

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dieter Mertens, Manfred Kaiser

Rigidität und Flexibilität

14. Jg./1981

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

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

Rigidität und Flexibilität

Ein Plädoyer für eine persönlichkeitsorientierte Flexibilitätsforschung

Dieter Mertens, Manfred Kaiser*)

Die bisherige empirische Flexibilitätsforschung hat sich vor allem damit befaßt, Fakten zu ermitteln, zu analysieren und interpretieren. Es soll nun versucht werden, die Flexibilität auch vor dem Hintergrund allgemeiner Normen zu beurteilen und Kriterien für arbeitsmarktpolitische Strategien zu entdecken, die sich mit diesen Grundwerten vertragen. Dabei muß die Ambivalenz der Flexibilität beachtet werden. Berufliche Flexibilität weist nämlich eine Fülle individuell und/oder gesellschaftlich erwünschter und unerwünschter Aspekte aus, so daß nicht jeder Befund über tatsächliche, mögliche und herstellbare Flexibilität undifferenziert in arbeitsmarktpolitische Standards und Aktivitäten umgesetzt werden kann. Es wird deshalb vorgeschlagen, daß eine künftige mehr kritische Flexibilitätsforschung die Antinomien Flexibilität / Rigidität (für das soziale System) und Flexibilität / Identität (für die einzelne Persönlichkeit) eingehender untersucht. Mit Hilfe einer solchen Konzeption lassen sich die vorliegenden Makroanalysen zur Flexibilität mit persönlichkeitsorientierten Erkenntnisinteressen verbinden. Grundhypothese ist dabei, daß die Erwerbstätigen durch die Dynamik des Strukturwandels zwar Chancen zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit erhalten, daß aber andererseits ihr Selbstverständnis (und ihr Interesse an dessen Kontinuität) der Anpassung auch Grenzen setzt. Arbeitshypothesen beziehen sich auf die Relationen zwischen Rigidität und Flexibilität in einem gegebenen Beschäftigungssystem, und zwar einmal hinsichtlich der Zahl der betreffenden Personen, zum anderen hinsichtlich des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, zum dritten hinsichtlich der verschiedenen konstitutiven Elemente des Systems und schließlich hinsichtlich der verschiedenen Gesichtspunkte, nach denen Menschen ihr Selbstverständnis und ihr Leben orientieren. Einige spezifische Forschungsaspekte, die sich aus diesem Ansatz ergeben, werden behandelt.

Ein Ziel solcher Überlegungen und entsprechend angelegter Untersuchungen liegt darin, Orientierungshilfen für eine Politik zu schaffen, welche es anstrebt, den generell auftretenden Strukturwandel so zu bewältigen, daß seine positiven Begleiterscheinungen im Hinblick auf Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung gefördert und negative Nebenwirkungen gering gehalten werden. Dieses Ziel wird nur zu erreichen sein, wenn der Theoriegehalt der Flexibilitätsforschung und ihre Interdisziplinarität zunehmen.

Gliederung

1. »Gute« und »schlechte« Flexibilität
2. Verhältnis zwischen Rigidität und Flexibilität
 - 2.1 Die Rigiditätskomponente in der Flexibilitätskonzeption
 - 2.2 Interpersonalität von Rigidität und Flexibilität
 - 2.3 Intrapersonalität von Rigidität und Flexibilität
 - 2.4 Weiterführende kategoriale Unterscheidungen für die Flexibilitätskonzeption mit Hilfe der Identitätskonzeption
3. Begriff, Inhalt und Operationalisierungsansätze der Identitätskonzeption
4. Forschungsfragen
5. Ausblick

1. »Gute« und »schlechte« Flexibilität

Der Forschung über die berufliche Flexibilität, wie sie im IAB (und anderswo) betrieben wird, ist gelegentlich angelastet

worden, sie vertrete die Forderung nach größtmöglicher Anpassung der Arbeitskräfte an die Arbeitsplätze – koste es was es wolle, und sie habe insofern durchaus inhumane Ausgangspunkte und/oder Konsequenzen. Vorwürfe dieser Art beruhen in der Regel auf unvollständiger Information oder auf Mißverständnissen, von denen die wichtigsten schon an anderer Stelle¹⁾ abgehandelt worden sind. Sie bezogen sich auf

- die Erkenntnisinteressen: es geht um die Suche nach realitätsnäheren Arbeitsmarkttaggregaten, mit dem Ziel der Intervallprojektion ;
- die Bewertung: Flexibilität ist zunächst einmal nicht wünschenswert oder unerwünscht, sondern evident;
- das Verwertungsziel: Umschulung soll minimiert, Qualifikationserhaltung priorisiert werden;
- die Adressaten: Das Beschäftigungssystem soll gegebene Anpassungsmöglichkeiten besser nutzen lernen, der einzelne Arbeitnehmer soll seine Möglichkeiten besser einschätzen können als bisher und die Bildungsplanung soll dazu beitragen, ausbildungsadäquate Berufsspektren aufzuzeigen;
- die Objekte: Horizontale Berufsspektren stehen im Vordergrund, nicht vertikale Verschiebungen (insbesondere nicht die »Anpassung nach unten«);
- die Bipolarität: Keineswegs sind nur die Arbeitnehmer Gegenstand der Flexibilitätsforschung, sondern ebenso sehr die Arbeitsplätze und deren Anforderungsprofile und Anpassungsmöglichkeiten.

Bei all dem ist die empirische Erkundung von Phänomenen der eigentliche Forschungsgegenstand, keineswegs eine normative Ausdeutung. Selbstverständlich läßt sich aber auch eine normative Weiterentwicklung vorstellen, und es ist auch darauf schon hingewiesen worden.²⁾

*) Prof. Dr. Dieter Mertens ist Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Dr. Manfred Kaiser ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren

¹⁾ Mertens, D., Zum Flexibilitätsansatz des IAB, in: Matthes, J., Sozialer Wandel in Westeuropa, Verhandlungen des 19. Soziologentages, Frankfurt/New York 1979, S. 724 ff.

²⁾ Mertens, D., a.a.O. und im 3. Mittelfristigen Schwerpunktprogramm des IAB, in: MatAB 2/1978, S. 35

Die Ausgangsfrage dabei ist recht einfach: In welchem Fall ist Flexibilität begrüßenswert, wünschenswert, empfehlenswert, förderungsbedürftig, wann dagegen unerwünscht? Die Ambivalenz von Phänomenen der Arbeitnehmermobilität beispielsweise ist traditioneller Diskussionsgegenstand unter und mit Arbeitnehmern: Wer durch Mobilität beruflichen Aufstieg erfahren hat, wird den Begriff »Mobilität« (und damit auch »Flexibilität«) anders beurteilen als derjenige, der abgestiegen ist. Wer selbst Mobilitätsentscheidungen gefällt hat, hat ein anderes Verhältnis zu eben diesem Begriff, als wer dazu von fremder Seite bewogen oder gar gezwungen wurde (aktive versus reaktive Flexibilität) oder wer damit überhaupt noch nicht konfrontiert wurde. Wer in seinem Selbstwertgefühl bestätigt wurde, als er seine Anpassungsfähigkeit wahrnahm und nutzte, sieht den Vorgang anders als wer in seinem Selbstverständnis gestört oder beeinträchtigt wurde, wer einen Persönlichkeitsbruch erlitt.

Berufliche Flexibilität – mit ihren beiden Komponenten der beruflichen Substitution und der beruflichen Mobilität – zeitigt also eine Fülle offener und verdeckter, erwünschter aber auch unerwünschter, kostenaufwendiger und kostensparender, leidvoller aber auch das Glücksgefühl^{2a)} erhöhender, dysfunktionaler und funktionaler Ergebnisse und Folgen. Berufliche Flexibilität ist somit an sich weder gut noch schlecht; sie ist vor dem Hintergrund übergeordneter Wertmaßstäbe zu beurteilen.³⁾ So ist ein Mobilitätsvorgang als »funktional« anzusehen, wenn frühere Investitionen, insbesondere Qualifikationen, weitergenutzt werden, während »dysfunktionale Mobilität« Qualifikationsvernichtung bedeutet. Die Kenntnis über Richtung und Umfang funktionaler Mobilität erweitert nicht nur die beruflichen *Entfaltungschancen* sondern auch die *berufliche Sicherheit* des einzelnen auf der Basis der erworbenen Qualifikationen.⁴⁾

Damit haben wir schon einen kleinen kategorialen Raster:

»Gute« Flexibilität	»Schlechte« Flexibilität
Aufstieg	Abstieg
Freiwilligkeit	Unfreiwilligkeit
Initiative	Nachvollzug
Ungebrochenes Selbstwertgefühl	Gebrochenes Selbstwertgefühl
Funktionalität	Dysfunktionalität
usw.	

Eine Flexibilitätsforschung, die für die Flexibilitätspolitik nützlich sein will, muß früher oder später diese Ambivalenzen zum Mittelpunkt ihrer Untersuchungen machen; sie muß neben den Flexibilitätsspielräumen die Flexibilitätstoleranzen für Menschen, Gruppen und Gesellschaften aufzeigen, sie muß sich mit individuellen und gesellschaftlichen Kosten-Nutzen-Abwägungen beschäftigen, und sie wird vor allem die berufliche Flexibilität in den Kontext einer umfassenderen Persönlichkeitsforschung zu stellen haben. Berufliche Flexibilität ist – ebenso wie das vordergründige Pendant »regionale

Flexibilität« – nur ein willkürlicher Ausschnitt aus den menschlichen Anpassungsprofilen, die auch als Kompromißprofile oder individuelle Verhandlungsspielräume bei der Bewältigung des wirtschaftlich-gesellschaftlichen Strukturwandels verstanden werden können. Diese Profile enthalten beweglichere (flexible) und starrere (rigide) Elemente, deren jeweilige Betroffenheit vom Strukturwandel durch den Einzelnen unterschiedlich empfunden wird: Die Verletzung starrer Elemente (beispielsweise der Familienbindung) gilt vielen als weit schwerer erträglich als die Veränderung der Elemente, in denen jemand beweglich ist, wozu man oft – ob zu Recht oder Unrecht, ist eben zunächst nur im Einzelfall zu entscheiden, denkbar ist jedoch auch, daß sich Typen bilden lassen – die berufliche Tätigkeit zählt.

Wer normative Flexibilitätsforschung^{4a)} in Angriff nehmen will, wird seinen (theoretischen) Bezugsrahmen also in der Persönlichkeitsforschung und in Professionalisierungstheorien suchen. Dieser Weg ist schon früher angedeutet worden:

Der wichtigste Adressat⁵⁾ der Flexibilitätsforschung ist, wie erwähnt, das Beschäftigungssystem. »Die Bewußtmachung der in den erworbenen Qualifikationen über ihre Bezeichnungen hinaus enthaltenen, beruflichen Möglichkeiten der Arbeitnehmer würde es den Beschäftigern erlauben, die Bewältigung des Strukturwandels mit einer Minimierung von Umschulungs- und Umsetzungs- oder gar Freisetzungslid der Arbeitnehmer zu verbinden und dabei deren Entfaltungsinteressen besser einzubeziehen. Vor allem aber soll die auf der Arbeitsplatzseite ausgedehnte Flexibilitätsforschung (= »Substitutionsforschung«) die Möglichkeiten des Beschäftigungssystems aufzeigen, durch Umdefinition und Umorganisation ihre Arbeitsplatzstrukturen besser an die vorhandenen Qualifikationsprofile der Arbeitskräfte anzupassen. Trotz dieser »Ideale« ist dem IAB auch bewußt, daß eine strengere, eher ständische berufliche Verortung durch die hohe Bedeutung, die sie für die persönliche Identifikation hat, einen sozialen Wert darstellen kann, der mit der Verringerung der ökonomisch-existenziellen Risiken durch flexibilitätsorientierte Ausbildungsentscheidungen konfligiert. Dies allerdings nur, wenn »Verberuflichung« als kategoriale Rückwärtsgewandtheit, d. h. als Orientierung an der uns bislang geläufigen, zu verstehen ist.«⁶⁾ Damit wird der beruflichen Flexibilität als kritische Kategorie die Identität bzw. Identitätskonzeption entgegengesetzt.⁷⁾

Aus dem dritten mittelfristigen Forschungsprogramm des IAB sind hierzu folgende Grundgedanken bedeutsam: Während in den letzten Jahren die Entwicklung von Methoden zur Beschreibung und Erfassung des Flexibilitätsphänomens (diagnostische Flexibilitätsforschung) und die Ableitung von Empfehlungen für die Erweiterung und Verwirklichung beruflicher Flexibilität im Vordergrund der Forschungsanstrengungen standen, ist nun ergänzend dazu ein Programm zur Identitätsforschung zu entwerfen (Erforschung der Grenzen, Bedingungen und Folgen beruflicher Flexibilität im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem). Dies wird um so bedeutungsvoller, als vor dem Hintergrund der in Gang gesetzten Bildungsexpansion in den letzten Jahren die Frage nach der Beschäftigung von unterschiedlich qualifizierten Absolventen auf anderen als den für sie traditionellen Arbeitsplätzen akut wird. Im einzelnen wird zu prüfen sein, inwieweit dadurch die Identität der Betroffenen nachteilig oder fördernd beeinflusst wird.⁸⁾ Zu bemerken ist, daß die gegenwärtige Datenlage noch keine Aussagen zur normativen Flexibilitätsforschung^{4a)} gestattet.

^{2a)} Der in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eingeführte Nutzenbegriff drückt den hier zu beschreibenden Sachverhalt nur unzulänglich aus.

³⁾ Kaiser, M., U. Schwarz, Berufliche Flexibilität und Arbeitsmarkt, in: Quint AB 7/1977, S. 1.

⁴⁾ Mertens, D., Der unscharfe Arbeitsmarkt, in: MittAB 4/1973, Mertens, D., Zum Flexibilitätsansatz der IAB, in: Matthes, J., Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Soziologentages, Frankfurt/New York 1979, S. 724

^{4a)} »Normativ« meint Forschung über gesellschaftliche Normen, Standards, Regulative, Instrumente u.a.m. für Flexibilität.

⁵⁾ Andere Adressaten sind die Arbeitnehmer, die Bildungsplanung, das Weiterbildungssystem, die Personalplanung, die Bildungsberatung, die Arbeitsvermittlung, Bildungs- und Erwerbsstatistik u.a.m. Vgl. hierzu Mertens, D., a.a.O., in: MittAB 4/1973

⁶⁾ Mertens, D., a.a.O., 1979, S. 723

⁷⁾ Thomssen, W., Blüten der Ratlosigkeit, in: Betrifft Erziehung, Heft 3, 1978, S. 71

»Weiterhin ist eine Ergänzung der diagnostischen Flexibilitätsforschung um Ansätze einer auf ihren Ergebnissen aufbauenden *normativen Flexibilitätsforschung* notwendig. Die zentrale Frage der diagnostischen Flexibilitätsforschung lautet: Welche Flexibilitätsbeziehungen zwischen Ausbildungen und Berufen bestehen? Welche Flexibilitätsvorgänge vollzogen sich und/oder bewirkten welche Ausbildungs- und Berufsstrukturen? Die zentrale Frage der normativen Flexibilitätsforschung lautet: Welche Flexibilitätsbeziehungen zwischen Ausbildungen und Berufen sollen bestehen, welches Flexibilitätspotential der Ausbildungen und Berufe ist notwendig und hinreichend, damit bestimmte Ausbildungs- und Berufsstrukturen *gewährleistet werden?*«⁸⁾

Das Problem von Rigidität und Identität wird keineswegs hier zum ersten Mal beschrieben: Es ist seit längerem in der nationalen und internationalen Diskussion. Besonders scharf wurde es anlässlich der vom IAB veranstalteten Expertentagung zum Thema »Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion« im Jahre 1977 herausgearbeitet.⁹⁾ Behandelt wird es unter den verschiedensten Bezeichnungen: Rigidität, Limitationalität, Immobilität, Starrheit, Inflexibilität, Identität, adäquate Beschäftigung, etc. Als allgemeinste Problembezeichnung sollen die Begriffe »Rigidität im Beschäftigungssystem« als Pendant zur »Flexibilität im Beschäftigungssystem«, »Identität der Erwerbspersonen« als Pendant zur »Mobilität der Erwerbspersonen« und »Limitationalität der Qualifikationen« als Pendant zur »Substitutivität der Qualifikationen« gegenübergestellt werden. Das weit ausgreifende Forschungsgebiet zu diesem Fragenkomplex wird am besten mit »Rigiditätsforschung« umschrieben. Werden die Rigiditäten (Starrheiten) auf der Arbeitskraftseite analysiert, dann wird »Identitätsforschung« betrieben; werden hingegen die Rigiditäten auf der Arbeitsplatzseite untersucht, ist es angezeigt, in Anlehnung an die bisherige bildungsökonomische Forschungstradition von »Limitationalitätsforschung« zu sprechen. Arbeitsmarktrigiditäten gliedern sich somit in die beiden Komponenten auf

- »Identität« auf der Arbeitskraftseite,
- »Limitationalität« auf der Arbeitsplatzseite.

Ziel der Rigiditätsforschung (in Ergänzung zur Flexibilitäts-

forschung) ist es, herauszufinden, wie flexibel Erwerbspersonen je nach ihren individuellen Voraussetzungen auf sich wandelnde Arbeitsmarktverhältnisse reagieren (können/müssen),

- damit sie erstens überhaupt eine Identität und Persönlichkeit begründen, fördern aber auch korrigieren und modifizieren können und/oder
- ohne daß zweitens damit ihre Identität (Selbstverständnis) und Persönlichkeit darunter so sehr leidet oder gar zerstört wird, daß es zu *Entfremdungserscheinungen* (Identitätskrisen) kommt.

Identität und berufliche Flexibilität bedingen sich gegenseitig. Das heißt, Identität ist sowohl als Bedingung für als auch Folge von beruflicher Flexibilität zu konstatieren und zu untersuchen.

Rigiditätsforschung in diesem Sinn kann man als konsequente Weiterentwicklung ansehen: Verstand sich die Flexibilitätsforschung in der ersten Phase als Kategorienkritik an den in den 60er Jahren gebräuchlichen, limitationalen, tief desaggregierten Ansätzen der Arbeitskräftebedarfsforschung und zeigte sodann die empirische Flexibilitätsforschung, daß die Orientierung der Arbeitskräftebedarfsmodelle an der vorfindbaren, statistischen Nomenklatur tatsächlich realitätsferne Ergebnisse zeitigte, so müssen nun mit Hilfe aus der Identitätsforschung zu entwickelnden Kriterien die »humanen« von den »inhumanen«, die erwünschten von den unerwünschten usw. Flexibilitätsvorgänge auf dem Arbeitsmarkt unterschieden werden.

Dementsprechend wird sich die empirische Forschung nun stärker der Frage nach dem Wesen, den Merkmalen und den Bedingungen von beruflicher Flexibilität zuzuwenden haben, während die diagnostische Flexibilitätsforschung sowohl zahlreiche methodische als auch inhaltliche Fortschritte gebracht hatte. Das aber bedeutet nicht, daß etwa die empirische Flexibilitätsforschung bisheriger Provenienz reduziert oder gar eingestellt werden soll, sondern vielmehr, daß Flexibilitätsforschung neue und weiterführende Impulse erhalten und aufnehmen muß und daß ihre Ergebnisse der Komplexität der sozialen Realität eher Rechnung tragen, sie adressatenfreundlicher und »humaner« ausfallen und die Anwendungsbezüge noch deutlicher herausstellen muß als dies die Erkenntniswelt der empirischen Flexibilitätsforschung bisheriger Provenienz gestattete.¹⁰⁾

Rigiditäts- und Identitätsforschung ist mehr als in diesem Aufsatz behandelt werden kann. Rigide können Arbeitskräfte und Arbeitsplätze im Hinblick auf eine Vielzahl von Merkmalen sein. Schon das Geschlecht oder die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Altersgruppe oder die Klassen-/Schichtzugehörigkeit erlauben nur bestimmte Verhaltensweisen oder verbieten andere. Regionale Eigenarten, Sprachgrenzen, verschiedenartige Einbindungen und Zugehörigkeiten zu landmannschaftlicheren Vereinigungen, Vereinen und Verbänden, Orientierungen an nationalen Zielen und Berufsverbänden, der Einfluß von Modeströmungen und politischen Gruppierungen usw. setzen Grenzen für Erleben, Empfinden, Haltungen und Verhaltensweisen. Welches die wichtigsten und die weniger wichtigen Merkmale und Bedingungen für die Entwicklung von Identität und rigidem Verhalten im allgemeinen und von beruflicher Identität und rigidem Berufsverhalten im besonderen sind, wurde zwar theoretisch häufig thematisiert¹¹⁾, in der empirischen Forschung bestehen jedoch erhebliche Defizite, zumal wenn repräsentative Quantifizierungen gefordert sind. Während die Erforschung der beruflichen Flexibilität in den letzten Jahren einen beachtlichen Kenntnisstand¹²⁾ erreicht hat, dafür aber an »Theoriear-

⁸⁾ 3. Mittelfristiges Schwerpunktprogramm des IAB, a. a. O. In ihrer Sitzung vom 15. März 1978 empfahlen die Forschungsausschüsse des Vorstands und des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit aus aktuellen arbeitsmarktlichen Gründen u. a. erhöhte Priorität für das Forschungsvorhaben: Rigiditätsforschung; Erforschung von flexibilitäts-hemmenden Faktoren sowie Fragen der beruflichen Identität im Zusammenhang mit beruflicher Flexibilität.

⁹⁾ Vgl. hierzu Mertens, D., M. Kaiser (Hrsg.) Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion, in: BeitrAB 30/Hauptband; Bände 1 bis 3, Nürnberg 1978; vgl. insbesondere die Beiträge von: Müller, W., Generationenungleichheit und berufliche Flexibilität, Bd. 1, S. 253 ff.; Beck, U., K.M. Bolte, M. Brater, Qualitative Veränderungen der Berufsstruktur als Voraussetzung expansiver Bildungspolitik. Einige bildungs- und arbeitsmarktpolitische Konsequenzen der Berufsform von Arbeitskraft, Bd. 2, S. 21 ff.; Westphal-Georgi, U., Flexibilität und Selbstbewußtsein. Überlegungen zur Flexibilitätsforschung unter psychodynamischen Gesichtspunkten, Bd. 2, S. 318 ff.; Bammé, A., M. Deutschmann, E. Holling, Erziehungswissenschaftliche und sozialisationstheoretische Aspekte beruflicher Mobilität, Bd. 3, S. 1 ff. Aus dem Wortlautprotokoll der Plenumsdiskussion ist besonders auf die Diskussionsbeiträge aufmerksam zu machen in: Hauptband von Hartung, S. 79 f, 82 f, 106 f; Teichler, S. 92 ff, S. 122 f; Mertens, S. 97 ff, S. 127; Köhler, S. 108, S. 110 f; Gaier, S. 116 f

¹⁰⁾ Eine tiefgründige Auseinandersetzung mit dieser Thematik im Grenzgebiet zwischen Soziologie, Ökonomie, Psychologie und Pädagogik lieferte inzwischen Brandes, H., Flexibilität und Qualifikation, in: Psychologie und Gesellschaft, Bd. 13, Darmstadt, 1980. Ihr verdanken wir manche Anregung zur Reflexion, ohne daß jetzt direkt auf bestimmte Thesen dieser sehr lesenswerten Abhandlung Bezug genommen wird.

¹¹⁾ Thomssen, W., a.a.O. 1978, S. 71

¹²⁾ Vgl. hierzu insbesondere die folgenden Zwischenbilanzen: Mertens, D., a.a.O., in: MittAB 4/1973, Kaiser, M., Zur Flexibilität von Hochschul-ausbildungen, in: MittAB 3/1975, S. 203 ff.; Kaiser M., U. Schwarz, Berufliche Flexibilität und Arbeitsmarkt, in: QuintAB 7/1977

mut«¹³⁾ leidet, liegen die Verhältnisse in der Identitätsforschung umgekehrt: Psychoanalyse, Sozialpsychologie und Soziologie¹⁴⁾ haben sich des Phänomens der Identität intensiv in der Theorie angenommen, es empirisch jedoch eher vernachlässigt. Ein wichtiges Ziel einer empirisch ausgerichteten Identitätsforschung (in Ergänzung zur bisher im IAB betriebenen empirischen Flexibilitätsforschung) besteht darin, die bisher vorliegenden, theoretischen Arbeiten zur Identität (zunächst teilweise und ansatzweise) für empirische Zwecke nutzbar zu machen. Diesem Ziel näherzukommen, ist das Hauptanliegen der folgenden Ausführungen.

Als eines der Hauptprobleme gegenwärtiger und künftiger Theoriebildung in bezug auf das Verhältnis zwischen beruflicher Flexibilität und Rigidität/Identität wird sich dabei die Verknüpfung zwischen den bisherigen Flexibilitätsaussagen und den zu erarbeitenden Aussagen zur Identität erweisen. Wie können empirische Befunde zur Identität – wie auch immer kategorial, merkmalsmäßig, definitorisch, methodisch, erhebungs- und auswertungsmäßig ermittelt – in das Flexibilitätskonzept so eingebaut werden, daß »Flexibilitätsbandbreiten« nicht nur beschrieben, erklärt, verfeinert, theoretisch fundiert und nach weiteren Aspekten (z. B. als »gute« oder »schlechte« bzw. erwünschte oder nicht erwünschte Flexibilitäten) aufgegliedert werden, sondern auch noch handhabbar und durchschaubar bleiben? Denn mit Einführung und Berücksichtigung neuer Variablen wird zwar die Komplexität des Flexibilitätsphänomens im sozialen Kontext exakter beschrieben und begriffen werden; dies geht aber möglicherweise zu Lasten der Einfachheit, Praktikabilität und Handhabbarkeit und stellt darüber hinaus erhöhte Ansprüche an den Umgang mit empirischen Befunden zur beruflichen Flexibilität.

2. Verhältnis zwischen Rigidität und Flexibilität

2.1 Die Rigiditätskomponente in der Flexibilitätskonzeption

Berufliche Flexibilität gliedert sich in berufliche Substitution und berufliche Mobilität. Bezeichnet berufliche Mobilität die Bewegung (Bewegungsbereitschaft/Bewegungsfähigkeit) von

Personen zwischen verschiedenen beruflichen Positionen, so bezieht sich die berufliche Substitution auf den Austausch (die Austauschbarkeit) von verschiedenen Arten von Arbeitnehmern auf einen Arbeitsplatz.¹⁵⁾ Berufliche Mobilität und berufliche Substitution sind nur denkbar, wenn man von bestimmten *Rigiditätsannahmen* auf der jeweils anderen Marktseite ausgeht. Berufliche Mobilität von Individuen ist erforderlich, weil Anforderungsmerkmale beruflicher Positionen rigide und unabänderlich sind. Und: Berufliche Substitution (in bezug auf berufliche Positionen) wird erforderlich, weil oftmals die Qualifikationen (oder andere Merkmale) der Individuen, die diese Positionen einnehmen (sollen), zu rigide, d. h. nicht erweiterungs- anpassungs- und ergänzungsfähig sind.¹⁶⁾

Die in Individuen und in Gesellschaften wirkenden Rigiditätskräfte erfordern zwar einerseits Flexibilität, Mobilität und Substitution, verhindern aber andererseits, daß Flexibilität, Mobilität und Substitution beliebig expandieren. Anders: Die Rigiditätsmechanismen bewirken, daß Flexibilitäts-, Substitutions- und Mobilitätsvorgänge in bestimmten Bahnen und Kanälen verlaufen und aus diesen allenfalls ausnahmsweise ausbrechen.¹⁷⁾ Dies ist im übrigen der Grund dafür, daß zwischen bestimmten Berufen besonders häufig Übergänge zu beobachten sind, während solche zwischen anderen so gut wie nie vorkommen (Bildung von Mobilitätsfeldern).¹⁸⁾ Dies ist aber auch der Grund dafür, daß aus der Sicht der Beschäftigter, Absolventen bestimmter Ausbildungen häufiger austauschbar sind, während solche Austauschbeziehungen zwischen anderen Ausbildungen kaum oder nie vorkommen (Bildung von Substitutionsfeldern).¹⁹⁾ Um nun einige Momente der Rigidität anzudeuten, muß zunächst auf die Beruflichkeit der Bildung hingewiesen werden.²⁰⁾ Sie besagt, daß die Wahl eines bestimmten Bildungsganges einen Menschen auf bestimmte Kompetenzen festlegt, ihn zugleich aber von anderen ausschließt. Darüber hinaus wird diese Rigidität von Einkommens-, Status-, Prestige- und Schichtenwartungen noch verstärkt.²¹⁾ Zum Verhältnis zwischen Rigidität und Flexibilität lassen sich somit zwei Grundhypothesen formulieren, aus denen man unter Zuhilfenahme zusätzlicher Annahmen weitere Subhypothesen ableiten kann. Die eine bezieht sich auf das Verhältnis zwischen den Mitgliedern einer Gesellschaft und kennzeichnet die *Interpersonalität von Rigidität und Flexibilität*. Die andere bezieht sich auf die Einbindung des Individuums in verschiedene Lebensbereiche und damit auf die verschiedenen Merkmale eines Individuums; sie kennzeichnet die *Intrapersonalität von Rigidität und Flexibilität*.

2.2 Interpersonalität von Rigidität und Flexibilität

Wenn beispielsweise ein Arbeitsmarktausgleich realisiert werden soll, dann kann ein Teil der Erwerbsbevölkerung rigide, ein anderer hingegen muß flexibel sein. Drei Arbeitshypothesen verdienen in diesem Zusammenhang einiges Nachdenken^{21a)}:

a) *Je höher der Anteil der Rigididen (beispielsweise der auf eine bestimmte Karriere, einen bestimmten Beruf, einen bestimmten Wohnsitz Festgelegten) in einer Gesellschaft ist, desto mehr müssen die übrigen flexibel sein, wenn das erforderliche gesamtgesellschaftliche Flexibilitätsausmaß durch (unveränderten) Strukturwandel der Arbeitsplätze bestimmt wird.*

Beispiel 1:

In den letzten Jahren wurden im Durchschnitt jährlich zwischen 8% und 10% der Erwerbspersonen – einmal oder öfter – arbeitslos²²⁾, die z. T. mehr oder weniger zufällig von der Nachfrageschwäche des Arbeitsmarktes betroffen waren. Gerade von ihnen wird eine Steigerung

¹³⁾ Z. B. Mertens, D., a.a.O. 1979, S. 725

¹⁴⁾ Auf einige Grundwerke sei hingewiesen: z. B. aus dem Bereich der Psychoanalyse: Erikson, E.H., *Identität und Lebenszyklus*, Frankfurt am Main, 1966; aus dem Bereich der Sozialpsychologie: Mead, G.H., *Mind, Self, and Society*, Chicago, 1934 (13. Auflage) 1965; aus dem Bereich der Soziologie: Krappmann, L., *Soziologische Dimensionen der Identität*, Stuttgart, 1975 (vgl. insbesondere die dort aufgeführte Literaturliste); Beck, U., M. Brater, HJ. Daheim, *Soziologie der Arbeit und der Berufe*, Reinbek bei Hamburg, 1980 ¹⁵⁾ Mertens, D., a.a.O., in: *Mitt(IAB) 5/19 68*

¹⁶⁾ Kaiser M., *Verhältnis zwischen Flexibilität und Recurrent Education*, in: Clement, W., F. Edding, (Hrsg.) *Recurrent Education und Berufliche Flexibilitätsforschung*, Berlin, 1979, S. 144

¹⁷⁾ Z. K. Beck, U., K.M. Bolte, M. Brater, *Qualitative Veränderungen der Berufsstruktur als Voraussetzung expansiver Bildungspolitik*, in: Mertens, D., M. Kaiser, a.a.O., in: *BeitrAB 30/2*, Nürnberg 1978 Z. B. Kaiser, M., U. Schwarz, a.a.O., in: *QuintAB 7/1977*, S. 26 ff.

¹⁸⁾ Z. B. Hofbauer, M., P. König, *Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil von Vorgesetzten (aus einer Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei männlichen Erwerbspersonen)*, in: *MittAB 2/1972*, Kaiser, M., U. Schwarz, *Berufliche Flexibilität und Arbeitsmarkt*, in: *QuintAB 7/1977*, S. 15

²⁰⁾ Lutz, B., *Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich. Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestruktur*, in: Mendius, Sengerberger, Lutz, Altmann, Bohle, Asendorf-Krings, Drexel, Nuber, *Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation I*, Frankfurt am Main 1976 S. 83 ff.

²¹⁾ Beck, U., K.M. Bolte, M. Brater, a.a.O. 1978

^{21a)} Alle drei Arbeitshypothesen bedürfen auch der Prüfung im Hinblick auf die Verwandtschaft dieser Ansätze zu Theoremen, die sich mit der Dualisierung oder, allgemeiner, Segmentarisierung von Arbeitsmärkten beschäftigen. (Insbesondere gilt dies für die erste These.) Von Untersuchungen unseres Interesses könnten umgekehrt vielleicht auch Entwicklungshinweise in diese Richtung ausstrahlen.

²²⁾ Dieser Prozentsatz ist nicht zu verwechseln mit der Arbeitslosenquote zu bestimmten Zeitpunkten oder für Jahresdurchschnitte von Bestandszählungen.

ihrer Flexibilität erwartet und auch die Forschung wird danach gefragt, unter welchen Bedingungen sie herzustellen sei; während für die übrigen 90% der Bevölkerung diese Frage nicht gestellt wird. Als Fazit resultiert daraus, daß einem großen Teil der Bevölkerung ein rigides Arbeitsmarktverhalten zugebilligt wird, während von einem kleinen Teil ein höchst flexibles Verhalten erwartet und verlangt wird.

Beispiel 2:

Mit der Hochschulexpansion der letzten Jahre war nicht immer gleichzeitig eine entsprechende Arbeitsplatzexpansion verbunden. Darauf deuten steigende Arbeitslosigkeit, unterwertige Beschäftigung u. ä. m. bei Akademikern hin. Dies führte aber auch zu einer gewissen Polarisierung zwischen älteren und jüngeren Erwerbstätigen mit Hochschulabschluß. Während sich vor allem bei älteren und damit bei länger erwerbstätigen Hochqualifizierten gewisse standardisierte Verhaltensmuster im Beruf entwickeln, die mit Tendenzen zur beruflichen Immobilität und mit dem Verbleib in einmal erworbenen beruflichen Positionen verbunden sind, wird von den jüngeren Hochschulabsolventen verlangt, Flexibilität zu praktizieren, indem viele von ihnen auf »adäquate« berufliche Positionen warten, den beruflichen Eintritt verzögern, auf beruflichen Aufstieg verzichten, Einkommenseinbußen, Prestigeverlust, o. ä. m. hinnehmen müssen.

Beispiel 3:

Das vielzitierte Grotian-Modell²³⁾ impliziert folgendes: Aus dem Verzicht auf bestimmte Einkommenszuwächse Erwerbstätiger mit Hochschulabschluß sollte die zusätzliche Beschäftigung solcher Hochschulabsolventen finanziert werden, die sonst arbeitslos bleiben müssen. Das Modell ist an den rigiden Einkommenszuweisungs-, Herrschafts- und Machtstrukturen, auf die sich die Älteren und ihre Interessenverbände berufen, gescheitert.

b) *Je rigider in einem unter Anpassungszwang stehenden System die eine Marktseite ist, desto flexibler muß die andere Seite sein.*

Zur Veranschaulichung folgendes Zitat: »... hat man einen Studenten oder Ausgebildeten schließlich flexibilisiert – wie auch immer, ob zum Gummimann oder zu einem Mann, der sich anpassen kann und trotzdem noch ein bißchen Rückgrat besitzt -, dann trifft er auf ein rigides Beschäftigungssystem, in dem Laufbahnen, Berufsscharakterisierungen und Tarifschwellen vorliegen, in dem Personalchefs über Qualifikationen, die sie brauchen und die nun Leute mitbringen, nicht informiert sind – es gibt keine Sprache, in der über Qualifikation geredet werden kann.«²⁴⁾

Aber auch umgekehrt ließen sich diese Bemerkungen formulieren: Hochspezialisierte Arbeitskräfte mit fixiertem Berufsverständnis können vom Arbeitsmarkt oft nicht anders als durch erhebliche Umstrukturierungsbemühungen bei den Arbeitsplätzen aufgenommen werden.

²³⁾ UNI-Forum, Akademiker-Überfluß oder Mangel, in: UNI 11/1978, S. 17ff.

²⁴⁾ Gaier, U., im Rahmen der Plenardiskussion des Flexibilitätsseminars am 10. Juni 1977, in: Mertens, D., M. Kaiser, a.a.O., in: BeitrAB 30/Hauptband, 1978, S. 118.

²⁵⁾ Ein gutes Beispiel für den Ausgleich zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen in Form der Begründung von Arbeitsverhältnissen liefert die Arbeit von Cramer, U., Anpassungsvorgänge bei der Besetzung von offenen Stellen durch Arbeitslose, in: MittAB 1/1980. »Insgesamt zeigt die Untersuchung, daß der größte Teil der Vermittlungen erst dann zustande kommt, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitslose den Wünschen und Forderungen der anderen Seite in irgend einer Form anpassen.« (S. 116)

²⁶⁾ Z. B. Lipset, M.S., R. Bendix, Social Mobility in Industrial Society, London, Berkeley 1959/1964, S. 369 ff; Hofbauer, H., P. König, Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland (Aus einer Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei männlichen Erwerbspersonen), in: MittAB 1/1973, S. 38 f. ²⁷⁾ Diese Informationen wurden gewonnen aus einer Erhebung bei ca. 5500 Abiturienten (dies entspricht einer Rücklaufquote von 61 % des Jahrgangs 1970 in Baden-Württemberg, (vgl. Kaiser, M., R. Jelitto, M. Otto, U. Schwarz, Abiturienten des Jahrgangs 1970 in Studium und Beruf – Eine Verbleibsanalyse, in: MittAB 2/1980. Über die Bedeutung dieser Lebensorientierungen für die berufliche Flexibilität wird demnächst in MittAB berichtet.

Diese Überlegungen kann man wie folgt verallgemeinern: Zielen zwei Marktseiten auf einen Gleichgewichtszustand (Harmonie, Ausgleich), dann ist dies nur möglich, wenn mit den Rigiditäten der einen Seite (in bezug auf wohldefinierte Merkmale) Flexibilitäten auf der anderen Seite einhergehen. Häufig verfügen Systeme gleichermaßen über Rigiditätszwänge und Flexibilitätpotentiale (in bezug auf die unterschiedlichsten Merkmale), so daß ein Ausgleich über die »built-in-flexibilities« beider Systeme erfolgt.²⁵⁾

c) *Je mehr Faktoren in einer Gesellschaft rigide sind (z. B. Geschlechtsunterschiede, Altersgruppierungen, Einkommenspyramiden, Organisationsstrukturen, Hierarchien, regionale Strukturen, Arbeitszeiten usw.), desto mehr steigt der Anspruch an die Flexibilität der verbleibenden Faktoren (z. B. des Berufs) – immer anhaltenden Strukturwandel der Nachfrage vorausgesetzt.*

In klassischen (und neoklassischen) Wirtschaftstheoremen ist es der Preis der Arbeit, der Lohn, der alle Nachfragewandlungen zunächst aufzufangen (und dann andere Anpassungsbewegungen auszulösen) hat. Die dabei unterstellte primäre Rigidität der anderen Faktoren ist aber erfahrungsgemäß nicht gegeben. Unter den Bedingungen moderner Industriegesellschaften gehört der Lohn vielmehr eher zu den Spätindikatoren von Strukturveränderungen. Die Frühreaktion wurde mehr und mehr auf den Berufs- und Tätigkeitswechsel verlagert.

2.3 Intrapersonalität von Rigidität und Flexibilität

Individuen und Arbeitskräfte sind in der Regel in die einzelnen Lebensbereiche – Familie, Vereine/Verbände, Beruf, Religion, Politik, usw. – unterschiedlich stark eingebunden mit der Folge, daß sie sich mit den Gegebenheiten, Vorgaben und Normen in den einzelnen Lebensbereichen mehr oder weniger stark identifizieren. Rigidität in diesem intrapersonalen Kontext bedeutet Identifizierung, Begründung von Identität, Ausbau und Ausformung von Persönlichkeit, Persönlichkeitsreife u. ä. m. Starke Identifizierung mit ein oder zwei dieser genannten Lebensbereiche bzw. Merkmale bedeutet für das Individuum zweierlei und erzeugt eine konflikträchtige Situation: Identifizierung ermöglicht zwar einerseits Entfaltungsmöglichkeiten und -nutzung, Bindung und Orientierung, die aber andererseits zu Lasten von Identifizierungsmöglichkeiten mit anderen Merkmalen und Lebensbereichen erkaufte werden müssen. Es gilt also: *Je rigider die Lebensgestaltung und -Orientierung eines Individuums auf bestimmte Faktoren (z. B. Berufstätigkeit, Nation, Familie, Verein) ausgerichtet sind, desto flexibler muß es sich in bezug auf andere Faktoren (z. B. Weltanschauung, Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, sozialer Status) verhalten.*

Beispiele aus der Mobilitätsforschung haben diesen Tatbestand vielfach belegt:

Beispiel 1:

Sowohl in den USA, als auch in der Bundesrepublik Deutschland kann der Nachweis geführt werden, daß Hochschulabsolventen eher regionale Mobilität in Kauf nehmen, wenn sie dafür eine ihrer Ausbildung entsprechende berufliche Tätigkeit ausüben können. Minderqualifizierte hingegen bevorzugen einen Berufswechsel, wenn ihnen dafür ein Wohnortwechsel erspart bleibt.²⁶⁾

Beispiel 2:

Aus einer Totalerhebung bei Abiturienten des Jahrgangs 1970, die im Jahr 1979 – also 8½ Jahre nach dem Abitur – durchgeführt wurde, konnten folgende »Lebensorientierungen²⁷⁾ extrahiert« werden: Politikorientierung, Ausbildungs-/Berufsorientierung, Traditionsorientierung und Bezugsgruppenorientierung. Folgende Arbeitshypothese findet einen ersten Beleg: Eine starke Ausbildungs- und Berufsorientierung wirkt hemmend auf Erscheinung und Entwicklung

latenter und manifester beruflicher Mobilitätsvorgänge; sie wirkt aber auch hemmend auf latente und realisierte Substitution. Dies sei an folgenden Detailbefunden exemplifiziert:

- Ausbildungs- und Berufsorientierte nehmen eher einen Wohnortwechsel oder einen Betriebswechsel oder auch Einkommenseinbußen in Kauf, wenn sie dafür nur in ihrem angestammten Beruf verbleiben und tätig sein können. Ausbildungs- und Berufsorientierte würden auch hochsignifikant häufiger keine Stelle annehmen, bei der sie von ihrer Ausbildung *kaum etwas oder überhaupt nichts verwerten können*, falls sie keine ihrer Ausbildung entsprechende Arbeitsstelle fänden.
- Ausbildungs- und Berufsorientierte bevorzugen hochsignifikant häufiger eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit bei schlechtem Verdienst gegenüber einer Tätigkeit, in der sie von ihren erworbenen Kenntnissen sehr wenig verwerten können, jedoch bei einem sehr guten Verdienst als Nichtausbildungs- und Nichtberufsorientierte.
- Ausbildungs- und berufsorientierte Hoch- und Fachhochschulabsolventen nehmen häufiger Arbeitsstellen ein, die vor ihnen auch schon Hochschulabsolventen eingenommen haben als Weniger- bzw. Nichtausbildungs- und Berufsorientierte. Sie sind aber auch häufiger der Auffassung, daß sich ihre Arbeitsstelle nur von einem Hochschulabsolventen ausüben ließe als Weniger- bzw. Nichtausbildungs- und Nichtberufsorientierte.

Sollten sich empirische Befunde dieser und ähnlicher Art in weiteren Untersuchungen erhärten, dann könnten sich daraus folgende Konsequenzen ergeben: Als Ausgleich für mangelnde Identifikationsmöglichkeiten mit Ausbildung und Beruf könnten sich *Identitätsumorientierungen auf andere Lebensbereiche* ergeben (z. B. eine verstärkte Hinwendung zu Familien-, Freizeit-, Weltanschauungsorientierungen usw.). Dieser Aspekt ist um so bedeutsamer, als bei wachsender Arbeitslosigkeit und zunehmender Arbeitsstellenverknappung die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten für viele stark eingeschränkt sind und sie somit Umorientierungen, Identifizierungs- und Identitätsalternativen ins Auge fassen müssen.

Identifizierungsangebote stehen zueinander häufig im Widerstreit und verlangen vom Individuum ein Höchstmaß an Anpassungs- und Mobilitätsbereitschaft/-fähigkeit. So erfüllt kaum jemand z. B. »die soziale Norm für einen »wirklichen« Mann, der nach Schilderungen des amerikanischen Stereotyps weiß, verheiratet und protestantisch ist, in der Stadt wohnt, aus dem Norden stammt, eine Collegeausbildung besitzt, eine interessante Beschäftigung hat, über ein angenehmes Auftreten sowie über die richtige Größe und das richtige Gewicht verfügt und eben eine sportliche Leistung vollbracht hat. Wer diesem Vorbild nicht entspricht, ist in einer dem Stigmatisierten sehr ähnlichen Lage. Ihm fehlen Eigenschaften, die erwünscht sind und er besitzt andere, die als minderwertig angesehen werden. Damit ist auch seine Identität diskreditierbar und er ist gut beraten, sich darauf einzustellen: Was erwartet wird, ist also *ein Balanceakt* (die Autoren): eine Identität aufzubauen, die scheinbar den sozialen Erwartungen voll entspricht, aber in dem Bewußtsein, in Wahrheit die Erwartungen doch nicht erfüllen zu können.«²⁸⁾

Die divergierenden Anforderungen der anderen und die eigenen Erwartungen werden im Rahmen der »Identitätsbalance« interpretiert, uminterpretiert und neu gedeutet, die das Individuum vor den Augen seiner Mitmenschen aufrechtzuerhalten bemüht ist. Was dies für das Verhältnis zwischen Bildung und Beruf bedeutet, sei nochmals am Beispiel des Zusammenhangs zwischen Altersschicht und Bildungsinstitutionen einerseits und Altersschicht und beruflicher Tätigkeit andererseits aufgezeigt:

²⁸⁾ Krappmann, L., Soziologische Dimensionen der Identität, Stuttgart 1975, S. 73, 79.

²⁹⁾ Parelius, A.D., Lifelong Education and Age-Stratification, in: American Behavioral Scientist, Vol. 19, 1975/Nr. 2, S. 208 ff.

Bildungsinstitutionen tragen zur Eingrenzung und gegenseitigen Abschottung von Altersschichten nicht nur in einem biologischen Sinn, sondern auch unter sozialen Gesichtspunkten insofern bei, als²⁹⁾

- erstens eine »Konzeptualisierung einzelner Lebensphasen« durch sie institutionalisiert wird, die in ökonomischen, politischen, religiösen und/oder wissenschaftlichen Zwängen wurzeln (z. B. Isolation der jüngeren Generation in Schulen; Entwicklung von peer-groups und peer-cultures; Solidarisierung der jüngeren Altersgruppen aufgrund ökonomischer Abhängigkeit von der älteren Generation, etc.);
- sie zweitens durch Einführung und Vermittlung neuer Kenntnisse und neuen Wissens eine gemeinsame und verbindliche Basis für die Mitglieder einer Altersschicht schaffen und somit ein weiteres altersspezifisches Schichtkriterium zur Verfügung stellen und
- drittens durch gemeinsame Sozialisationserfahrungen ihre Mitglieder miteinander verbunden sind.

Analog dazu erwarten aber auch die Arbeitsorganisationen mit ihren formalen und informellen Strukturen,

- erstens eine gewisse Solidarität und Loyalität ihrer Mitarbeiter im Hinblick auf das zu erreichende Betriebsziel o. ä. m.,
- zweitens die Verfügbarkeit bestimmter Kenntnisse und eines bestimmten Wissens für die Erledigung geforderter Aufgaben, die nicht zwingend mit dem im Bildungswesen erworbenen deckungsgleich sind,
- drittens Sozialisationserfahrungen bestimmter Art, die nicht zwingend mit den erworbenen aus dem Bildungswesen korrespondieren.

Das Individuum hat somit sein im Bildungswesen erworbenes Identitätsprofil und damit auch häufig in vielen Teilen rigides Verhaltensrepertoire mit den beruflichen Belangen und Erfordernissen in Einklang zu bringen; ein Vorgang, der in der Regel als »Praxischock« erlebt und vermutlich nur über diesen zu bewältigen ist. Dieser »Praxischock« ist gleichbedeutend mit den Flexibilitätsanforderungen (der beschäftigenden Organisation) an den einzelnen in bezug auf die Verfestigungen (Rigiditäten), die ihm das Bildungswesen im Rahmen der Ausbildung als Identitätsangebot vermittelt oder sogar oktroyiert hat.

Der vom Individuum verlangte Balanceakt vollzieht sich in zwei Dimensionen seiner Verhaltensorientierung:

- Erstens hat der Ausgleich der divergierenden Erwartungen der Beteiligten in der *horizontalen Zeitdimension* – in der aktuellen Verhaltenssituation – zu erfolgen, und
- zweitens muß das Individuum diese unterschiedlichen Orientierungen und Erwartungen gleichsam in der *vertikalen Zeitdimension* seines Selbstverständnisses, d. h. in seiner Biographie in Einklang bringen.

2.4 Weiterführende kategoriale Unterscheidungen für die Flexibilitätskonzeption mit Hilfe der Identitätskonzeption

Mit diesen Überlegungen hat sich eine weiterführende und »humane« Flexibilitätsforschung Impulse aus zwei Quellen erschlossen:

Erstens gewinnen die bisherigen kategorialen Unterscheidungen der

- vertikalen (Auf- oder Abstieg) versus horizontalen Mobilität (Veränderung auf gleicher Ebene);
- freiwilligen versus unfreiwilligen (erzwungenen) Mobilität;
- funktionalen (Verwertung von Kenntnissen, Erfahrungen, Anlagen beim Wechsel) versus der dysfunktionalen Mobi-

lität (Aufgabe oder Verlust von Kenntnissen, Erfahrungen, Anlagen)

als identitätsbildende/-fördernde oder -hemmende Faktoren eine für die Persönlichkeit relevante Bedeutung. Noch mehr: Den Erkenntnissen, die unter Zuhilfenahme dieser kategorialen Unterscheidungen getroffen werden (können), kommt für die individuelle Lebensplanung und -gestaltung sowie Persönlichkeitsentwicklung noch größere Bedeutung zu, als den ihnen zugrunde liegenden Basiskategorien der Mobilität.

Zweitens beinhaltet der Begriff »Identitätsbalance« im »Balanceaspekt« den Flexibilitäts- bzw. Mobilitätsgesichtspunkt und setzt ihn gleichsam als *conditio sine qua non* für Aufbau und Förderung von Identität voraus. Aus den theoretischen Überlegungen zur Identitätskonzeption sind daher weitere kategoriale Unterscheidungen für die Erforschung des Flexibilitätsphänomens und seiner beiden Komponenten der Mobilität und Substitution zu gewinnen.

Unter Zuhilfenahme der diagnostischen Flexibilitätsforschung mit ihrem bisher entwickelten Methodeninstrumentarium im Verbund mit einer Identitätsforschung und deren Ergebnissen könnte es möglich sein, Bewertungskriterien für »gute« und/oder »schlechte« bzw. für »identitätsfördernde« und/oder »identitätsdemontierende« Flexibilitätsvorgänge zu entwickeln.

Damit schließt sich der Kreis zu einer *normativen* Flexibilitätsforschung. Sie wird innerhalb der schon eingangs geschilderten (polaren) Koordination zu betreiben sein, die man den eben getroffenen, gleichsam übergeordneten kategorialen Unterscheidungen zuordnen kann, wobei als »identitätsfördernd« die »guten« und als »identitätsdemontierend« die »schlechten« Flexibilitäten eingeordnet werden.

Das Ziel einer identitätsorientierten Flexibilitätsforschung ist es, neben der Gewinnung weiterer kategorialer Unterscheidungen für die Beurteilung von Flexibilitätsvorgängen, die Relevanz der bisher eher willkürlich getroffenen, kategorialen Unterscheidungen von Flexibilität in ihrer Bedeutung für das Individuum und seine Persönlichkeit zu erkennen, diese kategorialen Unterscheidungen miteinander zu verbinden und die bisher relativ theoriearme Flexibilitätsforschung theoretisch anzureichern und zu fundieren. Dabei ist die Bedeutung dieser Forschungsrichtung für eine zukunftsorientierte Flexibilitätspolitik nicht zu übersehen.

Ist es das Ziel einer jeden Politik, in einer Gesellschaft wenig an Leid und viel an Freude/Glücksgefühl herzustellen, dann gilt als Erfordernis für eine an Richtwerten (Normen) orientierte, berufliche Flexibilitätspolitik: *Es ist viel an für die Betroffenen positiven Wirkungen von Flexibilität zu sichern und wenig an negativen Begleiterscheinungen zuzulassen.*

Oder eine andere Fassung: *Es ist im jeweiligen System viel an »positiver« Flexibilität zu installieren und wenig »negative« Flexibilität zu konzedieren.*

Oder in einer, personenbezogenen, dritten Fassung: *Es ist viel Flexibilität für diejenigen zu ermöglichen, denen sie positive Erlebnisse vermittelt und viel Stabilität bei denjenigen hinzunehmen, für die Flexibilität überwiegend negative Persönlichkeitswirkungen hat.*

³⁰⁾ Dem entspricht die erhebliche Betonung aller »Umstände des Einzelfalles« in der Neufassung der Zumutbarkeitsregelung des Arbeitsförderungs-gesetzes, vgl. § 103 (Ia) AFG i.d.F. der 5. Novelle vom 1. 8. 1979.

Im Anschluß daran lautet die zentrale Frage für eine identitätsfördernde Flexibilitätspolitik: Welches Spektrum alternativer Aufgaben (Funktionen, Berufe, Orte, Tätigkeiten, Arbeitsplätze) wird durch die vorhandene(n) Identitätsstrukturen eines Menschen geöffnet, und in welcher Richtung und in welchem Umfang ist eine vorhandene Identität ausbau- und erweiterungsfähig, so daß sich die Palette der beruflichen Einsatzmöglichkeiten verbreitert?

Diese Frage ist von gleich zentraler Bedeutung für Zwecke der Arbeitsvermittlung, für Hilfen der Berufsberatung, für Schulungsentscheidungen, für die Bildungsplanung o. ä. m. Je nach Zweck können sich dahinter unterschiedliche Ausgangsgedanken verbergen: Für Zwecke der Arbeitsvermittlung und der Leistungsgewährung stellt sich die Frage nach der Zumutbarkeit lt. § 103 AFG: Was ist einem Menschen an Flexibilität zumutbar? Anders: Wie und wo sind Flexibilitätsgrenzen eines Menschen gesetzt, jenseits derer er erhebliche Identitätsverluste, Leid, Unglücksgefühle, Entwurzelung, Entfremdung usw. erleidet? Als generelle Formel für das *Zumutbarkeitsmaß* könnte gelten, daß das mit dem Strukturwandel verbundene Anpassungsleid gering zu halten und die Vorteile der Anpassung zu »maximieren« wären. In Verbindung mit Erkenntnissen aus der Identitätsforschung könnte dies heißen: Art und Umfang der Flexibilität sind so zu bestimmen und zu beeinflussen, daß viel an Identitätsgewinn und wenig an Identitätsverlust entsteht. So kann beispielsweise für den einen der Umzug in einen 30 km entfernten Ort einen erheblichen Identitätsverlust darstellen, während für einen anderen damit keine Identitäts(ver)änderung einhergeht oder sogar ein Identitätsgewinn verbunden ist. Sicher ist wohl, daß sich Standardisierungen verbieten.³⁰⁾ Für die Berufsberatung hat diese zentrale Frage eine andere Färbung: Wie weit kann man berufliche Flexibilität innerhalb erst zu entwickelnder Identitäten und Identitätsstrukturen überhaupt im voraus schon anlegen? Oder umgekehrt: Wie müssen Identität und Identitätsstrukturen beschaffen sein, damit sie ein hohes Maß an beruflicher Flexibilität garantieren? Weiter-, Fort- und Umschulungsentscheidungen müssen von vorhandenen Identitäten und Identitätsstrukturen ausgehen und fragen, wie bei möglichst geringem, gegenwärtigen Aufwand und Identitätsverlust viel an künftigem Identitätsgewinn erreicht werden kann? Für die Bildungsplanung stellt sich die Frage, wie Bildungsgänge angelegt werden müssen, damit sie möglichst vielen kontinuierliche und konsistente Lebens- und Berufsentfaltung (Identitätschancen) bieten.

Das Interesse des einzelnen, seine sozialen und weiteren (ethischen, kulturellen) Subidentitäten in »Balance« zu halten, sie gegen bedrohende Einflüsse zu schützen, ist sowohl die Grundlage für Mobilität als auch für ein relativ rigides Insistieren auf Beibehaltung gepflegter Verhaltensweisen und Nutzung eines erworbenen Verhaltens- und Handlungsrepertoires. So kann rigides Verhalten auf einer lange Zeit besetzten Position zu Identitätseinbußen oder -Verlusten führen, weil sich aufgrund von Erwartungsänderungen (z. B. organisatorische Änderungen im Betriebsgefüge aufgrund Rationalisierung) Orientierungen verschieben, die eine Persönlichkeit mit ihren vorhandenen nicht vereinbaren kann. Denn, wenn keine neue Balance, keine neue Interaktionskompetenz integrierend hergestellt werden kann, bleibt zur Identitätswahrung nur das Ausscheiden aus der Interaktion; d. h. mobiles Verhalten ist in jedem Fall erforderlich, sei es als Anpassung oder Ausstieg. Die Bedingungen – sowohl für mobiles wie für rigides Verhalten – liegen in der Kategorie der Identität.

3. Begriff, Inhalt und Operationalisierungsansätze der Identitätskonzeption

Das Konzept der Identität bezieht sich auf die gesamte Person, die je nach aktueller Situation die günstigsten Momente ihrer Identität aktiviert und präsentiert. Während die psychoanalytische Forschungstradition eher die individuellen, in der Person angelegten Komponenten der Identität betont, heben Sozialpsychologie und Soziologie die sozialen Dimensionen hervor. Dementsprechend wird zwischen Ich-Identität und sozialer Identität unterschieden. Dies sei an einigen, willkürlich herausgegriffenen Positionen verdeutlicht:

Mit »Ich-Identität« soll ein spezifischer Zuwachs an Persönlichkeitsreife angedeutet werden, den das Individuum am Ende der Adoleszenz der Fülle seiner Kindheitserfahrungen entnommen haben muß, um für die Aufgaben des Erwachsenenlebens gerüstet zu sein. . . . Der Begriff »Identität« drückt insofern eine wechselseitige Beziehung aus, als er sowohl ein dauerndes, inneres Sich-Selbst-Gleichsein wie ein dauerndes Teilhaben an den bestimmten, gruppenspezifischen Charakterzügen umfaßt.

. . . »Ich kann das Problem der Identität nur zu verdeutlichen versuchen, indem ich es von einer Anzahl von Blickwinkeln aus anleuchte, etwa biographischen, pathographischen und theoretischen, wobei dann der Begriff der Identität in jeweiligen Zusammenhang für sich selber sprechen soll. Es wird sich dadurch einmal um ein bewußtes Gefühl der individuellen Identität, ein andermal um das unbewußte Streben nach einer Kontinuität des persönlichen Charakters zu handeln scheinen; einmal wird die Identität als ein Kriterium der stillschweigenden Akte, der Ich-Synthese, dann wieder als das Festhalten an einer inneren Solidarität mit den Idealen der Identität einer Gruppe erscheinen.«³¹⁾

Identität wird im Wege der *Internalisierung*³²⁾ von Gesellschaft und Realität nach deren subjektiver Verarbeitung erworben, mit der Folge, daß das Individuum in der Gesellschaft einen bestimmten Platz³³⁾ einnimmt und zugewiesen erhält. Das Ergebnis dieser synthetischen Leistung des Individuums, »die verschiedenen, eigenen Bedeutungszuschreibungen (Erinnertes, Aktuelles, Potentielles) selbst in der Dimension der Zeit zu einer Einheit zu interpretieren, läßt sich als *persönliche Identität* des Individuums auffassen.«³⁴⁾

Im sozialen Zusammenhang und für den aktuellen Handlungskontext bedeutet Identität:

»Damit das Individuum mit anderen in Beziehung treten kann, muß es sich in seiner *Identität* präsentieren; durch sie zeigt es, wer es ist. Diese Identität interpretiert das Individuum im Hinblick auf die *aktuelle Situation* und unter Berücksichtigung des Erwartungshorizonts seiner Partner. Identität ist nicht mit einem starren Selbstbild, das das Indivi-

duum für sich entworfen hat, zu verwechseln; vielmehr stellt sie eine immer wieder neue Verknüpfung früherer und anderer Interaktionsbeteiligungen des Individuums mit den Erwartungen und Bedürfnissen, die in der aktuellen Situation auftreten, dar.«³⁵⁾

Identität in diesem Sinne kann man sich als eine »Art Sediment der Biographie des Individuums vorstellen, zu dem eine neue Rolle, in die das Individuum gehört, in Gegensatz zu treten vermag.«³⁶⁾

Nach Auffassung anderer Autoren besitzen Individuen zahlreiche »Identitäten bzw. *Subidentitäten*, die aus dem Gesamt von Attributen (Merkmalen) bestehen und eine Person jeweils in bestimmten Rollen zeigt.«³⁷⁾ Demgemäß kann man z. B. berufliche Subidentitäten von politischen, familiären und/oder religiösen unterscheiden.

So besteht beispielsweise der Kern der beruflichen Identitätsbildung im Erwerb beruflicher »Interaktionskompetenz«, die für Erwerbszwecke in einer (betrieblichen) Organisation im Rahmen von Aufgaben und Tätigkeitsforderungen verwertbar sind und entwickelt werden müssen. Berufliche Identität als Strukturvariable im Datenkranz individueller Gegebenheiten ist auf mindestens 4 Funktionen hin angelegt:

- erstens in der *Berufswahlsituation*, indem sie aus der Fülle der Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten diejenigen auswählt, die dem »Selbstverständnis« desjenigen am ehesten entsprechen, der sich in der Berufswahlsituation befindet.
- zweitens im Hinblick auf die *Legitimation* eines Berufs insoweit, als gefragt wird, was beruflich und qualifikatorisch gerade noch als legitim angesehen wird und ab welchem Punkt mit Widerständen zu rechnen ist.
- drittens als *Richtschnur bei der Lösung*, die sich aus Mobilitätswängen und Angeboten ergeben, in dem Sinne, daß der einzelne nach beruflichen und qualifikatorischen Angeboten und Deutungsmustern fragt, die seine Berufsbiographie kontinuierlich fortzusetzen erlauben.
- viertens als Reservoir von *Problemlösungsstrategien*, in dem berufliche Diskrepanzen, Spannungen, Konflikte und Disharmonien Lösungen zugänglich gemacht und aufgelöst werden.

Auf den Kompetenzaspekt in der Identitätskonzeption machen folgende Ausführungen aufmerksam: »*Competence means capacity, fitness or ability*. The competence of a living organism means its fitness or ability to carry on those transactions with the environment which result in its maintaining itself, growing and flourishing.«³⁸⁾

Aus zahlreichen Beobachtungen wird belegt, daß sich Individuen mehr oder weniger stark an Vorgaben und Normen in den einzelnen Lebensbereichen (= Rollen) orientieren können. Identität kann somit mehr oder weniger stark ausgeprägt sein und wirken. Offensichtlich gibt es ein Kontinuum zwischen übermäßigem Aufgehen in der Rolle (overattachment) auf der einen Seite und Entfremdung (alienation) auf der anderen. Dazwischen liegt ein breiter Bereich, in dem das Individuum sich zu seiner Rolle mit Distanz verhält³⁹⁾.

Das folgende Verständnis von Identität hebt den biographischen Aspekt hervor: » . . . der Identitätsbegriff ist das soziologische Äquivalent des Ich-Begriffs. Identität nennen wir die symbolische Struktur, die es einem Persönlichkeitssystem erlaubt, im Wechsel der biographischen Zustände und über die verschiedenen Positionen im sozialem Raum hinweg Kontinuität und Konsistenz zu sichern.«⁴⁰⁾

Kontinuität und Konsistenz in der Identitätskonzeption implizieren Stabilität und eröffnen Lebensperspektiven, die

³¹⁾ Erikson, E.H., Identität und Lebenszyklus, Frankfurt am Main 1976, S. 124

³²⁾ Gouldner, A. W., H. Gouldner, Roles, Identities and Categories, in: Meriton, R.K., (Hrsg.) Modern Sociology, New York 1963, S. 161 – 178

³³⁾ Gross, E., G.B. Stone, Embarrassment and the Analyses of Role Requirements, in: American Journal of Sociology (70) 1964/65, S. 3. ³⁴⁾ Titzte, H., Bildung, Identität und soziale Teilhabe, in: Neue Sammlung 1977, S. 577. ³⁵⁾ Krappmann, L., a.a.O. 1975, S. 8 f.

³⁶⁾ Sarbin, T.R., Role Theory, in: Lindzey, G., (Hrsg.) Handbook of Social Psychology, Bd. I, Reading/Massachusetts 1954, S. 223 – 258

³⁷⁾ Gouldner, A.W., H. Gouldner, a.a.O. 1963, S. 161 – 178

³⁸⁾ White, R.W., Sense of Interpersonal Competence, in: White, R.W. (Hrsg.), The Study of Lives, New York, 1963, S. 72-93

³⁹⁾ Goffman, E., Role Distance, in: Goffman, E., Encounters, Indianapolis, 1966, S. 107

⁴⁰⁾ Döbert, W., J. Habermas, G. Nunner-Winkler, Entwicklung des Ichs, Köln, 1977, zur Einführung, S. 7.

sich um so besser realisieren lassen, je besser sich das Individuum selbst verwirklichen kann und je zufriedener es mit den in den einzelnen Lebensbereichen vorgefundenen Situationen ist.

Für eine flexibilitätsorientierte Identitätsforschung resultiert daraus, daß es für Erklärung und theoretische Fundierung des Flexibilitätsphänomens nicht genügt, den Blick für einen Teilausschnitt des Identitätsphänomens zu schärfen, sondern daß das Konzept der Identität in seinen vielfältigen Erscheinungsformen in den einzelnen Lebensbereichen als Erklärungsvariable zu analysieren ist. Der für *empirische Zwecke zu nutzende Identitätsbegriff* hat vor dem Hintergrund der bisherigen Ausführungen auf folgende Gesichtspunkte abzustellen:

- die *Nachadoleszenzphase*, in der eine gewisse Persönlichkeitsreife angedeutet wird,
- *aktuelle Situationen* mit Handlungsbedarf (auch Befragungssituation) (Abrufbarkeit von Identitätsinformationen)
- *Subidentitäten* in dem Sinne, daß sich Individuen mit bestimmten gesellschaftlichen Positionen stärker identifizieren und an ihnen orientieren als mit bzw. an anderen (*Lebens(bereichs)orientierungen*);
- *Distanzen*, die auf einem *Kontinuum* abbildbar sind, deren einer Pol »übermäßiges Aufgehen« (overattachment) und deren anderer »völlige Entfremdung« (Indifferenz) (alienation) in einer Rolle/Orientierung usw. darstellen (Identitätsaspekte);
- *Selbstverwirklichungs-, Zufriedenheits-, Kontinuitäts-, Perspektive-, Stabilität-, Kompetenz-, Strategie- und Kompensationseffekte*, die oft so eng miteinander verflochten sind, daß sie sich schwer trennen lassen (Merkmalsverflochtenheit).

4. Grundprobleme der flexibilitätsorientierten Identitätsforschung

Für die empirische Analyse des Identitätsphänomens sind folgende Feststellungen relevant und folgende Entscheidungen zu fällen:

- Nachadoleszenzphase*: Während Analysen des Identitätsphänomens in einem statischen Sinn nur bei Erwachsenen betrieben werden können, sind Verlaufs- und Entwicklungsaspekte von Identität mit Populationen jüngerer Altersschichten durchzuführen. Dabei ist besonders darauf zu achten, daß die zu wählenden Alterskohorten nicht zu jung sind. Welche Altersgruppen sich für das Studium und die Erforschung der Identität besonders eignen, hängt von der Fragestellung ab.
- Abrufbarkeit und Identitätsinformationen*: Wenn Identität Verhalten steuert und beeinflusst, muß es in seinen Wirkungen empirisch nachweisbar und meßbar sein. Identität muß in konkreten Befragungssituationen stimuliert, abgerufen und in empirischen Kategorien abgebildet werden können. Befragungssituationen stellen in der Regel spezielle Interaktions- und Kommunikationssituationen dar, die – wie gezeigt – Voraussetzung für Entstehung und Wirkung von Identität sind.
- Subidentitäten*: Welche Identitätsmerkmale sollen in die Untersuchung einbezogen werden und welche kann man vernachlässigen? Welches Aggregationsniveau ist für die Merkmalsentwicklung zugrunde zu legen? (z. B. genügt es, von einer Orientierung am Beruf oder an einer Partei oder an einer Konfession u. ä. m. auszugehen oder ist es entscheidend zu

wissen, an welchem Beruf, an welcher Partei oder an welcher Konfession die Orientierung erfolgt – und in welcher Genauigkeit?) Untersuchungen, die sämtliche nur denkbaren Untergliederungsmerkmale für die Identität einbeziehen, sind nicht durchführbar. Die Beschränkung der Merkmalsauswahl zur Erfassung von Subidentitäten hat sich einmal vom wissenschaftlichen Erkenntnisstand und zum anderen von den Aufgabenstellungen und dem Arbeitsauftrag (im Falle des IAB also vom Auftrag der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) leiten zu lassen. Insbesondere im Hinblick auf diese letzte Leitlinie ist anzumerken, daß eine Beschränkung etwa auf eine ausbildungs-/berufs-/arbeitsorientierte Subidentität nicht in der Lage ist, berufliches Mobilitäts- und Rigiditätsverhalten hinreichend, zuverlässig und gültig zu erfassen, zu beschreiben und zu erklären. Der Bogen muß weiter auf die Subidentitätsmöglichkeiten in anderen Lebensbereichen gespannt werden, zumal die Hypothese zu prüfen ist, daß berufliche Rigiditäten (Flexibilitäten) durch Flexibilitäten (Rigiditäten) in anderen Lebensbereichen bewirkt werden.

Da Individuen in eine Vielzahl von Lebensbereichen eingliedert sind, stellt sich die Frage nach der qualitativen und quantitativen Bedeutung der einzelnen Subidentitäten im Gesamtgefüge der sozialen Identität, also die Frage nach Aufbau und Struktur der sozialen Identität.

d) *Intensität*: Identität kann mit unterschiedlicher Stärke wirken: Ein Mensch kann sich mit seiner gesellschaftlichen Position voll identifizieren, er kann ihr gleichgültig gegenüberstehen, er kann sie voll ablehnen. Für die Messung der Identitätsstärke benötigt man Skalen, die von voller Zustimmung über Gleichgültigkeit bis hin zur vollen Ablehnung reichen. In diesem Zusammenhang wird man die Methode der Polaritätsprofile auf ihre Brauchbarkeit zu prüfen haben.

e) *Kontinuitäts- und Konsistenzaspekte*: Für die Erfassung von Identität und Subidentitäten genügt es nicht, aus einer momentan zufällig und willkürlich gewählten Befragungssituation Lebensorientierungen zu »extrahieren«. Die sich in Merkmalen niederschlagenden Lebensorientierungen sind nur dann als Subidentitäten zu interpretieren, wenn sie mit anderen Merkmalen, die einen kontinuierlichen, konsistenten und perspektivorientierten Lebensverlauf charakterisieren, korreliert sind. Wenn beispielsweise eine ausgeprägte Berufsorientierung (overattachment auf der Dimension Beruf) als berufliche Identität interpretiert werden soll, dann wird beispielsweise der betreffende Einzelne

- sich schon während seiner Ausbildung auf den Beruf vorbereitet haben, seine Fächerwahl und seine Abschlußarbeit auf den künftigen Beruf ausgerichtet haben, usw.,
- sich im Rahmen seiner Berufsausübung besonders für berufliche Belange verwenden, ggf. auch Überstunden leisten und solche akzeptieren, in Berufsverbänden tätig sein usw.,
- seine erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verwenden versuchen usw.,
- nur insoweit Mobilitätsvorgänge vollziehen, soweit sie seiner beruflichen Karriere dienlich erscheinen und solche beruflichen Positionen vermeiden, die nicht primär für seinen Ausbildungsabschluß vorgesehen sind u. ä. m.

Neben diesen eher *unmittelbaren* Kontinuitätsaspekten der Identitätskonzeption sind noch die *mittelbaren* zu nennen, die ihrerseits Stärke und Richtung der Identität beeinflussen, verzögern und/oder fördern. Je zufriedener beispielsweise jemand mit seinen beruflichen Orientierungsmöglichkeiten ist, desto mehr wird er danach trachten, sich diese kontinuierlich und konsistent zu erhalten.

f) *Merkmalsverflochtenheit*: Die sich hinter Kontinuitäts-, Perspektive-, Zufriedenheits-, Stabilitäts-, Kompetenz-, Strategie- und Kompensationsaspekten verborgenen Merkmale müssen miteinander korrelativ verflochten sein. Damit stellen sich an die Materialauswertung folgende Fragen: Wie kann die Vielfalt der zu erhebenden Einzelinformationen mit welchen Methoden so verdichtet werden, daß sich Identitätstypen herausfiltern lassen, die berufliches Flexibilitäts- und Rigiditätsverhalten zu erklären in der Lage sind? Dabei werden vorhandene Auswertungsmethoden (Faktorenanalyse u. ä. m.) auf ihre Anwendbarkeit zu prüfen sein und/oder ggf. neue Methoden entworfen werden müssen.

Die Eigenschaft von Identität, sich in konkreten Interaktions- und Kommunikationssituationen zu präsentieren, macht ihre Erhebbarkeit sowohl im Rahmen von Interviews jeder Art wie von schriftlichen Befragungen möglich. Angesichts der Tatsache, daß die empirische Identitätsforschung erst am Anfang steht, eine einigermaßen zuverlässige und gültige Erfassung von Identität und Subidentitäten vielfältige und verschiedene Informationen voraussetzt und eine leicht handhabbare Identitätstypologie bisher fehlt, stoßen Erfassung und Quantifizierungen des Identitätsphänomens in Großerhebungen (z. B. in Volks- und Berufszählungen oder in Mikrozensuserhebungen) der amtlichen Statistik auf Grenzen.⁴¹⁾ Für Primärerhebungen sind die einzelnen Komponenten der Identitätskonzeption in handhabbare Erhebungsinstrumente umzusetzen.

5. Forschungsfragen

Vor diesem Hintergrund stellen sich folgende Fragen an den Identitätsansatz einerseits und an die Konzeption der identitätsorientierten Flexibilität andererseits. Die Liste der Fragen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, ist aber geeignet, die Relevanz dieses Forschungsfeldes zu unterstreichen:

In welchem Verhältnis stehen die einzelnen Subidentitäten im Gesamtgefüge der Identität zueinander? Sofern sich Identitätstypen bilden lassen, wie sind sie strukturiert? Welchen Einfluß haben passiv erduldet bzw. aktiv herbeigeführte Substitutionsvorgänge auf die berufliche Identität von Individuen oder Berufsgruppen? Ist es für die berufliche Identität förderlich, aktive Strategien der Substitution zu beginnen (z. B. Sozialwissenschaftler versuchen das Juristenmonopol in der Verwaltung zu brechen)? Inwieweit finden Identitätsverschiebungen statt, wenn ein Absolvent der Ausbildung A eine Position B einnimmt? Ist eine gesellschaftliche Position tatsächlich flexibel oder kann das Individuum z. B. durch learning by doing seine Identität umdefinieren? Gibt es parallel zur Arbeitsteilung auch eine Identitätsteilung etwa der Gestalt, daß Hochqualifizierte andere Identitätsschwerpunkte besitzen als Minderqualifizierte? Von welcher Art sind und wie sind die Identitätsstrukturen bei verschiedenen Personengruppen (z. B. Frauen, Arbeitslose, usw.) ausgeprägt? Wie verändern sich die Identitätsstrukturen von Arbeitslosen, die sich einer Fort-, Weiterbildung oder Umschulung unterziehen und anschließend ins Erwerbsleben einmünden?

Sind beispielsweise die Berufsorientierten eher Karrieremenschen oder »Berufsidealisten«? Gibt es im Lebensverlauf und im Lebenszyklus bestimmte Identitätsschwerpunkte und in welchen Altersschwellen treten Identitätsumorientierungen auf? (Z. B. geht der Weg von einer starken Bezugsgruppen-/Familienorientierung über eine Ausbildungs-/Berufsorientierung und von da zu einer Freizeitorientierung?) Welches sind die identitätsbegründenden Faktoren? Welche Bedeutung spielen hierbei Bildung, berufliche und/oder sonstige Sozialisationserfahrungen?

Läßt sich das Verhältnis zwischen Rigiditäten und Flexibilitäten auf dem Arbeitsmarkt qualitativ und quantitativ überhaupt fassen? Inwieweit und in welchem Umfang kann man die beobachteten Übergänge auf dem Arbeitsmarkt als angebots- oder nachfragegestimuliert ausdeuten?

6. Ausblick

Als Schwerpunkte der identitätsorientierten Flexibilitätsforschung in den nächsten Jahren schälen sich die folgenden drei Problemstellungen als besonders dringlich heraus:

- Erstens sind rigide und flexible Persönlichkeitsmerkmale zu definieren und sowohl nach *inter- als auch intrapersonalen* Gesichtspunkten zu analysieren.
- Die Identitätskonzeption bedarf zweitens weiterer *Operationalisierungen und Umsetzungen* in die Empirie.
- Die zu erwartenden Erkenntnisse der Rigiditäts- und Identitätsforschung sind drittens mit denjenigen aus der Flexibilitätsforschung zu verzahnen.

Von einer identitätsorientierten Flexibilitätsforschung darf man zudem erwarten, daß⁴²⁾

- sie die vorhandenen Flexibilitätspotentiale realitätsentsprechender, »humaner« und nicht optimistischer einschätzt als dies vergleichsweise die Flexibilitätsforschung bisheriger Tradition leistete und damit Bildungs- und Beschäftigungspolitikern nicht vorschnell von einem notwendigen Druck zu weiterführendem Handeln befreit;
- die psychosozialen Probleme, aber auch die Funktionsstörungen des Arbeitsmarktes nicht nur transparenter gemacht und weniger unterschätzt werden, als dies vergleichsweise die Flexibilitätsforschung bisheriger Tradition leistete;
- die Funktionalität der Grenzen von Flexibilität und Rigidität auf beiden Marktseiten, also die Öffnung oder Abschottung der Qualifikations- und Berufsprofile zueinander realitätsentsprechender begründet werden kann;
- sie den Flexibilitätsansatz gegen die Mißdeutung schützt, daß Mobilität *der alleinige* Schlüssel zur Behebung von Arbeitsmarktdiskrepanzen wäre, so daß öffentliche Bildungs- und Beschäftigungspolitik weitgehend durch Mobilitätsforcierung ersetzt werden könne.

Eine identitätsorientierte Flexibilitätsforschung geht – insgesamt gesehen – einen weiteren Schritt in die Richtung einer »humaneren« und realistischeren Abbildung und Deutung der komplexen und vielschichtigen Erscheinung der beruflichen Flexibilität.

⁴¹⁾ Ansätze und Möglichkeiten empirischer Forschung sind beschrieben in Mertens, D., a.a.O., in: Mitt(IAB) 5/1968. Dieses Kapitel gilt analog auch für die Ansätze und Möglichkeiten empirischer Forschung der Identität.

⁴²⁾ Vgl. hierzu insbesondere die aufgeworfenen Fragen von Beck, U., K.M. Bolte, M. Brater, Bildungsexpansion in der Sackgasse? Bildungspolitische Konsequenzen aktueller Theorieansätze zum Verhältnis von Bildung und Beschäftigung, in: Matthes, J., (Hrsg.), Sozialer Wandel in Westeuropa, Frankfurt/New York 1979, S. 696.