

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hasso von Henninges, Friedemann Stooß, Lothar Troll

Berufsforschung im IAB – Versuch einer
Standortbestimmung

9. Jg./1976

1

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. 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).

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; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: 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, 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>

Berufsforschung im IAB – Versuch einer Standortbestimmung

Hasso von Henniges, Friedemann Stooß, Lothar Troll

In den letzten Jahren hat die Berufsforschung des IAB zahlreiche empirische Arbeiten über die Strukturen der Erwerbstätigkeit und deren Wandel vorgelegt. Mit der Herausgabe des Handbuchs zu den ausbildungs-, berufs- und wirtschaftszweigspezifischen Beschäftigungschancen (ABC-Handbuch) fand diese Phase der anwendungsorientierten Aufbereitung berufsbezogener Daten einen vorläufigen Abschluß.

Der erste Abschnitt empirisch bestimmter Berufsforschung erbrachte eine Fülle neuer Einsichten und Erkenntnisse, sowohl was die Grenzen und Möglichkeiten der berufsstatistischen Kategorien und Schlüsselssysteme angeht als auch bezogen auf die Anwendung der Ergebnisse in der Beratung.

In der gegenwärtigen Plateauphase erscheint es angebracht, das bisherige Vorgehen kritisch zu reflektieren und mit neueren Befunden zum „Berufssphänomen“ — die u. a. zunehmend außerhalb des IAB anfallen — zu konfrontieren. Bei der daraus resultierenden Standortbestimmung der Berufsforschung des IAB wird von den Elementen ausgegangen, die nach gängiger Auffassung einen Beruf konstituieren. Werden die heutigen berufsstatistischen und berufskundlichen Instrumente und Informationen daran gemessen, wird deutlich, daß sie lediglich einen Ausschnitt abdecken. Bei diesem Sektor — auf den sich Berufsforschung im IAB z. T. gezwungenermaßen (aufgrund der begrenzten Datenbasis) konzentriert — geht es vorrangig um die Analyse der Arbeitsplatz- und Arbeitskraftstrukturen sowie deren Veränderung. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Probleme des Übergangs der nachwachsenden (nachrückenden) Generation, die verstärkt an zwei Schwellen — auf die sich die Arbeit der Berufsforschung zunehmend orientieren wird — auftreten: Beim Übergang von der Schule in die berufliche Bildung und bei der Übernahme der ersten Arbeitsposition nach der beruflichen Qualifizierung.

Offen bleibt, auf welche Weise „Arbeitsvermögen“ — als Beruf bestimmende Dimension — und „Qualifikation“ — als für unterschiedliche Sachverhalte verwendeter Terminus — zusammenhängen oder sich überschneiden. Hierzu sind weitergehende detaillierte Überlegungen erforderlich.

Wie sich weiter zeigt, sind zur Erweiterung der Informationsbasis kurzfristig die berufsstatistischen Instrumentarien zu verbessern. Gelingt dies nicht, besteht die Gefahr, daß die Berufsforschung insgesamt bis weit in die 80er Jahre hinein an der Klagemauer ungenügender Daten und mangelhafter Klassifizierungen verharrt.

Die Untersuchung wurde im IAB durchgeführt.

Gliederung:

1. Die Ausgangssituation: Kontext, Vorgaben, Ziele
 - 1.1 Rahmenbedingungen für die Berufsforschung im IAB
 - 1.2 Vorgaben und Ziele
 - 1.3 Aktuelle Fragen und Probleme
2. Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Sicht des „Berufssphänomens“ und seiner Erfassung
 - 2.1 Die Diskussion um den Berufsbegriff
 - 2.2 Berufsstatistik und Berufssystematik als Basis der Berufsforschung
 - 2.3 Probleme der Berufsnomenklatur
 - 2.4 Der berufskundliche Ansatz zur „Berufsbeschreibung“
3. Thematisierte Aspekte von Beruf im Arbeitsbereich Berufsforschung des IAB
 - 3.1 Arbeitsplatz und Arbeitskraft als Grunddimensionen

3.2 Komponenten des Arbeitsplatzes und ihre empirische Erhebung

4. Resümee
5. Anhang

1. Die Ausgangssituation: Kontext, Vorgaben, Ziele

1.1 Rahmenbedingungen für die Berufsforschung im IAB

In den vergangenen Jahren hat die Diskussion um die theoretischen Grundlagen, die definitorischen Abgrenzungen und die Mängel der Datenbasis der Berufsforschung in den einzelnen Wissenschaftsdisziplinen an Intensität zugenommen¹⁾. Eine kritische Reflexion der bisherigen Aktivitäten der Berufsforschung des IAB konnte dabei nicht ausbleiben²⁾. Eine solche — notwendige und begrüßenswerte — Diskussion wird allerdings erheblich erschwert, solange eine fundierte Eigendarstellung der Grundlagen und des Standorts aussteht. Der vorliegende Beitrag versucht, diese Lücke schließen zu helfen.

Dazu sei klärend vorausgeschickt, daß Berufsforschung im hier vorgestellten Rahmen eng verstanden wird als Teil der Aktivitäten eines einzelnen Arbeitsbereichs im IAB. Die spezifischen Forschungsansätze der Berufssoziologie und der Flexibilitätsforschung bleiben außerhalb der Betrachtung. Sicher bleibt eine solche Trennung unscharf, da vielfältige Überschneidungen und Querbeziehungen bestehen. Ein ausgereifter Ansatz aber, der disziplinübergreifend alle Arbeiten um die Erforschung des „Berufs“

¹⁾ Vor allem durch die Arbeiten des Sonderforschungsbereichs „Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung“ (SFB 101), Universität München. Dort u. a. durch M. Brater: Gesellschaftliche Arbeitsteilung und berufliche Strategien — zur Bedeutung der Berufe für die Interessen der Arbeitenden; Arbeitsmaterialien des SFB 101, München, Herbst 1975; ebenso U. Beck, M. Brater, E. Tramsen: Beruf, Herrschaft und Identität — ein subjektbezogener Ansatz zum Verhältnis von Bildung und Produktion, unveröffentl. Manuskript des SFB 101, Teilprojekt A I, München (o. J.).

²⁾ Vgl. dazu SFB 101, a. a. O.; ebenso M. Baumann: Arbeitsmarktorientierte Forschungen zur beruflichen Flexibilität — bisherige und weitere Entwicklung; Inaugural-Dissertation, vorgelegt bei der Fachgruppe Wirtschaftswissenschaften der Universität Heidelberg 1974.

integriert und in sich selbst konsistent darzustellen vermöchte, ist bisher noch nicht in Sicht — ganz abgesehen davon, daß die heute verfügbare Datenbasis dafür viel zu schmal wäre. Ob das im IAB entwickelte „Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit“ über die bisherigen Grenzen der Einzeldisziplinen hinaus führen kann, wird die weitere Diskussion zeigen³).

Die bisherige kritische Auseinandersetzung mit Arbeitsergebnissen der Berufsforschung des IAB übersah manches Mal, daß die abgewickelten Vorhaben von Anfang an — und genauso heute — im Kontext eines Gesamtprogramms standen, das sich aus den Informationsbedarfen der das IAB tragenden Bundesanstalt für Arbeit und den dieser Institution mit dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) übertragenen Aufgaben ergibt. Innerhalb dieses Rahmens⁴ war (und ist) Berufsforschung darauf angelegt,

- ihr Interesse auf die Gesamtheit der Berufe und beruflichen Bildungsgänge zu richten. Die isolierte Betrachtung einzelner Berufe oder Problemfelder wird damit ausgeschlossen. Derartige „Berufsmonographien“ liegen bei der Berufskunde der Bundesanstalt für Arbeit und anderwärts⁵ in guten Händen, da dort ein größeres Reservoir nutzbarer Detailinformationen (und wohl auch die größere fachliche Kompetenz für derartige Beschreibungen) vorhanden ist;
- die wissenschaftliche Diskussion um die theoretischen Grundlagen des Berufs, der Berufseinstellungen und seiner pädagogischen „Prägestkraft“ zwar intensiv zu beobachten, aber nicht durch eigene Forschungsvorhaben mitzugestalten;
- daß empirische Analysen im Mittelpunkt stehen sollen, bei denen das hier und heute verfügbare Datenmaterial den vorgegebenen Zielen entsprechend aufzubereiten ist. Dabei hatten bisher Projekte Vorrang, die rasch reichen Erkenntnisgewinn — und damit eine Verbesserung der Informationsfähigkeit der Fachdienste der Bundesanstalt für Arbeit — erwarten ließen. Wie noch zu zeigen sein wird, kam dieses Vorgehen der Verbesserung statistischer Grundlagen ebenso zugute, wie es die theoretische Diskussion belebte und befruchtete⁶);
- aus der Gesamtschau der Berufe und beruflichen Ausbildungsgänge — ebenso wie aus den sich in beiden Bereichen vollziehenden strukturellen Wandlungen — Aussagen zu den „Beschäftigungsaussichten“ für Einzelpersonen und Personengruppen abzuleiten⁷). Berufsforschung war damit primär ausgerichtet auf die Bedürfnisse der Fachdienste der Bundesanstalt für Arbeit;

³) Einen ausführlichen Problemauflauf enthält: /, Kühl, L. Pusse, B. Teriet, E. Ulrich: Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit, MittAB 4/1975, S. 287—316.

⁴) Dazu D. Mertens: Rahmenvorstellungen für die Aufgaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Mitt(IAB), H. 1, März 1968.

⁵) Eine umfassende berufskundliche Dokumentation stellen die von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebenen „Blätter zur Berufskunde“ (4 Bände) im Verlag Bertelsmann, Bielefeld, dar. Für den Bereich der betrieblichen Berufsausbildung erarbeitet das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin, die einschlägigen Ausbildungsberufsbilder bzw. Ausbildungsordnungen.

⁶) U. a. hat die Berufsforschung des IAB dazu beigetragen, daß für kritische Überlegungen verfügbare Material erheblich auszuweiten. Ebenso sind die im Anhang abgedruckten Entwürfe zur Abfrage von Tätigkeitsmerkmalen direkter Ausfluß der aus empirischen Analysen gewonnenen Einsichten.

⁷) Eine ausführliche Darstellung des Problems enthält der Beitrag von A. Chaberny und K. Gottwald in diesem Heft.

⁸) Vgl. dazu ABC-Handbuch (Handbuch zu den ausbildungs-, berufs- und wirtschaftszweigspezifischen Beschäftigungschancen). Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1974; ebenso: Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1: Wachstum und Arbeitsmarkt, und Heft 2: Strukturwandel und Arbeitsmarkt, Hrsg. IAB, Nürnberg 1975.

⁹) Lt. 15. Arbeitsbericht des IAB, Stand Mai 1975, Hrsg. IAB, Nürnberg 1975, S. 71 ff.

- die beruflichen Aggregate für die Weitergabe der Ergebnisse an die Praxis den vorgegebenen „amtlichen Verzeichnissen“ oder Signierschlüsseln zu entnehmen. Zwar gelang es inzwischen, die statistischen Grundeinheiten zu einer übersichtlichen Zahl aussagefähiger Berufspositionen und Berufsbereichen zu verdichten und so die Komplexität der beruflichen Erscheinungen zu reduzieren⁸). Die Basis dafür war aber stets die amtliche Klassifizierung der Berufe, welche zugleich Arbeits- und Systematisierungsinstrument für die Fachdienste der Bundesanstalt für Arbeit ist;

- daß der Adressatenkreis (insbesondere Berufs- und Förderungsberater, Arbeitsvermittler) seit Jahrzehnten intensiv berufskundlich geschult ist (aus diesem Kreis kommen übrigens die Experten, die in mühsamer Kleinarbeit, Details der Arbeitsplätze und Erwerbstätigkeiten erkunden und damit die Basis für die amtliche Klassifizierung der Berufe schaffen). Von Anfang an wurde demnach unterstellt, die Adressaten bedürften keiner zusätzlichen Berufsbeschreibungen nach Arten, Inhalten, Abgrenzungen oder gleichartiger Ausstattung mit Arbeitsmitteln usw. Bei derartigen Detailinformationen über berufliche Ausprägungsformen war und ist der Praktiker, der tagtäglich Kontakt mit Betrieben und Berufstätigen hat, dem Wissenschaftler überlegen. Demnach wurde (und wird auch noch heute) unterstellt, die Praktiker in den Arbeitsämtern besäßen präzise (und einheitliche) Vorstellungen darüber, was an spezifischen Ausprägungen der Arbeitsplätze und Erwerbstätigkeiten in den vorgegebenen Aggregaten der Berufsklassifizierung enthalten sei (oder ist);

- der Praxis vor allem Vorstellungen über zahlenmäßige Größenordnungen, ihre Veränderung im Zeitablauf sowie über die quantitativen Relationen innerhalb der durch die Berufsklassifizierung vorgegebenen Einheiten zu vermitteln. Dabei wurde unterstellt, der Praktiker erwarte Angaben zu Tendenzen und Faktoren, die den Wandel der beruflichen Strukturen zu beschreiben und zu erklären vermöchten, und anhand derer für Individuen und Personengruppen abgesicherte Aussagen zu den Beschäftigungsaussichten abgeleitet werden könnten. Mit der Herausgabe des „ABC-Handbuchs“ ist diese Kernaufgabe (nach dem gegenwärtigen Datenstand) vorläufig erfüllt⁹).

Bei der Erarbeitung der bisher vorgelegten Befunde sind — sozusagen als Nebenprodukt — eine Fülle neuer Einsichten in die Zusammenhänge zwischen Ausbildung, Tätigkeit und Wirtschaftszweig ebenso wie zu den Unschärfbereichen erwerbsstatistischer Trägereinheiten und Kategorien gewonnen worden. Dies zeigt u. a. der Beitrag von *Chaberny, Schober-Gottwald* (in diesem Heft). Mit beiden Beiträgen wird versucht, Erkenntnisse der vergangenen Jahre hinsichtlich der Schwächen von Instrumenten und Datenbasis systematisch aufzuarbeiten.

1.2 Vorgaben und Ziele

Die eben geschilderte Einbindung der Berufsforschung des IAB in ein Gesamtkonzept besteht genauso fort wie die genannten Vorgaben. Im Blickfeld stehen damit nicht alle Dimensionen, die dem Beruf (vgl. Abschnitt 2!) heute nach gängiger Auffassung eigen sind. Der zu bearbeitende Ausschnitt ergibt sich (abgesehen von der im IAB verankerten Ergänzung durch Ansätze der Berufssoziologie) vor allem aus

- dem Angewiesensein auf die amtlichen Statistiken, da eigene Erhebungen jeweils nur Ausschnitte nach Ebenen oder Berufsfeldern abdecken könnten;

- der Zielsetzung der Arbeit, die primär auf den Arbeitsmarkt und die sich dort für Individuen und Betriebe stellenden Probleme ausgerichtet ist. So war erklärtes Ziel der bisherigen Arbeit „die wissenschaftliche Orientierung der Fachdienste in Fragen der längerfristigen Entwicklung der Berufe und des Arbeitsmarktes“⁹⁾;
- aus den Möglichkeiten, empirisch zu arbeiten. Diese sind durch die vorgegebenen Abgrenzungen der Berufsklassifizierung sowie durch die fehlende Operationalisierung einer Reihe theoretisch erarbeiteter Aspekte ebenso eingegrenzt wie durch die vorhandenen personellen Kapazitäten.

Mit diesem Beitrag wird deshalb zugleich versucht, aus erarbeiteten Befunden — genauso wie aus der Diskussion um den Beruf außerhalb des IAB — Konsequenzen für die weitere Arbeit zu ziehen, und zwar sowohl hinsichtlich der Ziele und Aufgaben als auch bezogen auf den Ausschnitt, der aus dem breiten Spektrum des „Berufs“ Gegenstand der Forschungsbemühungen ist. Soweit sich neuerdings Akzente verschoben haben, betrifft dies insbesondere die notwendig erscheinende Präzisierung des Auftrages der Berufsforschung sowie ihre theoretische Einordnung in ein Gesamtsystem des Arbeitsmarktes. Eine derartige „Arbeitsmarkt-orientierung“ ist heute — gerade im Hinblick auf die aktuellen und künftig zu erwartenden Strukturprobleme — zu konkretisieren als eine Ausrichtung auf zwei Schwellen, die sich immer deutlicher als Problemfelder abzeichnen:

- Der Übergang aus dem allgemeinbildenden Schulwesen in das System beruflicher Bildung, der oft fälschlicherweise als „Berufswahl“ bezeichnet wird. Immer mehr erweist sich diese verkürzte Sicht — wie der Beitrag von *Chaberny, Schober-Gottwald* zeigt — als zu eng. Zu den gleichen Überlegungen führt das „Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit“¹⁰⁾, bei dem diese erste Schwelle als Wahl, Erwerb oder Zuteilung eines Qualifikationsprofils verortet ist.
- Der Übergang in die erste berufliche Position nach Abschluß der beruflichen Erstausbildung. Nach dem erwähnten „Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit“ handelt es sich dabei um zwei Vorgänge, die eng miteinander verflochten sind: Die Entscheidung für ein — mit dem erworbenen Qualifikationsprofil wählbares oder angebotenes — Arbeitsplatzprofil, die schließlich zur Allokation im Erwerbsprozeß führt.

Ziel des Bemühens der Berufsforschung im IAB bleibt damit, den Beratungs- und Vermittlungsdiensten der Bundesanstalt für Arbeit jene Informationen zur Verfügung zu stellen, die zugeschnitten auf die geschilderten Entscheidungssituationen für Berater und Individuum Orientierungshilfen anzubieten vermögen. Auf diese Weise soll dazu beigetragen werden, die Qualität der Beratung und der Vermittlung zu verbessern sowie deren Aussagen auf den jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Forschung zu bringen.

1.3 Aktuelle Fragen und Probleme

Die hier vorgelegte Standortbestimmung der Berufsforschung im IAB soll zugleich aktuelle Probleme sowie den heutigen Stand der theoretischen Diskussion des Forschungsfeldes miteinbeziehen. Nur so lassen sich ungenutzte Möglichkeiten der Umsetzung empirischer Befunde aufzeigen und in ihrer Bedeutung für die Beratungspraxis darstellen. Wie der Beitrag von *Chaberny, Schober-Gott-*

¹⁰⁾ Vgl. J.Kübl u. a.: a. a. O. (Einlegeblatt).

wald in diesem Heft zeigt, stehen weitere Schritte der Präzisierung und Differenzierung beruflich gegliederter Forschungsergebnisse an. Stufen in dieser Richtung lassen sich einmal unter dem Aspekt des Anwendungsbezugs, zum anderen auch von der empirischen und theoretischen Basis her beschreiben. Wird vom erstgenannten Bezugspunkt (der Anwendung in der Praxis) ausgegangen, geht es vor allem um die Vertiefung folgender Fragen:

a) Der Einsicht, daß über die erarbeiteten Ergebnisse hinaus stärker als bisher zu unterscheiden ist zwischen Aussagen zu Beschäftigungsaussichten für Einzelpersonen oder Personengruppen und Orientierungshilfen zur Fundierung arbeitsmarktpolitischer Überlegungen oder Maßnahmen.

U. a. entstehen Diskrepanzen zwischen dem Globalziel einer ständigen Verbesserung der Beschäftigtenstrukturen im Sinne des § 1 AFG und den Intentionen der Individuen, berufliche Ziele bestimmter Art realisieren zu können bzw. auf Dauer in übernommenen Tätigkeiten zu verbleiben. Derartige Diskrepanzen können resultieren aus den kumulierten Bildungswünschen gesellschaftlicher Gruppen einerseits und den Möglichkeiten (auf der anderen Seite), die vorhandenen Arbeitsplatzstrukturen an derartige neuartige Anforderungen anzupassen. — Jedenfalls sind die Bedingungen und Belastungen, die Individuen bei der Übernahme der Arbeitspositionen zu übernehmen haben, nicht zugleich jene Kategorien, mittels derer eine Optimierung beruflicher Strukturen im Interesse der Gesamtwirtschaft zu betreiben wäre. Die Frage nach Risiken und Beschäftigungsaussichten hat daher von arbeitsmarktpolitischen Zielen und Setzungen her andere Dimensionen als bei der individuellen Sicht.

b) Bisher ist nicht geklärt, über welche Zwischenstufen und mittels welcher Mechanismen Individuen in Arbeitspositionen gelangen. Gerade für die Arbeitsverwaltung wird es immer wichtiger, sich mit diesem Problemfeld und den sich dort ergebenden Konflikten zu befassen. Detailinformationen über die Einzelschritte und Phasen derartiger Prozesse sowie über die Zielvorstellungen und „Flexibilitäts-Spielräume“ der beteiligten Seiten werden zu erarbeiten sein. Bisher stehen lediglich summarisch Erkenntnisse über Qualifikationsbündel, die im Bildungssystem erworben wurden, und über den Verbleib der Individuen im Beschäftigungssystem zur Verfügung. Soweit es gelingt, Elemente bisheriger arbeitsmarktbezogener Forschung in einem „Bezugssystem der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit“ zusammenzuführen, wird die Berufsforschung nicht allein die Klassifikationen und Merkmale überprüfen müssen; vielmehr wird es darauf ankommen, verstärkt neue Erhebungskonzepte zu entwickeln, mit denen die an den genannten Übergangsschwellen (zwischen Schule und beruflicher Erstausbildung sowie zwischen Ausbildungsabschluß und Übernahme der ersten Tätigkeit) entstehenden Probleme zu erfassen und darzustellen sind.

Derartige Fragen zu beantworten, wird über eine längere Zeit hinweg Grundlagenarbeit erfordern. Im Rahmen dieses Beitrags sollen daher vom vorgenannten zweiten Aspekt — der theoretischen und empirischen Basis der Berufsforschung — ausgehend einige Detailprobleme vertieft dargestellt werden. Auf diese Weise wird versucht, den Rahmen künftiger Aktivitäten abzustecken. In diesem Zusammenhang wären folgende Fragen zu nennen:

a) Kann wie bisher — auch außerhalb der Bundesanstalt für Arbeit und außerhalb des IAB — davon ausgegangen

werden, Beruf weise mit anderen Begriffen, wie Tätigkeit, Arbeitskraftprofil, Arbeitsplatzprofil, Ansehen/Image etc. hohe Überdeckungen auf, so daß diese Termini de facto als Synonyma verwendbar sind? — Von verschiedenen Seiten wird eine Überlappung der Facetten unterstellt und daraus gefolgert, „Beruf“ sei immer mehr seines Inhalts entleert, die Berufsbezeichnung gebe nicht mehr eine prägnante Kurzbeschreibung der Arbeitsvollzüge ab¹¹⁾. Berufsforschung des IAB, die arbeitsmarktorientiert ausgerichtet sein soll, wird daher exakter als bisher darlegen müssen, welches jener Ausschnitt aus dem vieldimensionalen Phänomen „Beruf“ ist, den sie thematisiert (vgl. Abschnitt 2.1 und 3)¹²⁾.

b) Auf absehbare Zeit (wohl bis zum Ende der 80er Jahre) bleiben empirische Analysen repräsentativer Art, die — entsprechend den unter 1.1 genannten Vorgaben — die Gesamtheit beruflicher Erscheinungen zum Gegenstand haben, angewiesen auf die (amtliche) Beruf-/Erwerbsstatistik, welcher in den für Berufszählungen und Mikrozensus — ebenso wie für Betriebsbefragungen — geltenden Rahmenbedingungen enge Grenzen der Erweiterung und Umstrukturierung gesetzt sind. So notwendig und berechtigt die Kritik am derzeitigen Instrumentarium der Erwerbsstatistik sein mag¹³⁾, so gilt es doch — auch um der Aussagefähigkeit und Anwendbarkeit der Ergebnisse willen — umgekehrt zu bestimmen, welche Aussagen mit dem heute verfügbaren Material zu gewinnen sind, wo deren Grenzen liegen und auf welche Weise — in Kombination mit den auf anderen Wegen gewonnenen Informationen — die Aussagefähigkeit wissenschaftlicher Ergebnisse verbessert werden kann. Dazu gehört, zu prüfen, welche Möglichkeiten die — an die Umgangssprache gebundene und normativer Vorgabe nicht zugängliche — Berufsnomenklatur anzubieten vermag. Schließlich werden quantitative Informationen der Berufsforschung mit solchen der Berufskunde wechselseitig verschränkt werden müssen (vgl. dazu die Abschnitte 2.2/2.4).

c) Neben einer Bestandsaufnahme und Präzisierung der Aufgabenschwerpunkte wird — angesichts der nur langfristig möglichen Neukonstruktion der Datenbasis¹⁴⁾ — eine baldige Erhöhung des Informationsgehalts der Berufsstatistik erforderlich.

Im Rahmen dieses Beitrages sollen daher grundsätzliche Überlegungen zur Erfassung der Arbeitsplatz- und Arbeitskraftmerkmale vorgestellt werden. Dazu gehört auch, zu überlegen, welche zusätzlichen Merkmale kurzfristig zur Einführung in der Berufsstatistik vorgestellt werden können (vgl. Anhang).

¹¹⁾ Vgl. 15. Arbeitsbericht, a. a. O., Ziffer 24 (S. 73).

¹²⁾ Dazu H. Fenger: Arbeitsmarktforschung — Berufsforschung — Bildungsforschung, Versuch zur Bestimmung von Schwerpunkten, Abgrenzungen und Überschneidungsbereichen, in: Mitt(IAB), Dezember 1968, H. 5, S. 327.

¹³⁾ Dazu /, Kosta, L. Krings, B. Lutz: Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten; München 1970 (als Manuskript des ISF gedruckt).

¹⁴⁾ Änderungen der Konzeption der Großzählungen über die Gestaltung der Fragebogen hinaus setzen gesetzgeberische Initiativen voraus. Gleiches gilt für die neueingeführte „Beschäftigten-Statistik“.

¹⁵⁾ Wie H. Blankertz in: Deutsche Bildungstheorie und vorindustrielles Berufsverständnis; „Berufspädagogik“, Neue Wissenschaftliche Bibliothek, Band 82; Pädagogik, Hrsg. K. Stratmann und W. Bartel, Köln (Kiepenheuer), 1975, nachweist, war es Martin Luther, der „Beruf“ im theologischen Sinne gedeutet und damit für den deutschsprachigen Bereich die „Berufs-idee“ entwickelt hat. Vgl. dazu auch K. Stratmann: Beruf, Berufung, Job?, in: „aspekte“ Nr. 2, Februar 1976, S. 28 ff.

¹⁶⁾ Vgl. F. Molle: Handbuch der Berufskunde, Köln/Berlin/Bonn/München (Heymanns), 1968, S. 37. ¹⁷⁾ Nach F. Molle: Definitionsfragen in der Berufsforschung, in: Mitt(IAB), H. 3/1968, S. 150.

¹⁸⁾ Lt. F. Molle, Handbuch . . . , a. a. O., S. 35/36. ¹⁹⁾ Lt. H. Arimond: Vom Zweck der Berufskunde (unveröffentl. Manuskript), Nürnberg 1972, S. 7.

2. Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Sicht des „Berufsphänomens“ und seiner Erfassung

Einen Standort zu bestimmen und zu beschreiben, verlangt topographische Kenntnisse. Vorab soll daher geklärt werden, welche Vorstellungen, Auffassungen und Wertungen den Terminus „Beruf“ heute bestimmen. Im zweiten Schritt wird es dann darum gehen, aufzuzeigen, welches die Kernaussage der Berufsstatistik und der Berufssystematik ist. Im dritten Abschnitt wird zu prüfen sein, welcher Art die Informationen sind, die umgangssprachliche Berufsbezeichnungen heute vermitteln. Im vierten Unterabschnitt schließlich soll der Ansatz der Berufskunde dargestellt werden, anhand dessen die Berufsbeschreibungen heutiger Art entstehen, die — wie eingangs erwähnt — wesentliche Grundlage für die Anwendung der Ergebnisse der Berufsforschung des IAB in der Beratungspraxis sind.

2.1 Die Diskussion um den Berufsbegriff

Der Terminus „Beruf“ ist seit Jahrhunderten bekannt; sein Bedeutungsgehalt — außerhalb des theologischen Bereichs¹⁵⁾ — ist aber noch wenig erforscht. Ob tatsächlich im 19. Jahrhundert (nach der Säkularisierung) eine individualistische und idealistische Deutung des Berufs Allgemeingut (in breiten Schichten der Bevölkerung) war, erscheint fraglich. U. a. weist *Molle* nach, daß um 1900 in Urkunden durchgehend „Stand“ anstelle von „Beruf“ gebräuchlich war. Für Preußen läßt sich dies noch für 1929 (für bayerische Gymnasien sogar für 1975) belegen¹⁶⁾.

Die ab 1882 durchgeführten Berufszählungen kannten lediglich kombinierte Fachausdrücke wie Berufsabteilung, Berufsart im Sinne von Gewerbe (oder Wirtschaftszweig). „Die klärende Trennung zwischen Gewerbe/Betrieb einerseits und Beruf andererseits trat erst mit der Berufszählung von 1925 ein. Erst damit wurde ‚Die neue Berufsordnung‘ von Grund auf neu gestaltet, wurden ‚Berufe‘ eigener Art nach einer Liste Besonders aufgezählt‘ und deren Träger ausgezählt . . .“¹⁷⁾. Eine amtliche Erfassung und Verwendung des „Berufs“ ist demnach eben 50 Jahre alt. „Im häufigeren und allgemeinen Sprachgebrauch ist das Wort Beruf sehr wahrscheinlich erst gekommen, als es die Volks- und Berufszählungen anstelle von ‚Stand‘ oder ‚Gewerbe‘ verwendeten¹⁸⁾.“

Problematisch bei den gängigen Berufsdefinitionen und -ideen ist vor allem,

- ob die jeweils referierten Vorstellungen außerhalb des wissenschaftlichen Denkens von breiten Schichten der Bevölkerung und der Berufstätigen selbst aufgenommen und getragen werden. Bisher ist ungeklärt, welcher Gruppe die kognitive Matrix, die in der Berufsordnung und der Scheidung von Berufsfeldern zum Ausdruck kommt, Rechnung trägt (etwa der Gruppe der Beschäftigten, derjenigen der Erwerbstätigen oder derjenigen der Politiker bzw. lediglich der Gruppe der Berufsklassifikatoren);
- ob die jeweils vorgeschlagenen Definitionen alle vorkommenden Arbeitspositionen und Erwerbstätigen umfassen oder lediglich für einzelne herausgehobene Positionen (und die Werthaltungen, Einstellungen und Orientierungen deren Inhaber) Gültigkeit besitzen, oder ob etwa niedrigere Tätigkeiten — wie etwa diejenigen der Bauhandlanger, der Fließbandarbeiter usw. — ausgeblendet werden;
- ob Beruf nicht letztendlich ein (nur im gedanklichen Bereich angesiedeltes) Abstraktum ist¹⁹⁾, das zwar die Einbindung des Individuums in ökonomische und soziale Gefüge prägnant beschreibt, aber jenseits der beobachtbaren Arbeitsvollzüge nicht abbildbar (etwa im Sinne einer

Filmaufnahme oder einer Fotografie) oder real darstellbar erscheint.

Die folgende Zusammenstellung der gebräuchlichsten Elemente und Aspekte der Berufsbegriffe und -vorstellungen soll zeigen, daß je nach Standpunkt, Grundeinstellung oder zugehöriger Disziplin immer wieder andere Bezugspunkte und Aspekte in den Mittelpunkt der Betrachtung rücken.

Übersicht 1: Elemente und Aspekte ausgewählter Berufsdefinitionen und -vorstellungen (des deutschsprachigen Raumes)²⁰⁾

Autor/Quelle	wesentliche Elemente / Aspekte der Definition
Amtliche Berufsklassifizierung (Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 1961)	<ul style="list-style-type: none"> • (von der Arbeitsaufgabe her) bestimmte Verrichtungskombination • die zu charakteristischer Bündelung personaler Fertigkeiten und Erfahrungen führt • auf Erwerb ausgerichtet ist • wodurch der einzelne zur Leistung der Volkswirtschaft beiträgt
Berufspädagogische Deutungen	
a) nach H. A. Hesse	<ul style="list-style-type: none"> • Beruf als Chance zur Persönlichkeitsbildung und -entfaltung • die aus freien Stücken, der Eignung und Neigung folgend, übernommene Aufgabe • durch deren Erfüllung das Individuum der Gemeinschaft dient
b) nach W. Voigt (in Anlehnung an M. Weber, 1925)	<ul style="list-style-type: none"> • die durch Spezifizierung und eine typische Kombination abgehobene Leistung einer Person • die Chancen zur Eingliederung in gesellschaftliche Positionen, Normen und Strukturen bietet • aber die Fähigkeit zu kritischer Distanz und Veränderung der Strukturen einschließt • und die Basis für eine kontinuierliche Versorgung darstellt
c) nach H. Blankertz	<ul style="list-style-type: none"> • Medium der Bildung • Erwerbschance • Kombination von Tätigkeiten
d) nach W. Arnold	<ul style="list-style-type: none"> • wertorientierte und gesinnungsmäßige Erfüllung einer Lebensaufgabe
e) nach A. Fischer	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit als Zwang, Spiel, Pflicht, Gemeinschaftsdienst, Gottesdienst
f) nach A. Huth	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsidee ist an zwei leitende Begriffe gebunden: Eignung und Leistung
G. Büschges (1975)	<p>Drei Dimensionen sind zu unterscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • das in der beruflichen Sozialisation erworbene Arbeitsvermögen (die Berufsqualifikation) • die aufgrund vorherrschender Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung entstehenden Berufspositionen • die am Arbeitsmarkt nachgefragten, an person- und organisationspezifischen Merkmalen orientierten Berufsmuster (Kombinationen)
H. A. Hesse (1970)	Beruf als „Vorgabe“ (der Gesellschaft) — als Aktivitätsrahmen, den das Individuum vorfindet und mitgestaltet
H. A. Hesse (1972)	<ul style="list-style-type: none"> • Beruf als planvoll konstruiertes Muster • das der Qualifizierung und dem Tausch von Arbeitskraft dient
H. Hartmann (bei Luckmann u. Sprondel, Hrsg., 1972) — in Erweiterung des Ansatzes von H. Daheim	<ul style="list-style-type: none"> • Beruf als Prozeß und als Interaktionsfeld • als kontinuierliche Veränderung der Dimensionen „Wissen“ (Qualifikation) und „soziale Orientierung“ • wobei bezogen auf die Fixpunkte „Arbeit“, „Beruf“ und „Profession“ typische Ausprägungen (Kombinationen) entstehen
Th. Scharmann (1956)	<ul style="list-style-type: none"> • Entgeltliche Dienstleistung zur Befriedung materieller und geistiger Bedürfnisse • sie wird kontinuierlich erbracht • aus freien Stücken übernommen (nach Eignung/Neigung) • ist spezialisiert und wird erlernt
M. Brater (1975)	<ul style="list-style-type: none"> • Kombination von Arbeitsfähigkeiten, über die Berufsinhaber verfügen • sie werden in speziell strukturiertes Arbeitsangebot eingebracht • Ausdruck der gesellschaftlichen Realität und damit Organisationsform gesellschaftlicher Arbeitsteilung
M. Weber (1925)	<ul style="list-style-type: none"> • die durch Spezifizierung und (eine typische) Kombination abgehobene Leistung einer Person • die Basis einer kontinuierlichen Versorgungs- und Erwerbschance ist
E. Ulrich, M. Lahner (1970)	<p>Drei Aspekte werden genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der wirtschaftliche Aspekt: die Tätigkeit, die dem Beruf zugrunde liegt, dient dem Lebensunterhalt und dem Erwerb von Gütern • der fachliche und stoffliche Aspekt: Das Arbeitsgebiet, die Aufgabe und das Ergebnis der Arbeit sind festlegbar und gegenüber anderen Aufgaben, Arbeitsgebieten und Arbeitsergebnissen abgrenzbar • 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
J. Kühl u. a. (1975)	<ul style="list-style-type: none"> • Beruf als Bündelung von Arbeitskraftprofilelementen zu einer Einheit.

²⁰⁾ Verwendete Quellen (in der Reihenfolge der Textübersicht):
 Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hrsg.): *Klassifizierung der Berufe* — Ausgabe 1961, Stuttgart und Mainz (Kohlhammer) 1961, S. 7.
 H. A. Hesse: *Berufe im Wandel*, 2., überarbeitete Auflage, Stuttgart (Enke), 1972, S. 23 ff. und S. 130.
 H. A. Hesse: *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) 1970, S. 449 ff.
 W. Voigt: *Einführung in die Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Juventa-Paperback, München 1975, S. 91.
 H. Blankertz, in: *Berufsbildungstheorie und berufliche Ausbildungskonzeptionen*, a. a. O. (Fußnote 16), S. 295.
 A. Huth: *Beruf und Seele*, 1. Auflage, München (Ehrenwirth) 1961, S. 16 ff. (diesem Werk sind auch die Zitate von A. Fischer und W. Arnold entnommen).
 G. Büschges: *Beruf, Berufswahl und Berufsberatung*, in: *E. Langel/G. Büschges: Aspekte der Berufswahl in der modernen Gesellschaft*, Frankfurt/M. (Aspekte) 1975, S. 19.
 H. Hartmann: *Arbeit, Beruf, Profession*, in: *Th. Luckmann u. W. M. Sprondel (Hrsg.), „Berufssoziologie“*, Neue Wissenschaftliche Bibliothek, Band 55: Soziologie, Köln (Kiepenheuer) 1972, S. 36 ff.
 Th. Scharmann: *Arbeit und Beruf*, Tübingen 1956, S. 2.
 M. Brater: a. a. O., Fußnote 1, S. 22.
 E. Ulrich, M. Lahner: *Zur Prognose „neuer Berufe“*, in: *MittAB 1/1970*, Hef 1, S. 34.
 J. Kühl u. a., a. a. O. (Fußnote 3), S. 302.

Wie die Übersicht zeigt, tritt in der neueren Diskussion der Berufstätige mit seinen über den „Beruf“ vermittelten Prägnanzen und Sozialchancen stark in den Vordergrund²¹⁾. Das Individuum wird dabei nicht wie bei den berufspädagogischen Deutungen einer „vorgegebenen Position“ gegenübergestellt; vielmehr werden verstärkt die Bedingungen der „Einbindung“ in die sozialen Strukturen diskutiert. Die Frage nach der Selbstverwirklichung, nach der Chance, Autonomie zu erlangen und zu gebrauchen, hat dabei einen hohen Stellenwert. Ebenso sind die möglichen Strategien, mittels derer durchkonstruierte Strukturmuster — die in langen gesellschaftlichen Prozessen und Konflikten entstanden sind — sich umgestalten oder weiter entwickeln lassen, Kernstück dieser neueren Diskussion.

Einen Beruf zu haben wird damit weniger unter dem Aspekt gesehen „sich einzuordnen“, „zu dienen“ oder „anzunehmen, was ist“ (die berufspädagogischen Deutungen betonten gerade diesen im ethischen Bereich verankerten Anspruch!); vielmehr ist die Frage der „Eigenbestimmung“ in den Mittelpunkt der Überlegungen gerückt. — Damit aber werden keine neuen Elemente oder Vorstellungen in die Diskussion eingeführt; eher wird der Scheinwerfer allgemeiner Aufmerksamkeit auf ein bisher zwar gesehenes, aber in der Grauzone verbliebenes Feld gerichtet.

Zu verweisen wäre in diesem Zusammenhang darauf, daß bisher eine Untersuchung darüber, welche Aspekte Erwerbstätige unter dem Begriff „Beruf“ subsumieren, aussteht. Die bisherigen Definitionen der genannten Wissenschaftler dienen u. a. dazu, für Forschungsarbeiten der jeweiligen Disziplin eine Basis zu legen. Die übliche sprachliche Verwendung dieses Begriffes in der breiten Öffentlichkeit ist ein weiteres Faktum, das sich sowohl bei der Gewinnung berufsstatistischer Daten von Erwerbstätigen als auch bei der Umsetzung wissenschaftlicher Ergebnisse implizit bemerkbar macht.

Schließlich ist durchgehend bei allen Definitionen zu beobachten, daß in den Vollzügen am Arbeitsplatz (und den daraus entstehenden Strukturmustern oder typischen Kombinationen) eine entscheidende Dimension von Beruf gesehen wird. Zu diesem — u. a. auch für die Berufsforschung des IAB — zentralen Aspekt sollen in den folgenden Abschnitten zwei Ansätze der Erfassung (der auf der Berufsnomenklatur aufgebaute berufssystematische und der berufskundliche Ansatz) näher beschrieben werden.

2.2 Berufstatistik und Berufssystematik als Basis der Berufsforschung

In welcher Weise Erwerbstätige in technisch-ökonomische und soziale Systeme eingegliedert sind, beschreibt die Berufstatistik nach *Bölte*²²⁾ unter drei Aspekten: dem wirtschaftsfachlichen (Gliederung nach Wirtschaftszweigen), dem arbeitsrechtlichen (sog. sozio-ökonomische Gliederung; Stellung im Beruf) und dem „beruflichen“ (Gliederung nach der ausgeübten Tätigkeit). Als vierte Dimension kam mit der Berufszählung 1970 die formale „Qualifikation“ (als im beruflichen Bildungswesen erworbener Abschluß) hinzu — erste Ansätze bestanden bereits bei der Berufszählung 1961; sie wurden für den Mikrozensus 1964 erweitert. Die sich im Aufbau befindliche Beschäftigtenstatistik, die auf Unterlagen der Sozialversicherung auf-

baut, verwendet dieses Merkmal ebenfalls; allerdings nur in sehr grober Differenzierung.

Die im Mittelpunkt der Berufsstatistik stehende „ausgeübte Tätigkeit“ (im Gegensatz zum erlernten Beruf gesehen!) ist — vgl. Übersicht 1 — als Kombination und Spezifizierung eines der Elemente, die am häufigsten in Berufsdefinitionen vorkommen, wobei ihr Stellenwert unterschiedlich ist. Ein anderes Beruf konstituierendes Element wird in der „Qualifikation“ oder einfacher in der Bündelung persongebundener Fertigkeiten, Fähigkeiten, Erfahrungen und berufstypischer Verhaltensweisen gesehen. Die meisten Berufsdefinitionen — und für die Berufsstatistik galt bis 1961 das gleiche — unterstellen, Berufsbenennungen lieferten nicht allein hinreichende Information über Verrichtungskombinationen, sie böten vielmehr zugleich Aussagen über die jeweiligen spezifizierten Qualifikationsbündel — und damit ausreichende Informationen für die Bildungsplanung oder die Berufsberatung.

Bei der von der Berufsstatistik gewählten Vorgehensweise, die Qualifikation als formalen Abschluß der Berufsausbildung getrennt von der ausgeübten Tätigkeit zu erfragen und darzustellen, wird die traditionelle, ganzheitliche Betrachtungsweise des Berufs zu Gunsten einer differenzierten Erfassung realer Strukturen aufgegeben. Welche Vorteile daraus für die Arbeit der Berufsforschung erwachsen, zeigt das in diesem Heft von *Chaberny, Schober-Gottwald* vorgestellte „Konzept der differenzierten Information“²³⁾. Zudem läßt sich auf diese Weise das individuelle „Arbeitsvermögen“ (im Sinne der vorgestellten definitorischen Festlegung) isoliert, d. h. ungebrochen durch das Prisma der übernommenen Arbeitsposition analysieren und mit zahlreichen anderen Merkmalen kombinieren. Wenn heute noch manche Verbesserungswünsche zur Erfassung von Qualifikationen bestehen, so u. a. deshalb, weil inhaltliche Vorstellungen über vorgegebene formale Abschlüsse im allgemeinen und damit im öffentlichen Bewußtsein (und wäre es lediglich als Stereotyp) bei weitem nicht so stark verankert sind, wie dies für Berufe gilt.

Die Vorgehensweise der Berufsstatistik zeigt aber zugleich, wie groß die Schwierigkeiten sind, Qualifikationsbündel nach ausgeübten Tätigkeiten sozusagen als Matrizen (im Sinne eines Negativs) der Verrichtungskombinationen, zu erfassen und in Großerhebungen bei Betroffenen abzufragen. Qualifikation hat demnach — dies zeigen die bisherigen Erörterungen — zumindest einen zweifachen Aspekt: sie bezeichnet zum einen das in formalen Bildungsgängen — vor Aufnahme der eigentlichen Berufstätigkeit — erworbene Bündel an Wissen, Fertigkeiten, Verhaltensweisen; und sie meint auf der anderen Seite die Fähigkeiten, Erfahrungen, Einstellungen und Haltungen (etwa im Sinne des Arbeitskraftprofils gesehen), welche die Arbeitsleistung bei vorgegebener Aufgabe bestimmen. Welche Beziehungen sich zwischen beiden Ebenen (und damit auch zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem) ergeben, soll in diesem Beitrag nicht weiter verfolgt werden.

Vielmehr geht es in diesem Rahmen darum, herauszuarbeiten, welche Merkmale die Berufsstatistik zum ausgeübten Beruf erhebt bzw. bei der Erstellung der amtlichen Berufsklassifizierung in den Mittelpunkt stellt. Wie die Übersicht 1 zeigt, ist das Berufsverständnis der „Klassifikatoren“ durch die Vorstellung bestimmt, es gäbe eigenständige Arbeitsaufgaben, die sich in langen sozialen und technologisch-ökonomischen Prozessen der Arbeitsteilung (auch derjenigen zwischen Menschen und Maschinen)

²¹⁾ Vgl. die Arbeiten des SFB 101, Fußnote 1.

²²⁾ K. M. Balte, K. Aschenbrenner, R. Kreckel, R. Schultz-Wild: Beruf und Gesellschaft in Deutschland, in: Struktur und Wandel der Gesellschaft, Reihe B: Beiträge zur Sozialkunde, Bd. 8, Opladen, S. 32.

²³⁾ Vgl. dazu „ABC-Handbuch“, a. a. O.

durchsetzen. Derartigen abgrenzbaren Arbeitsaufgaben seien spezifische (und damit unverwechselbare, typische) Kombinationen von Verrichtungen eigen. Anders als bei *M. Weber* oder auch beim Sonderforschungsbereich 101, München²⁴) ist primär eine abstrakt definierte Aufgabe vorgegeben. Die vom Individuum verwendete Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit wird sozusagen auf Identität mit vorgegebenen Abgrenzungen geprüft und dann anhand der Klassifikation einer Einheit zugeordnet. Auf diese Weise entstehen die Signierschlüssel für die Großzählungen, mittels derer Laien die Vercodung der individuellen „Berufsangaben“ vornehmen. Das Individuum bestimmt demnach nicht selber darüber, welchem Beruf — im Sinne der Klassifizierung — es sich zugehörig sieht.

Umgekehrt gehen die Grundvorstellungen *M. Webers* und *M. Braters* (vgl. unter 2.1) von Individuen aus und fassen gleiche individuelle Arbeitsvermögen und Kombinationen nach individuellen Vorstellungen zusammen. U. a. sieht auch *F. Schlieper* den „Beruf im sozialen Sinne als die Gemeinschaft aller innerhalb der gleichen Gemeinschaftsfunktion mit dem gleichen oder einem ähnlichen Arbeitsauftrag Betrauten“²⁵).

Der in der Berufsklassifikation zusätzlich betonte Aspekt der Ausrichtung auf Erwerb ist durch das berufsstatistische Konzept abgedeckt: Lediglich Erwerbstätige (und vorübergehend Erwerbslose bzw. Arbeitslose) werden überhaupt nach ihrem ausgeübten (oder zuletzt ausgeübten) Beruf gefragt.

Die Durchsicht der Unterlagen, die als Basis für die Erarbeitung der amtlichen Berufsklassifizierung verwendet werden²⁶), zeigt deutlich, daß die Zuordnung der vorkommenden Berufsbenennungen fast ausschließlich nach Arbeitsaufgaben und Verrichtungskombinationen erfolgt — andere Unterlagen oder Angaben dürften von Arbeitnehmern und Betrieben auch meist nicht zu erhalten sein. Im einzelnen sind es die folgenden Kriterien, nach denen die Grundeinheiten der bundesdeutschen Klassifizierung der Berufe (derzeit gilt die Ausgabe 1970) gebildet werden²⁷):

a) Primäres Ziel ist — neben der internationalen Vergleichbarkeit der Zählheiten²⁸) —, nur das als „Berufsordnungen“ auszuweisen, was sich im allgemeinen Bewußtsein der breiten Öffentlichkeit als abgegrenzte, eigenständige Einheit erwiesen hat. Diese Grundbedingung wird bei der Kritik an der Systematik oft übersehen. Sicher ist an diesem Punkt eine Operationalisierung schwierig, und Willkür scheint nicht ausgeschlossen.

Bei allen Großzählungen (Berufszählungen und Mikrozensen) finden sich Beispiele, die zeigen, daß zum Erhe-

bungszeitpunkt diese Grundvoraussetzung nicht voll erfüllt war. Für 1961 ist dies anhand der Berufsklasse 2674 Landmaschinenhandwerker (Instandsetzer) nachzuweisen. Der ausgezählte Bestand erreichte damals nur knapp die Hälfte der Zahl, die zum gleichen Zeitpunkt im einschlägigen Handwerk an Fachkräften vorhanden war. Das unhandliche, zusammengesetzte Substantiv hatte sich noch nicht so weit eingebürgert, daß alle einschlägig Tätigen dadurch ihre Tätigkeit als hinreichend gekennzeichnet ansahen.

Gleiches läßt sich für die Berufszählung 1970 bei der Berufsordnung 343 Tuftingwarenmacher und auch für die Datenverarbeitungsfachleute (Berufsordnung 774) — wenn auch dort in geringerem Umfang — nachweisen²⁹). Neu entstehende Ausprägungsformen oder Aufgabengebiete lassen sich demnach in der Berufsklassifizierung — und damit auch in der Berufsstatistik — nur mit erheblicher zeitlicher Verzögerung in ihrem realen zahlenmäßigen Umfang ausweisen, da es Jahre dauert, bis sich die einschlägigen Bezeichnungen bei den Betroffenen selbst (die ja meist aus ganz anderen Zugangsberufen kommen) und auch in der Öffentlichkeit durchgesetzt haben³⁰).

b) Ein Problem, das die Arbeit der Berufsforschung (u. a. bei Zeitvergleichen) erheblich erschwert, ist die Zuordnung der Teil-, Neben- und Hilfsfunktionen, die im Wege der Arbeitsteilung aus komplexen Produktionsprozessen separiert werden und mit eigenständigen Berufsbenennungen auftreten. Im Gegensatz zum angelsächsischen Bereich vermag die bundesdeutsche Berufssystematik derartige — aus geänderten Aufgabenverteilungen zwischen Mensch und Maschine resultierenden — „Teiltätigkeiten“ nicht getrennt von den traditionellen Facharbeiterberufen (oft auch als „Vollberufe“ oder „Hauptberufe“ bezeichnet) auszuweisen. So werden z. B. unter den Berufsordnungen Tischler, Buchbinder, Schuhmacher, Mechaniker usw. immer mehr Teilfunktionen der Maschineneinrichtung, -führung und -bedienung ebenso zugeordnet wie neuerdings verstärkt auftretende „...-werker“- und „...-helfer“-Bezeichnungen. — Die isolierte Betrachtung derartiger Teiltätigkeiten — die zugleich unter Qualifikationsaspekten vordringlich erscheint — ist damit erheblich erschwert.

c) Des öfteren wird bei der Kritik an der Berufssystematik — soweit die fehlende Homogenität der Grundeinheiten beklagt wird — übersehen, daß die Gleichartigkeit der Verrichtungen und Arbeitsaufgaben anderen Merkmalen übergeordnet ist³¹). So werden expressis verbis Merkmale wie Stellung im Beruf, im Betrieb, erworbene Bildungsabschlüsse, Image oder Prestige als Kriterien für die Zuordnung ausgeschlossen. Dies wirkt sich u. a. dahin gehend aus, daß immer mehr Angestellte (im Jahre 1970 bereits rund 16 % der Angestelltenschaft) Berufsgruppen zugeordnet werden, die gemeinhin als Arbeitertätigkeiten gelten.

Ein anderes Beispiel bietet die Berufsordnung 782 Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber. Sie umfaßt Arbeitskräfte aller Ebenen, angefangen bei kurzfristig angelernten Schreibhilfen, über qualifizierte Schreibkräfte zu Fremdsprachenstenotypistinnen bis hin zu Chefsekretärinnen; aber auch Presse- und Parlamentsstenographen — die häufig akademische Abschlüsse erworben haben, sind nach dem Grundsatz der Gleichartigkeit der Verrichtungen und der Arbeitsaufgabe dieser Berufsordnung zugeordnet worden.

Wenn die Berufssystematik dennoch Grundeinheiten aufweist, die nach der Stellung im Betrieb (wie etwa Indu-

²⁴) a. a. O., Fußnote 21.

²⁵) Lt. F. Schlieper: Grundbegriffe der Wirtschaftspädagogik, in: „Berufspädagogik“, a. a. O., S. 76.

²⁶) Lt. unveröffentlichten Unterlagen der Arbeitsgemeinschaft Berufsklassifizierung (bestehend aus Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, des Statistischen Bundesamts, Wiesbaden sowie der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg).

²⁷) Vgl. Fußnote 20, die Ausgabe 1970 ist im gleichen Jahr zu Stuttgart und Mainz erschienen.

²⁸) Grundlage des internationalen Vergleichs ist die vom „Internationalen Arbeitsamt (ILO), Genf“, herausgegebene „International Standard Classification of Occupations“ (ISCO). Die statistischen Zentralämter der Mitgliedsländer gestalten ihre nationalen Berufsklassifizierungen derart, daß sie mit der ISCO vergleichbar sind.

²⁹) Dazu W. Dostal: Zur Entwicklung von Tätigkeiten in der Datenverarbeitung, (Teil 1 und 2), in: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2 und 3/1975. Nach dem dort referierten Forschungsbericht gab es 1973 insgesamt 222 000 DV-Fachkräfte; die Berufszählung des Jahres 1970 weist unter der Berufsordnung 774 lediglich einen Bestand von 61 000 Erwerbstätigen aus (ihre Zahl war nach dem Mikrozensus vom April 1973 auf rund 68 000 angestiegen).

³⁰) Vgl. dazu E. Ulrich, M. Lahner, a. a. O., S. 34 ff.

³¹) Vgl. Berufsklassifizierung, Ausgabe 1961, a. a. O., S. 7.

strie-, Werkmeister; Hilfsarbeiter) oder auch nach abgeschlossener Ausbildung (wie u. a. Techniker, Ingenieure) gebildet sind, so beruht dies auf dem unter a) dargestellten Grundsatz der „Eigenständigkeit“. Derartige Schneidungen der Berufe erfolgen je nach organisatorischen und gesellschaftlichen Bedingungen auf unterschiedliche Weise³²). Die Berufssystematik würde die Verbindung zur Realität verlieren, wollte sie derartige Trennungen — die sich auch im öffentlichen Bewußtsein vollzogen haben — nicht übernehmen.

d) Wie sich weiter aus Unterlagen zur Erstellung der Berufsklassifikation ergibt, hat im Zweifelsfalle die Gleichartigkeit der Aufgabe Vorrang vor gleichartigen Ausprägungen der Verrichtungskombination. So wurden 1970 alle Schienenfahrzeugführer zur Berufsordnung 711 zusammengefaßt. Allen Beteiligten waren dabei die Unterschiede der Arbeitsbedingungen beim Straßenbahnfahrer einerseits und beim Lokomotivführer der Deutschen Bundesbahn andererseits geläufig. Gelten etwa für den Straßenbahnverkehr übliche Regeln der Verkehrsordnung, stellt das Führen von D-Zügen und Intercity-Zügen ganz andere Anforderungen.

Ein anderes Beispiel für die Dominanz der Arbeitsaufgabe wäre die Berufsordnung 344 Maschenwarenfertiger, die in sich unterschiedliche Ausprägungsformen der Herstellung von Meterwaren sowie Endprodukten (Feinstrumpfhosen, Socken, Skipullover usw.) vereinigt.

Anhand der genannten Kriterien für die Bildung berufssystematischer Einheiten sind aus Datenbeständen, die nach der amtlichen Berufsklassifizierung gegliedert sind, folgende Aussagen zu gewinnen:

- Die zahlenmäßigen Bestände geben primär an, wie viele Personen — in einem Aufgabengebiet, das nach Auffassung der Klassifikatoren als eigenständige Einheit in der Öffentlichkeit anerkannt ist — zu einem bestimmten Zeitpunkt eine vorgegebene Arbeitsaufgabe übernommen hatten. Der Zeitvergleich zeigt weiter, welche Aufgabengebiete innerhalb der Volkswirtschaft expandieren oder schrumpfen.

Die nach berufssystematischen Einheiten gegliederten Bestände können aber nicht ohne weiteres als Größenordnungen im Sinne der unter Abschnitt 2.1 vorgestellten Berufsdefinitionen interpretiert werden. Dies wäre dann vertretbar, wenn die zugeordneten Berufsbenennungen primär durch jene Elemente geprägt wären, die nach der jeweiligen Definition Beruf konstituieren. Wenn berufsstatistische Angaben dennoch häufig als Aussagen zur beruflichen Gliederung (im engen soziologischen Sinne) interpretiert werden, so beruht dies vor allem auf der unterstellten Identität zwischen tätigkeitsspezifischer, qualifikationsbezogener und gesellschaftlicher Differenzierung, die — wie unter Abschnitt 1 erwähnt — gemeinhin im Berufsbegriff gebündelt erscheinen. Im streng wissenschaftlichen Sinn handelt es sich dabei um eine Hypothese, die bisher nicht überprüft ist. Das heißt aber zugleich, daß die berufsstatistischen Ergebnisse nur bedingt Aussagen zulassen über die Veränderung der Berufseinstellungen, der Werthaltungen, der Orientierungen, der Verhaltensmuster u. dgl.

- Die Verknüpfung von Beruf mit anderen Strukturmerkmalen (z. B. Wirtschaftszweig, Stellung im Beruf, erworbene Qualifikation usw.)³³) zeigt, welche inneren Struk-

turen (in quantitativer Hinsicht) die Grundeinheiten prägen. So z. B. hinsichtlich der Möglichkeiten, bestimmte Arbeitsaufgaben Frauen zu übertragen oder über ein bestimmtes Ausbildungsniveau zu einem angestrebten Beruf zu erhalten.

- Bekanntlich überlappen sich die herkömmlichen Berufe nach ihren Aufgaben und Tätigkeitskombinationen in vielfältiger Weise. Die systematischen Einheiten stehen damit nicht trennscharf nebeneinander; vielmehr bestehen — was bei allen Interpretationen gesehen werden muß — immer wieder Mischstrukturen. Dies liegt u. a. daran, daß zahlreiche Berufsbenennungen nur schwerpunktmäßig zuordenbar sind, wie es etwa für die Verwaltungsfunktionen ausübenden Medizinalräte zutrifft, die als „Ärzte“ gezählt werden. Ähnliche Mischstrukturen entstehen bei zahlreichen Handwerksberufen zwischen Produktions-, Planungs- und Dienstleistungsfunktionen.

- Die anfallenden quantitativen Aussagen sind stets nur Durchschnittsangaben für eine (als eigenständig unterstellte) systematische Einheit. Sie entstehen aus der Summation der zugeordneten Erwerbstätigen nach den Merkmalen, die Einzelpersonen angegeben haben. Dabei muß mit bedacht werden, daß jede systematische Einheit — wie bereits mehrfach an Beispielen gezeigt — verschiedenartige Ausprägungsformen in sich vereinigt. Ohne zusätzliche Analysen, für die häufig die quantitativen Angaben fehlen, läßt sich der Geltungsbereich der gewonnenen Durchschnittsangaben nicht exakt bestimmen. Im Extremfall könnte die „Durchschnittsmenge“ leer sein; d. h., es gäbe dann keinen Arbeitsplatz, auf den die aus der Durchschnittsbildung gewonnenen Angaben genau zuträfen. Durch die eingangs erwähnte Verknüpfung der Ergebnisse der Berufsforschung mit dem berufskundlichen Detailwissen der Fachkräfte ist sichergestellt, daß Berufsberater die „Durchschnittsangaben“ nicht unreflektiert an Rat-suchende weitergeben. Bestünde doch bei einem unkritischen Vorgehen die Gefahr, daß Nachwuchs nicht nur fehlinformiert, sondern auch fehlgeleitet werden könnte und damit finanzielle Ressourcen vergeudet wären. — Daran wird deutlich, wie vordringlich es ist, die Kombinationen zwischen Ergebnissen der Berufsforschung und den Erkenntnissen der Berufskunde systematischer als bisher zu überprüfen, in ihren Möglichkeiten und Grenzen zu beschreiben und die gewonnenen Erkenntnisse an die Praxis zu vermitteln.

2.3 Probleme der Berufsnomenklatur

Die Aussagefähigkeit der Berufsstatistik steht und fällt mit der inhaltlichen und sprachlichen Eindeutigkeit der Berufsbenennungen und ihrer gleichartigen Verwendung durch die Erwerbstätigen. Bei allen Großzählungen, in denen nach dem ausgeübten Beruf gefragt wird, wird de facto vorausgesetzt, daß die Erwerbstätigen, bei gleichartiger Aufgabe mit fest vorgegebener identischer Verrichtungskombination, für die Kennzeichnung ihres ausgeübten Berufes ein und dieselbe Berufsbenennung verwendeten bzw., daß die Variationsbreite so gering ist, daß abweichende Angaben zum ausgeübten Beruf immer unter einer Grundeinheit erfaßt werden (z. B. Synonyma wie Fleischer, Schlachter, Metzger).

Neuere Beobachtungen lassen jedoch vermuten, daß derartige — eher für trivial gehaltene — Vorgaben, nicht mehr allgemein zutreffen. Zum einen wird die Angabe des ausgeübten Berufs (im Sinne der Berufsklassifizierung) dadurch gestört, daß bei den Erwerbstätigen Prestigeüberlegungen stark in den Vordergrund treten. Dies führt

³²) Dazu ausführlicher U. Beck, M. Brater, E. Tramsen, a. a. O., Fußnote 1, u. a. auf S. 29 ff. und S. 46 ff.

³³) Vgl. dazu den Beitrag A. Chaberny, K. Schober-Gottwald, in diesem Heft, Musterseiten zum ABC-Handbuch.

dazu, daß die in der Klassifizierung enthaltenen „Oberbegriffe“ (Bezeichnungen der Berufsordnungen, -gruppen etc.) von einem immer größeren Anteil der Befragten verwendet werden, während nur eine relativ kleine Gruppe die rund 20 000 Einzelbenennungen zur Kennzeichnung ihrer Erwerbstätigkeit nutzt. Zum anderen werden — weil die Variationsmöglichkeiten der Sprache beschränkt sind — „Berufsamen“, die neu aufkommen, immer aussageärmer, wie u. a. die neuen Wortkombinationen mit „... wirt“ zeigen (erinnert sei an „Fachwirt“, „Tierwirt“, „Pferdewirt“, „Holzwirt“).

Aus denselben Gründen (dem Fehlen weiterer Variationsmöglichkeiten) folgt ferner eine Ausweitung des Anwendungsbereichs traditioneller Berufsbezeichnungen. Wie vielfach beobachtet werden kann, bleiben Berufsbenennungen konstant, wenn sich Arbeitsplätze und Verrichtungen im Zusammenhang mit technischen oder arbeitsorganisatorischen Neuerungen verändern. „Buchhalter“ etwa kann heute unterschiedlichste Ausprägungsformen bezeichnen, die allesamt weit entfernt sind vom traditionellen Bild (oder gar von der Darstellung bei G. Freytag in „Soll und Haben“). Streckenweise werden damit „Berufsamen“ immer mehr zu Worthülsen, die über die tatsächlichen Inhalte immer weniger aussagen.

Welche Informationen Berufsbezeichnungen üblicherweise vermitteln, läßt sich am besten durch einen Blick in die Geschichte aufzeigen. Z. B. enthält die älteste Sammlung von Berufsbeschreibungen 114 „Stände“³⁴). Aus den in diesem „Ständebuch“ enthaltenen Benennungen ergibt sich jeweils eindeutig und bildhaft

- die übernommene/ausgeführte Aufgabe
- und damit zugleich das Objekt oder der Hauptgegenstand
- zumeist läßt sich aus der Kombination zwischen Hauptgegenstand und Objekt erschließen, welche Arbeitstechnik im Mittelpunkt steht; sind doch die Berufsbezeichnungen zumeist aus Verben abgeleitet.
- Insofern sind mit den traditionellen „Standesbezeichnungen“ zugleich Vorstellungen darüber enthalten, wie der Arbeitsplatz beschaffen war.

Auffällig ist allerdings, daß bei den frühen Standesbeschreibungen die Handels-, Büro- und Verwaltungstätigkeiten heutiger Art völlig fehlen. Das genannte „Ständebuch“ enthält aus diesem Bereich lediglich den „Krämer“ (wohl aber zahlreiche Dienstleistungsberufe, so u. a. Arzt, Za(h)nbrecher, Procurator etc.). Im 1897 eingeführten Handelsgesetzbuch sind zwar für die selbständigen Kaufleute eine Reihe von Standes-/Berufsbezeichnungen genannt; die als Angestellte Tätigen werden aber lediglich als „Handlungsgehilfen“ (Commis) oder als „Handlungslehrlinge“ erwähnt. Jedenfalls gibt es bis heute in diesem Berufsfeld nur wenige Berufsbenennungen, die ähnliche Aussagekraft besitzen wie die traditionellen „Berufsamen“. In hohem Maße werden dagegen Globalangaben wie „Büroangestellter“/„kaufmännischer Angestellter“, „Verwaltungsangestellter“ usw. verwendet.

Sollen — angesichts dieser unbefriedigenden Situation — negative Auswirkungen auf eine möglichst präzise, trennscharfe Erfassung von Tätigkeitskomplexen vermieden werden, bedarf es der Erarbeitung zusätzlicher Prinzipien

³⁴) „Das Ständebuch“, Insel-Bücherei, Nr. 133 (Insel-Verlag) 1960. Erstauflage bei S. Feyerabend, Frankfurt/M., 1568.

³⁵) D. Mertens: Anforderungen an eine nicht-tautologische Klassifikation intransparenter Mengen von sozialstatistischen Daten; unveröffentl. Manuskript, Nürnberg, Juli 1974.

für die erwerbsstatistischen Klassifikationssysteme. Vorschläge dazu hat D. Mertens, der von mengentheoretischen Überlegungen und den daraus resultierenden allgemeinen Prinzipien einer Klassifikation ausgeht, erarbeitet³⁵). U. a. müssen danach folgende Punkte geklärt sein, ehe eine auf Berufsbenennungen basierende Tätigkeitssystematik aufgebaut werden kann:

1. Sämtliche vorkommenden Benennungen müssen vollständig und eindeutig erfaßt werden. Jede Person und jede Benennung kann nur einmal zu einer systematischen Einheit zugeordnet werden.
2. Eine nicht-tautologische Klassifikation setzt voraus, daß im vorhinein festgelegt wird, welche Merkmale eine vorfindbare Ausprägung erfüllen muß, um einer bestimmten Einheit zugeordnet zu werden. Die wesentlichen Merkmale der mit Berufsbenennungen belegten Tätigkeiten müßten demnach bekannt sein.
3. Vor Beginn der Arbeiten muß eine Grundsatzentscheidung über die zu wählende Begriffskategorie fallen. Sie muß sich logisch aus dem Anwendungszweck der Klassifizierung ergeben. Zum Beispiel können Arbeitsaufgaben nicht als Gliederungsprinzip für die Systematisierung von Bildungsabschlüssen verwendet werden.
4. Polyhierarchische Kategorien, die in der Umgangssprache in reichem Ausmaß vorkommen (wie der bereits genannte Medizinalrat bei Behörden) sind aufgrund zu treffender Prioritätsentscheidungen in klassifikatorische Monohierarchien umzusetzen. D. h., im voraus ist zu entscheiden, welcher Aspekt im Vordergrund der Analyse stehen soll (etwa der Wirtschaftssektor, der Aktions-typus usw.).
5. Die Selbsteinschätzung der Befragten (die Angabe ihres ausgeübten Berufs) ist lediglich der erste Schritt für die systematische Zuordnung. Die Kategorien sind so zu definieren, daß der Einzelfall von jedem beliebigen Auswerter/Interviewer der gleichen Einheit zugeteilt wird.
6. Neue Tätigkeitsbezeichnungen können nicht einfach bestehenden Einheiten zugeschlagen werden; sie sind vielmehr durch Aufspaltung/Abspaltung bestehender Kategorien einzubeziehen.
7. Es genügt im voraus, eindeutige Zuordnungsregeln für die auftretenden Berufsbezeichnungen und die Grundeinheiten der Klassifikation festzulegen. Die Aggregate (Berufsgruppen usw.) können daraus für unterschiedliche Analysenzwecke nach dem Baukastenprinzip ausgewählt werden.

Würde anhand dieser Grundsätze die heutige Benennungssystematik überprüft, ließen sich eine Reihe statistischer Grundeinheiten sicher verbessern. U. a. könnte sich dabei zeigen, welche Felder heterogene Strukturen aufweisen und einer Bereinigung bedürften.

Im Rahmen dieser Überlegungen sei zusammenfassend festgehalten:

Berufsbezeichnungen, die eine lange Tradition aufweisen, sind eindeutig, bildhaft, allgemein verständlich und trennscharf. Sie werden im allgemeinen angewendet auf Tätigkeitskomplexe, bei denen „Beruf“ synonym für „Zunft“ oder „Stand“/„Gewerbe“ im mittelalterlichen Sinne steht. Derartige überkommenen Berufsbenennungen vermitteln dem Außenstehenden ursprünglich eine hinreichende Vorstellung über die Art der „Spezifizierung“ und der „Kombination“ der Leistungen. Aus solchen Berufsbezeichnungen

gen konnten Aussagen zur Aufgabe, zum Objekt, zur Verrichtung und zur Art des Arbeitsplatzes entnommen werden.

Dies gilt jedoch heute nicht mehr; allenfalls nur noch für eine beschränkte Anzahl von Berufen. U. a. wäre zu prüfen, ob es sich bei den vorgenannten Merkmalen nicht um jene Aspekte handelt, die im Sprachgebrauch — und damit im allgemeinen Verständnis — Berufe prägen und kennzeichnen.

Heute sind neue Wege zu beschreiten, sollen über die Eigenarten der ausgeübten Tätigkeiten verwertbare Angaben gewonnen werden. Insbesondere gehört dazu, einen Satz von Grundregeln aufzustellen, nach dem die vorhandenen und die neu hinzukommenden Bezeichnungen von Tätigkeiten systematisch zugeordnet werden können. Weitere Möglichkeiten, Zusatzinformationen über Binnenstrukturen von Tätigkeitskomplexen zu erhalten, werden in Abschnitt 3 und in den Merkmalskatalogen des Anhangs aufgezeigt.

2.4 Der berufskundliche Ansatz zur „Berufsbeschreibung“

Mit dem Ziel, Grundlagen in Fragen der Berufsberatung, der Arbeitsvermittlung, der Berufsaufklärung und der beruflichen Rehabilitation zu gewinnen, werden in der Arbeitsverwaltung seit über fünf Jahrzehnten intensive Ermittlungen und Materialsammlungen durchgeführt.

Viele Ergebnisse solcher berufskundlicher Ermittlungen sind eingeflossen in eine Fülle von Einzelbeiträgen, berufskundliche Archive und zusammenfassende Beschreibungen. Als Pionierleistung auf berufskundlichem Gebiet kann das vom Landesarbeitsamt 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 nahezu „interdisziplinären“ Vorgehen (berufshistorische, arbeitswissenschaftliche, psychologische, soziologische, medizinische, arbeitsmarktorientierte Aspekte sind berücksichtigt worden) wurden unter Mitarbeit der Landesarbeitsämter, aber auch einzelner Arbeitsämter sowie einschlägiger Berufsorganisationen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, sonstiger Berufsverbände), umfassende „Berufsmonographien“ ermittelt.

In diesem umfangreich angelegten Werk, das in der damaligen — auch fremdsprachlichen — Literatur nicht seinesgleichen hatte³⁶⁾, deutete sich bereits eine Strukturierung an, die als Bestandteile einer „allgemeinen Berufskunde“ mit den Teilgebieten Berufsgeschichte/Berufsnomenklatur/Berufsgliederung/Berufstatistik sowie einer „speziellen Berufskunde“, deren Schwergewicht beim Erkennen der speziellen Einzelheiten verschiedener Berufe wie z. B. Aufgabe, Tätigkeiten, Anforderungen, Qualifikationen „Berufsdominanten“ etc. zu sehen sind³⁷⁾.

³⁶⁾ Vgl. Th. Fröhlich: Blätter für Berufsberatung, Beilage zu „Berufskundliche Mitteilungen“ Nr. 11/1961 S. 1 ff. Unter anderem schreibt Fröhlich (a. a. O. S. 8):

Dieses groß angelegte Handbuch war ein Torso geblieben. Daß es heute veraltet ist, haben nicht seine Verfasser zu vertreten: Es ist das Schicksal jeder Berufskunde, sich zu wandeln, so wie sich das Leben wandelt und mit ihm die Berufe, dem sie dienen.“

³⁷⁾ Vgl. F. Mollé: Handbuch der Berufskunde, Köln-Berlin-Bonn-München 1968.

³⁸⁾ Vgl. V. Siehrecht: Handbuch der Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, Band 2/1959, München, S. 201—206.

³⁹⁾ Vgl. § 45 (3) AVAVG. Diese gesetzliche Bestimmung wurde im § 31 AfG wie folgt präzisiert: „Die Bundesanstalt hat zur Erfüllung ihrer Aufgaben Berufsaufklärung zu betreiben. Dabei soll sie über Fragen der Berufswahl (§ 25), über die Berufe, deren Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt umfassend unterrichten.“

Dementsprechend differenziert war auch das Gliederungsschema des „Handbuch der Berufe“, das in Übersicht 2 wiedergegeben wird.

In den fünfziger Jahren formulierte *Arimond*³⁸⁾ seine „Theorie der Berufskunde“:

Ausgehend vom damaligen gesetzlichen Auftrag: „Die Bundesanstalt hat die Berufsberatung durch allgemeine Maßnahmen und Berufsaufklärung zu ergänzen und zu unterstützen“³⁹⁾, 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.

a) „Historische Berufskunde“. Hier wird versucht, den Beruf, wie er sich heute darstellt, in seiner historischen Entwicklung zu begreifen. Die sich daraus ergebenden Erkenntnisse sollen Hinweise auf verdeckte innere Zusammenhänge geben, die sowohl für den Berufsberater wie auch für den Berufsuchenden von Bedeutung sein können. Der Berufsberater, der die Geschichte der Berufe beherrscht, kann Querverbindungen sehen und das Wesentliche in jedem Beruf erkennen, um es in Beziehung zu den Wesenszügen des Ratsuchenden zu bringen.

b) In der „Systematischen Berufskunde“ ist nicht der „Berufsexperte“, sondern der Fachmann der Berufskunde die Instanz für eine „objektive Erfassung“ aller Tätigkeitsmerkmale. Die systematische Beschreibung von Tätigkeitsmerkmalen durch „typische Berufsvertreter“ in Zusammenarbeit mit dem Berufskundler rückt in diesem Abschnitt in den Vordergrund.

c) Als Grundfragen der „Psychologischen Berufskunde“ werden genannt:

1. Wie kommt ein Verhältnis zwischen Mensch und Beruf zustande?
2. Wann ist ein Verhältnis Mensch und Beruf gesichert?

Untersucht werden Fragen um die Entwicklung des Berufswunsches von der Kindheit bis zum Berufsendschluß; Einflüsse des Elternhauses, der Schule, der Publizistik, des weiteren Fragen zur Person selbst, ihrer Begabung und ihren Neigungen. Psychologische Berufskunde sollte nach *Arimond* beantworten, ob jeder Einzelberuf sich sowohl von sachlich verwandten wie auch sachlich fernliegenden Berufen in seinen Anforderungen an die menschliche Persönlichkeit — nämlich ihre charakterologische Struktur — und an die praktische und theoretische Intelligenz unterscheidet.

d) Die „Soziologische Berufskunde“ setzt sich nach *Arimond* mit den Beziehungen auseinander, die sich aus dem Verhältnis Mensch und Beruf ergeben.

Es geht um die Tatsache, daß sich der Mensch als Berufsangehöriger

1. in eine Verbindung von Menschen und Sachen eingeordnet ist, die man als Betrieb bezeichnet,
2. in eine Menschengruppe eingeordnet ist, der innerhalb eines Betriebes gleiche Aufgaben zufallen,

3. in dieser größeren oder kleineren Gruppe eine bestimmte Stellung in der Hierarchie der beruflichen Positionen einnimmt,
4. einer überbetrieblichen Gruppe von Menschen angehört, die von den Angehörigen gleicher oder verwandter Berufe gebildet wird (Berufsgesamtheit),
5. gegenüber anderen Berufs- und Menschengruppen durch seine Berufszugehörigkeit nicht einfach nur als Person, sondern als Berufsvertreter oder ggf. sogar als „Standes“-Vertreter gilt,
6. den Lebenskreis und Lebensstandard der Familie weitgehend bestimmt.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, sollen nach Arimond nur die unmittelbar ins Auge fallenden gesellschaftlichen Konsequenzen aufgezeichnet werden. Aber schon aus diesen wenigen Tatsachen ergibt sich der für die Berufskunde weite Umfang soziologischer Fragestellungen.

e) In zwei Themenkreise teilt sich die „Pragmatische Berufskunde“, die 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, auseinandersetzt.

⁴⁰⁾ Vgl. Tb. Fröhlich: Die Prägekraft des Berufes, in: Berufskundliche Mitteilungen Nr. 9/1960.

Vgl. Th. Fröhlich: Etymologische Berufskunde, Blätter zur Berufsberatung, Beilage zu Berufskundliche Mitteilungen Nr. 11/1961.

⁴¹⁾ Vgl. F. Molle: Leitfaden der Berufsanalyse, Köln und Opladen 1965, S. 39.

Diese Dimensionen wurden als Grundlage für das berufskundliche Schrifttum und die Berufsberatung postuliert, und tatsächlich entstanden in diesen Jahren eine ganze Reihe grundsätzlicher Einzelbeiträge⁴⁰⁾. In Nachfolge der im „Handbuch der Berufe“ begonnenen Grundlagenarbeit und mit dem speziellen Ziel, den vor der Berufswahl stehenden Jugendlichen Orientierung und Entscheidungshilfen zu geben, entwickelte die Berufskunde der Arbeitsverwaltung die „Blätter zur Berufskunde“. Als Gesamtdokumentation sind diese „Berufsbeschreibungen“ eine wesentliche Grundlage für die Beratungs- und Vermittlungsdienste und dürften mit derzeit 455 Heften die wohl umfassendste Sammlung berufskundlicher Beschreibungen in der Bundesrepublik Deutschland darstellen. Die Bestimmung der Inhalte dieser berufskundlichen „Monographien“ wird teils in Zusammenarbeit mit berufserfahrenen Fachleuten, teils aber auch mit Hilfe berufskundlicher Arbeitsplatzanalysen gewonnen. Letztere Methode sieht Molle⁴¹⁾ als erstrebenswert an. Seiner Ansicht nach kann die Zufälligkeit eines Arbeitsplatzes 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.

Die von den Autoren der „Blätter zur Berufskunde“ gemachten Angaben über den Beruf richten sich nach den der Bundesanstalt für Arbeit gesetzlich vorgeschriebenen Grundsätzen und sollen textlich objektiv, neutral und werbungsfrei abgefaßt werden, wobei die in Übersicht 2 dargestellte Gliederung von den Autoren einzuhalten ist.

Übersicht 2: Dimensionen der berufskundlichen Beschreibung von Berufen*

„Handbuch der Berufe“ 1927—1936	„Blätter zur Berufskunde“ ab 1956
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wesen des Berufs <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Entwicklung und Bedeutung 1.2 Arbeitsbeschreibung 2. Körperliche und seelische Anforderungen <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Erforderlich 2.2 Besonders fördernd 2.3 Ausschließlich oder hindernd 2.4 Nicht ausschließlich 3. Ausbildung <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Schulbildung 3.2 Ausbildungsgang 3.3 Fortbildung 3.4 Kosten 4. Wirtschaftliche soziale Verhältnisse <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Arbeitsbedingungen 4.2 Berufswege 4.3 Arbeitsmarkt 4.4 Organisation 4.5 Tarife und sonstige Regelungen 4.6 Behörden und Stellen für Auskunftserteilung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aufgaben und Tätigkeiten <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Aufgaben 1.2 Tätigkeiten <ol style="list-style-type: none"> 1.21 Allgemeine Tätigkeitsmerkmale 1.22 Ausübungs- und Aufstiegsformen 1.3 Katalog der Ausübungs- und Aufstiegsformen 2. Ausbildung und Weiterbildung <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Ausbildungsvoraussetzungen <ol style="list-style-type: none"> 2.11 Bildungsvoraussetzungen 2.12 Praktische Tätigkeiten 2.13 Sonstige Voraussetzungen 2.2 Ausbildung <ol style="list-style-type: none"> 2.21 Dauer 2.22 Inhalt 2.23 Nachweise und Prüfungen 2.24 Ausbildungseinrichtungen 2.25 Kosten 2.3 Weiterbildung 3. Entwicklung und Situation <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Berufslage <ol style="list-style-type: none"> 3.11 Entwicklung des Berufs 3.12 Berufsaussichten 3.2 Einkommensverhältnisse

* 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.

Im Vergleich zeigt sich, daß die im „Handbuch der Berufe“ entwickelte Gliederung — mit Ausnahme des berufshistorischen Teils — bei der Konzeption der „Blätter zur Berufskunde“ weitgehend übernommen wurde. Schwerpunkte bei beiden Gliederungen liegen eindeutig im Aufgaben-/Tätigkeits- und Qualifikationsbereich.

Allerdings werden die im *Arimondschen* Konzept geforderten berufssoziologischen und berufspsychologischen Betrachtungsweisen in den „Blättern zur Berufskunde“ nur peripher gestreift.

Die Berufskunde konzentriert sich — ebenso wie die Berufsstatistik — vorwiegend auf die Beschreibung der Aufgaben und der zugehörigen Verrichtungen. Die Verknüpfung mit den Ergebnissen der Berufsforschung wird — außerhalb der Berufsberatung — u. a. dadurch erschwert, daß die „Blätter zur Berufskunde“ Ausbildungswege und typische Verrichtungskombinationen (Tätigkeitsbeschreibungen und Ausbildungsberuf) zu einem „Berufsbild“ zusammenfassen. Wie unter Abschnitt I und 2.1 gezeigt, fallen in der neueren Betrachtung der Erwerb eines Qualifikationsprofils und die Allokation der Arbeitskraft im Erwerbsprozeß immer weiter auseinander⁴²⁾.

3. Thematisierte Aspekte von Beruf im Arbeitsbereich Berufsforschung des IAB

Die dargestellten Ansätze der Berufsforschung (hier im weitesten Sinne verstanden), der Berufsstatistik und Berufskunde zur Strukturierung des „Berufphänomens“ machen deutlich, daß Beruf als eine Kategorie zu sehen ist, die zur Kennzeichnung sehr unterschiedlicher Teilbereiche der gesellschaftlichen Realität verwendet wird. Zu unterscheiden sind nach den vorangegangenen Ausführungen mindestens drei Bereiche: der Bereich der Qualifizierung der Individuen, der Bereich der Verwendungsorte der erworbenen Qualifikation und der Bereich der gesellschaftlichen Bewertung von Arbeitspositionen und Qualifikationsprofilen.

Wenn die Zusammenhänge zwischen diesen Berufs-„Grunddimensionen“ auch noch nicht hinreichend genau geklärt sind, so lassen die bisherigen Befunde aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung doch den Schluß zu, daß die Beziehungen wesentlich flexibler und indeterminierter sind, als häufig angenommen wird^{42a)}. Sie weisen darauf hin, daß es immer weniger möglich wird, durch die Beschreibung des einen Aspekts (z. B. der Arbeitsaufgaben und -Verrichtungen) gleichzeitig auch Informationen über die Ausprägungen der anderen Aspekte (z. B. der zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Qualifikation) mitzuliefern.

3.1 Arbeitsplatz und Arbeitskraft als Grunddimensionen

Diesen Erkenntnissen entsprechend wurde in der Berufsforschung des IAB schon frühzeitig die ganzheitliche Betrachtungsweise von „Beruf“ aufgegeben. Stattdessen

wurde der Versuch unternommen, die Größen zu separieren und direkt zu analysieren, die für die Beschreibung und Erklärung der eingangs genannten Schwellenprobleme von besonderer Bedeutung sind. Als zweckmäßig erwies sich hierfür die Heraushebung und Trennung von zwei Bereichen, nämlich dem Arbeitsplatz und der Arbeitskraft. Während die Kategorie Arbeitskraft dabei die Prozesse der Qualifikationsentstehung und ihre Inkorporation in Personen meint, soll die Kategorie des Arbeitsplatzes auf die Prozesse der Aufgabenentstehung und ihre Konkretisierung und Bündelung zu Personen übertragbaren Tätigkeitsprofilen verweisen⁴³⁾. Von der Vielzahl der sich hier stellenden Fragen und Problemen thematisierte die Berufsforschung im IAB vor allem drei Aspekte:

- a) die Arbeitskraft als Träger eines erworbenen Qualifikationsprofils (inklusive der Bereitschaft, diese Qualifikation am Arbeitsmarkt anzubieten),
- b) den Arbeitsplatz (oder das Beschäftigungsverhältnis), an bzw. in dem bestimmte Arbeitsaufgaben erfüllt werden müssen und dazu bestimmte Arbeitsverrichtungen ausgeübt werden,
- c) die Zugangswege der in bestimmter Weise qualifizierten Arbeitskräfte zu den Arbeitsplätzen.

Diese drei Untersuchungsfelder decken, wie bereits erwähnt, nur bestimmte Aspekte dessen ab, was üblicherweise unter „Beruf“ verstanden wird oder werden kann. Die Übersicht 3 versucht, die Beziehungen zwischen den Bereichen, die im Arbeitsbereich der IAB-Berufsforschung abgedeckt werden, und den übrigen Dimensionen von „Beruf“ schematisch darzustellen. Vergegenwärtigt man sich, daß die vom IAB untersuchten Ausschnitte diejenigen sind, über die die vorhandenen amtlichen Zählwerke noch am ehesten Auskunft liefern, so wird aus der Übersicht gleichzeitig deutlich, wo die „weißen Felder“ der empirischen Berufsforschung liegen.

Die bisherigen Forschungsaktivitäten der IAB-Berufsforschung haben zahlreiche Einsichten in die Strukturen der genannten Objektbereiche erbracht⁴⁴⁾. Die zukünftigen Arbeiten werden darauf abzielen, die bisher vorliegenden Befunde weiter zu vertiefen. Im Vordergrund stehen dabei folgende Probleme:

- a) Aufgrund der vorhandenen amtlichen Daten stellen die Aussagen über Arbeitsplatzstrukturen, Qualifikationsprofile und deren Beziehungen zueinander gleichsam Momentaufnahmen von Veränderungs-, Zuweisungs- und Abgleichungsprozessen dar, ohne daß die Prozesse und die sie beeinflussenden Faktoren selbst sichtbar werden.
- b) Verbesserung der Aussagefähigkeit amtlicher Daten über die Strukturen und Elemente von Arbeitsplätzen und Qualifikationen.
- c) Empirische Verknüpfung von arbeitsplatzbezogenen Merkmalen zu einer Typologie der Arbeitsplätze, anhand derer die zu statistischen Einheiten zusammengefaßten Berufsbezeichnungen auf ihre Homogenität überprüft werden kann, und die u. a. unscharfe Berufsbezeichnungen ersetzen kann.
- d) Nutzung vorhandener Möglichkeiten, den Wandel der Beschäftigtenstruktur genauer als bisher zu beschreiben und zu erklären.
- e) Bessere Ausschöpfung der Möglichkeit, aus vorhandenen amtlichen Datenmaterialien Auskunft über die Probleme besonderer Personengruppen am Arbeitsmarkt zu geben.

⁴²⁾ Diese Trennung wird von der Berufskunde in dem z. 2. entstehenden „Grundwerk ausbildungs- und berufskundlicher Informationen (GABI)“ berücksichtigt. Das Gesamtprogramm dieses Werkes wird alle Ausbildungsfachrichtungen und Tätigkeitsformen umfassen und soll auf der Basis ausbildungs- und berufsstatistischer Einheiten gegliedert werden. Die einzelnen Programmpositionen dieses Werkes werden mit den Gliederungseinheiten des ABC-Handbuchs identisch sein. Somit, und durch eine einheitliche Terminologie wird die Verzahnung der Einzelinformationen beider Nachschlagewerke gesichert werden.

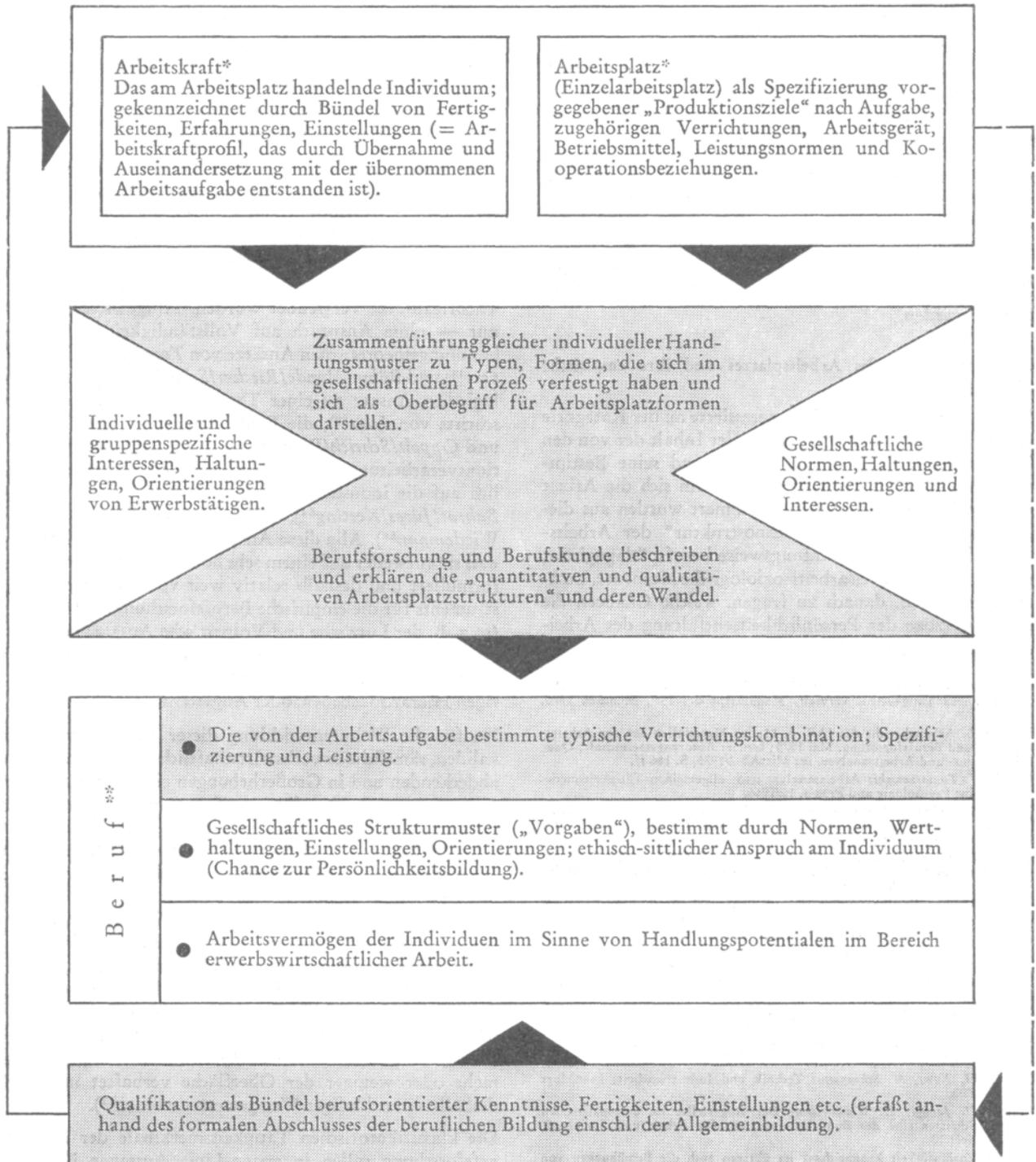
^{42a)} Hinzuweisen ist hier insbesondere auf die Untersuchungen der Flexibilitätsforschung.

Siehe hierzu D. Mertens: Der unscharfe Arbeitsmarkt, in: MittAB 4/1973, S. 314 ff.

⁴³⁾ Zu den hier im einzelnen ablaufenden Prozessen vgl. / . Kühl u. a., a. a. O.

⁴⁴⁾ Sie fanden ihren Niederschlag u. a. im ABC-Handbuch.

Übersicht 3:
Schematische Darstellung zum Zusammenhang zwischen Arbeitskraft-, Arbeitsplatzprofil, Beruf und Qualifikation sowie zur Eingrenzung des Untersuchungsfeldes der Berufsforschung im IAB



* vgl. Kühl, Jürgen u. a., a. a. O.

** vgl. Übersicht 1

■ Untersuchungsfelder des Arbeitsbereichs Berufsforschung im IAB

- f) Stärkere Verzahnung der stärker quantitativ orientierten und den amtlichen Systematiken verhafteten Berufsforschung (des IAB) mit den Arbeiten der Berufskunde und umgekehrt.

Die wenigsten Vorarbeiten und Grundlagen liegen in bezug auf die Lösung der unter Punkt b) genannten Teilaufgaben vor, nämlich der Verbesserung der Qualifikationssystematik. Dies gilt vor allem dann, wenn diese Systematik auch den Prozeß abbilden soll, der zur Entstehung personengebundener Qualifikationen führt, „und zwar so, daß sich empirisch beobachtbare oder politisch induzierte (das heißt durch Planung als notwendig bestimmte) Veränderungen in diesem Prozeß in einer veränderten Signatur niederschlagen“⁴⁵⁾.

Am weitesten fortgeschritten sind dagegen die Arbeiten zur Verbesserung der über Berufe verfügbaren Informationen, d. h. der Informationen über die von den Erwerbstätigen besetzten Arbeitsplätze bzw. der Arbeitsvollzüge, in die sie involviert sind. Im nachstehenden Abschnitt soll der Stand der diesbezüglichen Arbeiten kurz referiert werden.

3.2 Komponenten des Arbeitsplatzes und ihre empirische Erhebung

Die Berufsforschung des IAB interessierte an der Kategorie des Arbeitsplatzes bisher vor allem der Inhalt der von den Erwerbstätigen zu leistenden Arbeit und seine Bestimmungsgründe sowie der Rahmen, in dem sich die Arbeit vollzieht⁴⁶⁾. Weitgehend ausgeklammert wurden aus dieser vorwiegend auf die „Technostruktur“ der Arbeitsplätze abzielenden Betrachtungsweise berufspädagogische, ergonomische und auch arbeitssoziologische Momente. Letztere hätten z. B. danach zu fragen, welche Chancen die Arbeitsvollzüge der Persönlichkeitsentfaltung des Arbeitenden bieten, welche Kommunikationsspielräume sie er-

öffnen und welche Möglichkeiten sie bieten, die individuellen Bedürfnisse nach sozialer Anerkennung, Prestige etc. im außerarbeitsorganisatorischen Bereich zu befriedigen. Nicht thematisiert wird weiterhin der arbeitspsychologische Aspekt des Arbeitsplatzes, d. h. die Frage nach der Wirkung der Arbeitsanforderungen auf den Arbeitenden.

Aus der Einsicht heraus, daß die Kategorien der amtlichen Berufssystematik immer weniger in der Lage sind, Arbeitsinhalte und Arbeitsvollzüge hinreichend genau wiederzugeben, wurde der Versuch unternommen, ihre Aussagefähigkeit durch die Entwicklung und empirische Erhebung von zusätzlichen den Arbeitsplatz beschreibenden Merkmalen zu erhöhen. Für die Gewinnung von geeigneten Merkmalen boten sich zwei Wege an.

Zum einen hätte man versuchen können, die gemeinten Sachverhalte des Arbeitsplatzes zunächst theoretisch-analytisch zu durchleuchten, um so dann aus dieser Analyse die zentralen Beschreibungsmerkmale abzuleiten. Dieser Weg wurde in der Literatur mehrfach eingeschlagen. Interessant ist, daß dabei mitunter sehr verschiedenartige Theorieansätze verwendet wurden. Hingewiesen sei hier nur — ohne Anspruch auf Vollständigkeit — auf die handlungstheoretischen Ansätze von *Tomaszewski*⁴⁷⁾, *Volpert*⁴⁸⁾ und *Böhm/Mende/Riecker/Schuchardt*⁴⁹⁾, den soziologischen Ansatz zu einer Theorie des technischen Fortschritts von *Lutz*⁵⁰⁾, die Funktionsansätze von *Luxem*⁵¹⁾ und *Oppelt/Schrack/Bremmer*⁵²⁾, ferner auf den Informationsverarbeitungsansatz von *Reber/Bohl*⁵³⁾ sowie schließlich auf die industriesoziologischen Ansätze von *Popitz/Bahrat/Jüres/Kesting*⁵⁴⁾, *Kern/Schumann*⁵⁵⁾ und *Jaeggi/Wiedemann*⁵⁶⁾. Alle diese Ansätze leiden jedoch darunter, daß sie entweder auf einem sehr hohen Abstraktionsniveau formuliert und deshalb relativ weit vom Status eines Instruments für die empirische Berufsforschung entfernt sind (so z. B. der Lutz'sche und Volpert'sche Ansatz) oder aber nur für bestimmte Typen erwerbswirtschaftlicher Arbeit konzipiert wurden (z. B. industrielle Tätigkeiten auf niedrigen Hierarchieebenen, oder Angestelltentätigkeiten).

Da für die Weiterentwicklung dieser Ansätze zu einem validen, sämtliche erwerbswirtschaftliche Tätigkeitsformen abdeckenden und in Großerhebungen einsetzbaren Instrumentarium noch über längere Zeit Grundlagenforschung notwendig sein wird, andererseits aber eine kurzfristige Erweiterung von aussagekräftigen arbeitsplatzbezogenen Informationen vonnöten war, strebte die Berufsforschung des IAB von vornherein eine weniger ambitionöse Lösung an. Ihr Ansatz war und ist — und dies ist die zweite Möglichkeit der Merkmalsgewinnung — pragmatisch-empirischer Natur und zwar insofern, als versucht wird, die zur Kennzeichnung des Arbeitsplatzes in Betracht kommenden Merkmale aus einem sozioökonomischen, technologischen und berufskundlichen Vorverständnis von Arbeitsformen zu gewinnen. Dieser Ansatz bleibt notgedrungen mehr oder weniger der Oberfläche verhaftet und muß deshalb als vorläufiger Weg gewertet werden⁵⁷⁾.

Die klassifikatorischen Tätigkeitsmerkmale der IAB-Berufsforschung sollen in erster Linie Aussagen über den Inhalt von Erwerbstätigkeiten und den Rahmen liefern, in dem sich Tätigkeiten vollziehen. Sie müssen zudem sämtliche Tätigkeitsarten umfassen und in Großerhebungen bei Betrieben und/oder Individuen abfragbar sein. Im Hinblick auf diese Aspekte werden die folgenden Merkmale als relevant angesehen:

- (1) Arbeitsaufgabe
- (2) Arbeitsverrichtungen (Tätigkeiten)

⁴⁵⁾ J. Kosta, J. Krings, B. Lutz: Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten, vervielf. Manuskript des ISF, München 1970, S. 18.

⁴⁶⁾ Siehe 15. Arbeitsbericht des IAB, S. 81, in: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Mai 1975; ferner: Autorensgemeinschaft, Qualifikations- und Arbeitsanalyse, in: MittAB 2/1975, S. 166 ff.

⁴⁷⁾ Siehe T. Tomaszewski: Arbeitsanalyse nach allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen, in: Psychologie und Praxis, 10/1966.

⁴⁸⁾ Siehe W. Volpert: Möglichkeiten und Probleme einer Handlungsstrukturanalyse industrieller Tätigkeiten, Projektbericht für das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin 1973.

⁴⁹⁾ Siehe U. Böhm, M. Mende, P. Riecker, W. Schuchardt: Qualifikationsstruktur und berufliche Curricula, Gutachten für das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin 1973.

⁵⁰⁾ Siehe B. Lutz: Produktionsprozeß und Berufsqualifikation, in: Verhandlungen des 16. Deutschen Soziologentages, Stuttgart 1969.

⁵¹⁾ Siehe E. Luxem: Die funktionsorientierte Bestimmung von Tätigkeitsinhalten, in: MittAB 3/1972, S. 226 ff.

⁵²⁾ Siehe C. Oppelt, Q. Schrack, A. Bremmer: Gelernte Maschinenschlosser im industriellen Produktionsbereich, Studien und Berichte des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung Bd. 26, Berlin 1972.

⁵³⁾ Siehe Q. Reher, K. Bohl: Empirische Analyse des Wandels der Angestelltentätigkeit, unveröff. Gutachten für die BA, Linz-Heilbronn 1975.

⁵⁴⁾ Siehe H. Popitz, H. P. Bahrdt, F. A. Jürling, H. Kesting: Technik und Industriearbeit, Tübingen 1968.

⁵⁵⁾ Siehe H. Kern, M. Schumann: Technik und Industriearbeit, Frankfurt a. M. 1970.

⁵⁶⁾ Siehe U. Jaeggi, H. Wiedemann: Der Angestellte im automatisierten Büro, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Heft 10.

⁵⁷⁾ Diese Vorläufigkeit kennzeichnet im übrigen auch die Bemühungen von anderen Forschern und Institutionen, Informationen über Tätigkeitsinhalte auf breiter Basis empirisch zu erheben.

Siehe z. B. J. Kosta, I. Krings, B. Lutz a. a. O., S. 38 ff.; siehe ferner A. Hegelheimer, G. Weißhuhn, Ausbildungsqualifikation und Arbeitsmarkt, Beiträge aus Strukturforschung des DIW, Heft 29, Berlin 19, S. 89 ff.; siehe ferner A. Hegelheimer, Bildungs- und Arbeitskräfteplanung, RKW Schriftenreihe Technischer Fortschritt und struktureller Wandel, Frankfurt a. M. 1970, S. 48 ff. sowie die dort angegebene Literatur ab S. 93 ff.

Auch in diesen Fällen beruht das pragmatische Vorgehen letztlich darauf, daß man zur Zeit noch nicht auf ein Instrumentarium zurückgreifen kann, dessen Kategorien theoretisch-analytisch schlüssig begründet sind, das zudem empirisch überprüft ist und das außerdem auf alle Tätigkeiten übertragbar und in Großerhebungen einsetzbar ist.

- (3) Arbeitsmittel
- (4) Hierarchische Stellung im Betrieb
- (5) Stellung im Beruf
- (6) Arbeitsort

Gemeint sind mit diesen Begriffen die folgenden Sachverhalte:

Zu(1)

Arbeitsaufgabe. Unter Arbeitsaufgaben werden die Produktionsziele verstanden, die der Arbeitende durch seine Verrichtungen (Tätigkeiten) erfüllen soll. Die Produktionsziele leiten sich ab aus dem Betriebszweck und konkretisieren sich in Produktionsprozessen.

Zu (2)

Arbeitsverrichtungen (Tätigkeiten). Das Merkmal Arbeitsverrichtungen versucht die tatsächlich ausgeübten Arbeitsakte des Erwerbstätigen zu erfassen. Alle Arbeitsakte, die demselben Zweck dienen, werden unter einer Verrichtungsart zusammengefaßt. Ein Arbeitsplatz, an dem unterschiedliche thematische Arbeitsakte ausgeübt werden, wird dementsprechend mehreren Versicherungsarten zugeordnet. Der hier gemeinte Sachverhalt wird in der Literatur häufig mit dem Begriff „Arbeitsfunktion“ umschrieben (siehe *Kosta/Krings/Lutz, Hegelheimer, Kern/Schumann*).

Zu (3)

Arbeitsmittel. Dieses Merkmal soll für die im Arbeitsprozeß eingesetzten technischen und baulichen Hilfsmittel stehen und den Technisierungsgrad des Arbeitsplatzes indizieren.

Zu (4)

Hierarchische Stellung im Betrieb. Dieses Merkmal dient dazu, die sozio-professionelle Stellung des Arbeitsplatzes in der Hierarchie der Arbeitsorganisation zu lokalisieren.

Zu (5)

Stellung im Beruf. Mit Stellung im Beruf ist der Status gemeint, den der Arbeitsplatz seinem Inhaber auch außerhalb der Arbeitsorganisation verleiht.

Zu (6)

Arbeitsort. Arbeitsort meint die räumlichen und gebäudemäßigen Bedingungen, unter denen die Arbeit zu erbringen ist.

Alle aufgeführten Begriffe werden als Aspekte, als Dimensionen verstanden, die eine bestimmte Tätigkeit haben kann. Tätigkeiten werden also dadurch klassifiziert, daß angegeben wird, welche Ausprägungen der angeführten Merkmale sie aufweisen und in welcher Weise diese Ausprägungen miteinander verknüpft sind.

Die ersten Vorstellungen zur Operationalisierung dieser Merkmale wurden bereits 1972 von *Chaberny/Fenger/Reiter* publiziert⁵⁸). Die von ihnen vorgestellten Merkmalschlüssel wurden in der Zwischenzeit wiederholt überarbeitet. Dies gilt vor allem für das Merkmal Tätigkeitschwerpunkt. Die derzeitigen Fassungen sind im Anhang dieses Aufsatzes abgedruckt. Auch sie müssen jedoch wei-

⁵⁸) Siehe A. Chaberny, H. Fenger, A. Reiter: „Tätigkeitsschwerpunkt“ als Strukturmerkmale in der Erwerbsstatistik, in: *MittAB* 3/1972, S. 254 ff.

⁵⁹) Die bisherige Fassung dieses Merkmals erwies sich in zweierlei Hinsicht als zu restriktiv. Erstens waren die einzelnen Positionen zu global und zweitens wurde dem Umstand nicht Rechnung getragen, daß die Arbeitenden Verrichtungen ausüben, die unterschiedlichen Arbeitszielen dienen und die zudem von unterschiedlicher Wichtigkeit für den Gesamtarbeits-vollzug sind. Diese Überlegungen führten dazu, den Tätigkeitskatalog auszudehnen und für jede Tätigkeitsart den Grad ihrer Wichtigkeit für die Aufgabenerfüllung zu erfassen.

terhin als vorläufige Gliederungen gewertet werden. Denn es ist immer noch nicht restlos geklärt, ob die verwendeten Operationalisierungen die gemeinten Sachverhalte auch hinreichend genau widerspiegeln. Hier dürften nur theoretisch-analytisch orientierte Dimensionsanalysen — und damit eine generell stärkere theoretische Fundierung des gesamten Vorgehens — weiterhelfen⁵⁹).

4. Resümee

Die erste Phase der Berufsforschung des IAB war überwiegend durch empirische Arbeiten bestimmt. Sie hat dazu beigetragen, die Befunde über berufliche Gesamtstrukturen und deren Veränderung sowie über einzelne Betätigungsfelder (und die dort vorherrschenden typischen Merkmalskombinationen) wesentlich zu vermehren. Die vorgelegten Ergebnisse sind in zweifacher Hinsicht im Kontext vorgegebener Einbindungen zu sehen und zu werten:

- Zum einen wird der bearbeitete Ausschnitt durch den Gesamtrahmen bestimmt, der für die Forschungsaktivitäten des IAB vorgegeben ist. Die damit gesetzten Akzente führten dazu, empirische Arbeiten, die sich auf die Gesamtheit aller Berufe und aller beruflichen Ausbildungsgänge bezogen, zu favorisieren. Dabei war — sollte die Verbindung zur Anwendungsseite nicht verlorengehen — von den amtlichen Systematiken und der überkommenen Aufbereitung des Materials auszugehen.
- Zum anderen waren die Ergebnisse auf die besondere Situation des Adressatenkreises zuzuschneiden. Das bedeutete eine Reihe von Vorgaben: Die Berufsforschung des IAB geht davon aus, daß detaillierte, inhaltliche Konkretisierungen dargestellter berufssystematischer Einheiten durch die Berufskunde beigetragen werden. Die berufskundlichen Erkenntnisse und Detail-Informationen werden als der Beratungspraxis bekannt — und durchgehend einheitlich aufgefaßt und angewendet — vorausgesetzt. Weiter wird unterstellt, daß solche Dimensionen des Berufs, wie Handlungschancen/Befriedigungsangebote, Möglichkeiten der kritischen Distanz zu anzutreffenden Vorgaben, spezifische Belastungen oder Anforderungen, durch die täglichen Kontakte der Fachkräfte der Bundesanstalt für Arbeit mit Betrieben und Erwerbstätigen, in ihren realen Dimensionen und Begrenzungen mit in das Beratungsgeschehen einfließen.

Wenn die Berufsforschung des IAB bisher — was zu Mißverständnissen Anlaß geben kann — ihre Ergebnisse unter dem Oberbegriff „Beruf“ subsumiert hat, so geschah dies in voller Übereinstimmung mit dem gängigen Sprachgebrauch. Dieser geht dahin, die einzelnen Ebenen des Berufsbegriffs — verkürzt wiederzugeben als Qualifikation, gesellschaftliche Vorgaben und Tätigkeitskombination — seien jede für sich genommen korrekt mit dem Wort „Beruf“ zu belegen. Die neueren theoretischen Diskussionen haben inzwischen — ebenso wie die eigenen empirischen Arbeiten — gezeigt, daß nicht mehr „pars pro toto“ genommen werden sollte. Daraus erwächst die Notwendigkeit, präziser als bisher Schwerpunkte der Berufsforschung zu bestimmen.

Werden die bisher genutzten Quellen kritisch daraufhin überprüft, erweist sich:

- Die Berufsstatistik konzentriert ihre erhobenen — und damit verwertbaren — Aspekte über das zugrunde gelegte Klassifizierungsinstrument auf die Darstellung

eigenständiger Aufgabenfelder mit zugehörigen Ver-
richtungskombinationen (= Berufsmuster). Im Mit-
telpunkt stehen damit Vollzüge an Arbeitsplätzen,
während alle anderen Berufsdeterminanten zurück-
treten. Dementsprechend konzentrieren sich die Aus-
sagen auf Größenordnungen zur zahlenmäßigen Be-
setzung und zur Veränderung der — in langwierigen
Prozessen gesellschaftlicher Arbeitsteilung — abge-
grenzten Aufgabengebiete.

Der zweite wesentliche Aspekt sind die inneren Struk-
turen derartiger vorgegebener Abgrenzungen (der Be-
rufsklassifizierung), die sich nach zahlreichen Merk-
malskombinationen darstellen lassen. Aussagen dieser
Art bilden bisher die Basis zur Identifizierung berufs-
spezifischer Risikofaktoren für die Beschreibung von
Beschäftigungsaussichten. Die gewinnbaren „Durch-
schnittsaussagen“ bedürfen bei der Anwendung der
Verknüpfung mit berufskundlichen Fakten.

- Genauso wie die amtliche Erwerbsstatistik befaßt sich die Berufskunde — als im vorwissenschaftlichen Bereich angesiedelte Vorgehensweise — im Kern mit der Erfassung und verbalen Darstellung von Inhalten „berufstypisch abgegrenzter“ Arbeitsaufgaben und Ver-
richtungsgepräge, wobei zur Entstehungsgeschichte der dargestellten Gebilde wertvolle Zusatzinformationen geliefert werden. Die Berufspositionen (als „Vorgaben“ oder aus gesellschaftlichen Hierarchien abgelei-
tete, mit sehr unterschiedlichen Handlungsspielräumen ausgestattete „Interaktionsfelder“) werden dabei nicht beschrieben.

Berufsforschung im IAB, die sich im skizzierten Rahmen bewegt, hat nach den heutigen Zielvorstellungen primär Entscheidungshilfen für zwei Schwellen zu liefern, die sich zunehmend als Gefahrenpunkte sowohl beim Berufsweg des einzelnen als auch bei der planerischen Ausgestaltung der Teilsysteme der Berufsbildung und des Arbeitsmarktes erweisen:

- Den Übergang zwischen allgemeinbildendem Ab-
schluß und der Entscheidung für ein Qualifikations-
profil (vgl. dazu Übersicht 3!).
- Der nach der Zertifizierung berufsspezifischer Quali-
fikationen anstehenden Entscheidung für einen spezifi-
schen Ausschnitt der Verwertung, verstanden als Wahl
eines Arbeitskraftprofils, als Konfrontation der indivi-
duellen Vorstellungen mit den Arbeitsmarktgegeben-
heiten und schließlich als Übernahme eines bestimmten
Arbeitsplatzes, samt den damit verbundenen Bedin-
gungen der Umstrukturierung persönlicher Arbeitsver-
mögen (wobei die an dieser Schwelle zu treffenden

⁶⁰⁾ Vgl. M. Brater, a. a. O. und J. Kühl u. a., in MittAB 4/75, a. a. O. (ins-
besondere Einlageblatt).

Entscheidungen sich in drei unterscheidbare Phasen trennen lassen)⁶⁰⁾.

Dazu erscheint es angebracht — soll die Chance, auf
mittlere Sicht die Basis der quantitativen Informatio-
nen zu verbreitern, nicht vertan sein —, sich vorläufig
auf die bisherigen Schwerpunkte der Berufssystematik
zu konzentrieren und deren Aussagen schrittweise zu
verbessern (wobei das Qualifikationsphänomen bezo-
gen auf seinen Stellenwert und seine empirische Ab-
fragbarkeit getrennter Darstellung bedarf!). Bei dieser
erwogenen Spezifizierung der Arbeiten, die hinsicht-
lich ihres Anwendungsbereiches in der Beratung zu
konkretisieren sind, hätte demnach kurzfristig die ver-
tiefte Erfassung der Kompetenz (als übertragener Ar-
beitsaufgabe) sowie der typischen Tätigkeitsmerkmale
Vorrang.

Bezogen auf den dabei im Mittelpunkt der Analysen ste-
henden Arbeitsplatz geht es darum:

- die Grundlagenforschung zu beobachten und zu re-
zipieren mit dem Ziel, das bisherige pragmatische
Vorgehen durch ein fundiertes Gesamtkonzept zu er-
setzen;
- die bisherigen Gliederungsschemata kurzfristig weiter-
zuentwickeln mit dem Ziel, einen Ausschnitt daraus
in die anstehenden Großzählungen (Volks- und Be-
rufszählung 1981 und jährliche Mikrozensen) einzu-
bringen;
- parallel zu solchen Entwicklungsarbeiten und zur bes-
seren Ausschöpfung vorhandener Quellen das metho-
dische Instrumentarium weiterzuentwickeln, um etwa
künftig über Kombinationen von Einzelmerkmalen zu
einer Typologie der Arbeitsplätze zu kommen. Unter
Umständen könnten hierdurch unscharfe Berufsbe-
zeichnungen hinsichtlich ihres Aussagegehalts präzisiert
oder auch durch synthetische Typen ersetzt werden;
- Möglichkeiten zu nutzen und zu suchen, den funktio-
nalen Wandel der Beschäftigungsstrukturen besser dar-
zustellen, zu erklären und zu beschreiben (wobei ein
Teil dieser Aufgabe der Berufskunde zufiele).

Diese Sicht des Arbeitsplatzes und der Arbeitsvollzüge
durch Aspekte der Berufssoziologie zu vertiefen, zu er-
weitern oder zu revidieren, wird vorrangig anderen Stel-
len (im IAB und außerhalb) zu überlassen sein. Eine mög-
lichst enge Verknüpfung beider Seiten bleibt aber weiter-
hin anzustreben. Genauso wie es langfristig darauf an-
kommt, einen alle relevanten Dimensionen des Berufs mit-
einander verbindenden und kombinierenden (integrativen)
Ansatz zu finden und zur Anwendungsreife zu entwickeln
(vgl. unter Abschn. 1.1!).

5. Anhang

Operationalisierung der den Tätigkeitsinhalt beschreibenden Merkmale¹⁾

1. Schlüssel für das Merkmal Arbeitsaufgabe (Funktionsbereich)

- 1 Produktion (auch Landwirtschaft), Förderung, Montage, Baustelle
- 2 Reinigung, Wartung, Reparatur, Instandhaltung
- 3 Lager/Versand/Transport/Fuhrpark
- 4 Einkauf/Verkauf/Akquisition/PR/Presse/Dokumentation
- 5 Sicherheit/Kontrolle/Prüfwesen/Normung
- 6 Formgebung/Konstruktion/Entwicklung/Forschung
- 7 Rechtsanwendung/Finanzierung, Rechnungswesen, ADV/EDV
- 8 (Aus-)Bildung und Erziehung, persönliche Beratung, Personal
- 9 Geschäftsleitung, Amtsleitung, Direktion
- 10 Pflege, Körperpflege, medizinische Betreuung

2. Schlüssel für das Merkmal Arbeitsverrichtungen (Tätigkeiten)

Art der Arbeitsverrichtung	Grad der Wichtigkeit für die Aufgabenerfüllung			
	sehr wichtig	nicht so wichtig	wichtig	unwichtig
1 Pflanzen, Anbauen, Ernten, Fischen, Holz fällen, Tiere halten, Steine brechen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 mit Handwerkzeugen fertigen, verarbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Maschinell fertigen (wie Drehen, Stanzen, Drucken)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Maschinen einrichten, einstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Anlagen, Maschinen steuern, regeln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Montieren, Installieren, Teile zusammensetzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Instandsetzen, Reparieren, Warten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Renovieren, Restaurieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Reinigen von Gebäuden, Räumen, Straßen u. ä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Befördern, Fahrzeug führen, Transportieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11 Waren sortieren, verpacken, verladen, versenden/Material bereitstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12 Projektieren, Konstruieren, Kalkulieren/Programmieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13 Einkaufen, Verkaufen, Vermieten, Werben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¹⁾ Stand: Herbst 1975.

14 Vermitteln, Verleihen, Versteigern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15 Finanzieren, Versichern, Taxieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16 Formulararbeiten (wie Buchhalten, Geldüberweisen, Fakturieren Anträge bearbeiten u. ä.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17 Maschineschreiben/Karten lochen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18 Kassieren, Abrechnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19 Dokumentieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20 Prüfen von Einzelteilen, Waren, Formularen, Daten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21 Koordinieren, Organisieren, Disponieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22 Mitarbeiter einteilen, anleiten, überwachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23 Verhandeln, Interessen vertreten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24 Lehren, Unterricht erteilen, Erziehen, journalistisch arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25 Begutachten, Beraten in Berufs-, Erziehungs- oder Lebensfragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26 Sichern, Schützen, Überwachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27 Gesetze anwenden/Beurkunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28 Wissenschaftliche Untersuchungen planen und durchführen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29 Eichen, Vermessen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30 künstlerisch arbeiten und gestalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31 Ausstellen oder Vorführen von Geräten, Maschinen, Kunstwerken, Büchern u. a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32 Bewirten, Servieren, Beherbergen, Haushalten, Speisen zubereiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33 Menschen oder Tiere medizinisch behandeln, pflegen, betreuen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Schlüssel für das Merkmal Arbeitsmittel (Betriebsmittel)

- 1 (nur) Schreibzeug, Formulare/Papier/Hefte usw.
- 2 Fahrzeug/Hebezeug/Transportgerät
- 3 Technische Anlagen/Computer/Heizungen usw.
- 4 Feinwerkzeuge, Meßzeug, Instrumente (auch medizinische)
- 5 Andere Handwerkzeuge, Geräte (u. a. Hausrat)
- 6 Schreib-, Rechen-, Buchungsmaschine
- 7 Telefon/Fernschreiber, Mikrofön, Kamera
- 8 Reißbrett u. a./Diktier-/Kopiergerät
- 9 Andere angetriebene Werkzeuge/Maschinen
- 10 Keinerlei Betriebsmittel/Hilfsmittel

4. Schlüssel für das Merkmal Hierarchische Stellung im Betrieb

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1 Bürokraft, Bürohilfe | Nicht-Facharbeiter |
| 2 Gelernte Fachkraft
(z. B. Sachbearbeiter,
mittl. Dienst) | Facharbeiter, Geselle |
| 3 herausgehobene Fachkraft
(z. B. Konstrukteur, Lehrer,
geh. Dienst) | Kolonnenführer,
Vorarbeiter |
| 4 Gruppenleiter, Meister/Polier/Schachtmeister | |
| 5 Projektleiter, Hilfsreferent, Studienrat, Richter u. dgl. | |
| 6 Sachgebietsleiter, Referent, Handlungsbevollmächtigter | |
| 7 Abteilungsleiter, Prokurist | |
| 8 Amtsleiter, Direktor, Geschäftsinhaber, „Freiberufler“ | |

5. Schlüssel für das Merkmal Stellung im Beruf

- 1 Angestellter
- 2 Beamter/Richter/Soldat
- 3 Facharbeiter, Geselle

*) Die Gliederung dieses Merkmals wurde seit 1972 nicht verändert, vgl. A. Chaberny, H. Fenger, A. Reiter, a. a. O., S. 256. Es wurde von der Europäischen Gemeinschaft in der Erhebungsliste des Mikrozensus bzw. der EG-Arbeitskräftestichprobe für 1976 aufgenommen (und abgewandelt).

- 4 anderer Arbeiter
- 5 Selbständiger
- 6 Lehrling im gewerblichen Bereich
- 7 Lehrling im Angestelltenbereich

6. Schlüssel für das Merkmal Arbeitsort*)

- 1 in Kellerräumen/unter Tage
- 2 im Freien, auf überdachten Baustellen/Rohbauten, in Schuppen, offenen Hallen
- 3 in/auf Fahrzeugen/Hebezeugen (in Autos, Zügen, Flugzeugen, auf Kränen usw.)
- 4 in der Werkstatt/Werkhalle/Montagehalle; Küche
- 5 im Labor, in Prüf-/Meßräumen
- 6 in Schalträumen/Schaltwarten/Maschinenräumen/Heizanlagen
- 7 im Laden/Magazin, Schalträumen einschl. Schank- und Speiseräumen
- 8 im Büro/in Amtsräumen
- 9 in Behandlungsräumen/Frisiersalons, Krankenzimmern, „Heimen“
- 10 in Hörsälen/Unterrichtsräumen und an anderen Arbeitsorten (Theater usw.)