

Rüdiger Preißer

Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung angesichts diskontinuierlicher Erwerbsbiographien

**Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Oktober 2002**

Rüdiger Preißer, Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung angesichts diskontinuierlicher Erwerbsbiographien. Online im Internet

URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/preisser02_01.pdf

Dokument aus dem Internet-Service Texte Online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

Der Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, welche Qualifikationen und Kompetenzen Arbeitskräfte für die Bewältigung von Arbeitslosigkeit und der häufig mit ihr verbundenen Notwendigkeit einer beruflichen Neuorientierung benötigen. Zunächst werden die aktuellen Verhaltensanforderungen gegenüber Arbeitslosen (Schlüsselqualifikationen, Beschäftigungsfähigkeit, Selbststeuerung, Selbstmanagement) kritisch rekapituliert und als moderne Leitbilder einer individualisierten Arbeitskraft charakterisiert. In Abgrenzung dazu werden sodann die berufsbiographischen Konstitutionsbedingungen für den Erwerb von Gestaltungs- und Steuerungskompetenz bei den Individuen behandelt. Dabei wird auf die Ergebnisse eines Forschungs- und Entwicklungsprojekts rekurriert, das am DIE durchgeführt wurde und sich mit Transferqualifikationen befasste. Es zeigt insbesondere die Wichtigkeit der Struktur und des Verlaufs der Erwerbsbiographie (Kontinuität oder Diskontinuität) sowie das Niveau und die Entwicklung der Qualifikationen (Qualifikationszuwachs oder Dequalifizierung) auf.

Inhaltsverzeichnis

1. AUSGANGSLAGE	4
2. DAS NEUE LEITBILD DER INDIVIDUALISIERTEN ARBEITSKRAFT: LEBENSLANGES LERNEN UND SELBSTMANAGEMENT	7
3. BERUFSBIOGRAPHISCHE KONSTITUTIONSBEDINGUNGEN FÜR DEN ERWERB VON GESTALTUNGS- UND STEUERUNGSKOMPETENZ	10
3.1 STRUKTUR UND VERLAUF DER ERWERBSBIOGRAPHIE.....	10
3.2 NIVEAU UND ENTWICKLUNG DER QUALIFIKATIONEN.....	13
4. AUSBLICK.....	17
5. LITERATUR	19

1. Ausgangslage

Aufgrund des wirtschaftlichen, technologischen und arbeitsorganisatorischen Strukturwandels werden immer mehr Beschäftigte immer häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, die sie zu einer Änderung ihres Tätigkeitsbereiches und eventuell sogar ihres Berufes zwingt. Dies wird unter anderem dadurch deutlich, dass 32% der Beschäftigungsverhältnisse jährlich neu vereinbart werden, dass die durchschnittliche Dauer der Arbeitsverhältnisse nur vier Jahre beträgt und die Zahl der Arbeitslosen jährlich 1,7 mal umgeschlagen wird (Wittwer 2001). Angesichts dieser Situation werden die Chancen in der Zukunft immer geringer, im gleichen Beruf mit derselben Ausbildung ein Leben lang zu arbeiten.

Niemand kann mehr davor sicher sein, seinen Arbeitsplatz zu verlieren oder mit neuartigen Qualifikationsanforderungen konfrontiert zu werden. Denn einmal erworbene berufliche Qualifikationen, Wissensbestände und Erfahrungen veralten, so dass die betroffenen Arbeitskräfte mit der Notwendigkeit einer laufenden Aktualisierung ihrer Qualifikationen konfrontiert sind. Die neuartigen Qualifikationsanforderungen beziehen sich auf aktuell noch gar nicht genau zu bestimmende Kompetenzen, die vorgehalten werden müssen, um eventuelle betriebliche Übergangs- und Anpassungsprozesse im Strukturwandel managen zu können. Dazu trägt zwar auch die prinzipielle Diskrepanz zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem aufgrund einer nur begrenzten Vorhersagbarkeit von benötigten Qualifikationen durch das Beschäftigungssystem bei. Dieses bekannte und gewissermaßen „klassische“ Problem der Ergebnis- und Zweckoffenheit sowie Unvorhersehbarkeit der Qualifikationsanforderungen verschärft sich jedoch noch in Zeiten eines beschleunigten Strukturwandels. Dieser Gedanke wurde vom früheren Leiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, *Dieter Mertens*, mit dem Konzept der „Schlüsselqualifikationen“ in die deutsche Diskussion aufgenommen. Schlüsselqualifikationen sind ihm zufolge „solche Kenntnisse, Fähigkeiten

und Fertigkeiten, welche nicht unmittelbaren und begrenzten Bezug zu bestimmten, disparaten praktischen Tätigkeiten erbringen, sondern vielmehr die Eignung für eine große Zahl von Positionen und Funktionen als alternative Optionen zum gleichen Zeitpunkt und die Eignung für die Bewältigung einer Sequenz von (meist unvorhersehbaren) Änderungen von Anforderungen im Laufe des Lebens“ (Mertens 1974, 40). Erst heute, wo sie mit weiteren Schlagworten wie „lebenslanges Lernen“ und „Berücksichtigung informeller Kompetenzen“ zusätzlich ideologisch aufgeladen wird, scheint diese Botschaft in der Gesellschaft tatsächlich angekommen zu sein. Damit scheint, ähnlich wie in den 60er Jahren, das Versprechen einer Harmonie zwischen der effektiveren Ausschöpfung der gesellschaftlichen Humankapitalressourcen – damals der „Begabungsreserven“ – und dem Nutzen für das Individuum durch gesellschaftliche Teilhabe – früher sozialem Aufstieg – eingelöst werden zu können.

Seitdem sind die „Schlüsselqualifikationen“ zu einem „catch-all“ für die Lösung von strukturellen Arbeitsmarktproblemen geworden, da sie für beliebige Probleme den Schlüssel zur Lösung bereit zu halten scheinen. Anforderungen, die unter ihrem Etikett erhoben worden sind, haben sich in der Vergangenheit in erster Linie auf zusätzliche fachliche Qualifikationselemente (Fremdsprachen, juristische, kaufmännische, EDV- und umweltbezogene Kenntnisse) bezogen. Dazu traten abstraktere Wissens Elemente operativer und methodischer Art, wie Lern-, Planungs-, Problemlösungs-, Entscheidungsfähigkeit sowie die Fähigkeit, ganzheitlich zu denken. Schließlich wurden sie auf sozial-kommunikative Kompetenzen - Team-, Kooperationsfähigkeit - erweitert. Inzwischen werden über dreihundert Kategorien (H. Beck 1993, 13) unter dem Begriff der Schlüsselqualifikationen genannt, und auch der Begriff selbst unterliegt einer Multiplikation durch andere Schlagwörter, wie extrafunktionale oder überfachliche Qualifikationen, soft skills, personenbezogene Kompetenzen und in jüngster Zeit „Beschäftigungsfähigkeit“ (Weinert/Baukens/Bollérot/Pineschi-Gapenne/Walwei 2001).

Dabei geht es jedoch letztlich immer um Anpassungs-, Mobilitäts- und Flexibilitätserfordernisse an die vom Strukturwandel hauptsächlich Betroffenen, die paradoxerweise selbst die Lösung der durch ihn hervorgerufenen Probleme übernehmen sollen. Dies führt zu weiteren Paradoxa. Zum einen ist Bildung immer stärker zur wichtigsten Voraussetzung für die Hoffnung auf einen sozialen Aufstieg oder wenigstens für die Sicherung des sozialen Status geworden, zugleich aber auch immer weniger hinreichend dafür. Zum anderen steht aufgrund der prinzipiell nur begrenzten Vorhersagbarkeit der für den Arbeitsprozess benötigten Qualifikationen das Lernverhalten unter dem „Qualifikationsparadox“, dass „die Anpassungsfähigkeit an nicht Prognostizierbares“ (Mertens 1984) gefördert werden muss. Schließlich führt dies dazu, dass „immer unklarer wird, was zu lernen ist, immer unvermeidbarer [jedoch, R. P.], dass gelernt werden muss“ (Kutscha 1998, 7).

Im Zuge dieses Strukturwandels scheint sich auch das „Normalarbeitsverhältnis“ (Mückenberger 1985) als stabiles, sozial abgesichertes Vollarbeitsverhältnis aufzulösen. Es hatte, zumindest in der Großindustrie, aufbauend auf einer betrieblichen Ausbildung und auf innerbetrieblichen Aufstiegspfaden sowie langjähriger beruflicher Erfahrungsaufschichtung, eine mit Senioritätsrechten ausgestattete konsolidierte Position bis zur Rente garantiert. Damit unterliegt auch das Leitbild einer beruflichen „Normalbiographie“ einer Erosion, und es stellt sich die Frage, „wie weit die Kontinuität des Lebenslaufs (...) noch über Erwerbsarbeit verbürgt ist“ (Kohli 1989, 250). Denn in der Folge wird auch der individuelle Lebenslauf, der in Form der „Erwerbstätigenbiographie“ durch positives Recht verbindlich normiert und kulturell als „Teil der Struktur der Arbeitsgesellschaft“ (Kohli 1986, 184) verallgemeinert wurde, ebenso brüchig wie das „Laufbahn-Programm des Lebenslaufregimes“ (Kohli 1978) selbst.

Wenn dies richtig ist, scheint auch für die Erwerbsbiographie das zuzutreffen, was für *Ulrich Beck* gleichsam das Paradigma des individualisierten Menschen in einer modernisierten Gesellschaft ist. Das Zerschneiden von traditionellen Bindungen und Sicherheiten bringt dem Individuum vielleicht

einen Zuwachs an Freiheit in der Gestaltung seines Lebens, vor allem aber erzeugt es die Notwendigkeit zur Entscheidung. „Die Möglichkeit der Nichtentscheidung wird der Tendenz nach unmöglich“ (Beck 1986, 190). Dies gilt in besonderem Maße für Entscheidungen über den eigenen Lebensweg, der zum gestaltbaren, aber auch gestaltungsbedürftigen Prozess wird. Im Zuge dieser Entwicklung „muss der einzelne entsprechend bei Strafe seiner permanenten Benachteiligung lernen, sich selbst als Handlungszentrum, als Planungsbüro in Bezug auf seinen eigenen Lebenslauf, seine Fähigkeiten, Orientierungen, Partnerschaften usw. zu begreifen“ (ebd., 217). Die dafür erforderlichen Kompetenzen „sind signifikant auf eine aktive Selbststeuerung und Selbstentwicklung ausgerichtet und erfordern daher eine hohe personale Selbstreferenz und Reflexivität“ (Voß 1998, 484).

2. Das neue Leitbild der individualisierten Arbeitskraft: Lebenslanges Lernen und Selbstmanagement

Was bedeutet dies für die vom Strukturwandel betroffenen Arbeitskräfte und ihre Erwerbsbiographien? Sie sind gezwungen, die Kompetenz zu einer biographischen Gestaltung und Steuerung - also gewissermaßen zum „Management“ - ihrer Erwerbstätigenkarriere zu entwickeln. Dies erfordert „die Gewinnung eines neuen Verhältnisses zur eigenen Berufsbiographie“ (Baethge/Andretta/Naevecke 1996, 15). „Hierzu gehören neben der fachlichen und sozialen Aneignung neuer oder der Neuinterpretation alter Berufsrollen vor allem eine Orientierung auf dem Arbeitsmarkt im Sinne der Entwicklung von Kompetenzen für Mobilität und den Umgang mit Unsicherheit“ (ebd.) im Sinne einer Individualisierung der eigenen Erwerbsbiographie. Die Arbeitskräfte müssen gewissermaßen als Antwort auf die Gefahr einer immer wiederkehrenden Entwertung ihrer Qualifikationen sowie der zunehmenden Instabilität ihrer Erwerbsbiographien ihre fachlichen Qualifikationen, ihre beruflichen Handlungskompetenzen und nicht zuletzt ihr Arbeitsvermögen und ihre Beschäftigungsfähigkeit im Berufsverlauf zu erhalten und zu „pflegen“ versuchen. Schon der Ersterwerb beruflicher

Handlungskompetenzen durch die Auszubildenden kann sich nicht mehr an der gegebenen Erwerbs- und Berufsstruktur orientieren, sondern muss darauf gerichtet sein, Perspektiven der Veränderung von Arbeitsplätzen zu entwickeln und an einzelnen Qualifikationsmerkmalen erkennbar zu machen.

Die Dramatik des jüngsten Strukturwandels liegt demnach weniger in der bloßen Existenz der Arbeitslosigkeit selbst, die ja konstitutiv mit dem kapitalistischen Wirtschaftssystem verknüpft ist. Diskontinuität in der Erwerbsbiographie zeichnet sich im Gegensatz zu früher nicht allein durch Arbeitslosigkeit aus, sondern durch die Notwendigkeit zur kontinuierlichen Gestaltung, Planung und Steuerung der eigenen Erwerbsbiographie, die auch die Bereitschaft und Fähigkeit zu beruflichen Neuorientierungen enthält.

Aus einer biographietheoretischen Perspektive (vgl. Kohli 1978; 1980; Hoerning 1987) muss die Bewältigung eines kritischen Lebensereignisses wie der Arbeitslosigkeit zunächst eine affektive und psychosoziale Verarbeitung der durch sie ausgelösten persönlichen Krise beinhalten. Erst auf dieser Grundlage macht ein Entwurf der individuellen biographischen Zukunft und einer beruflichen Neuorientierung Sinn. Sie erfordert eine Lebensplanung, die auch einen Perspektivenwechsel einschließt und den Blick von den alltäglichen Anforderungen und Handlungszwängen löst und auf die eigene Lebenszeit richtet. Dies setzt aber eine realistische Bilanzierung (Kohli 1982) der vergangenen Erfahrungen und der erworbenen Kompetenzen sowie ihre Bewertung im Hinblick auf ein angestrebtes Ziel voraus, die auch eventuelle berufliche Niederlagen und Defizite ebenso einschließt wie Potentiale und Erfolge. Dabei muss das Individuum in einem aktiven Herstellungsprozess von Rekonstruktion und Zukunftsentwurf bestrebt sein, eine Beziehung zwischen der vergangenen, gegenwärtigen und zukünftigen Lebensgeschichte herzustellen, indem jede neue Erfahrung in den bisher bestehenden Erfahrungsvorrat eingefügt und mit ihm verknüpft wird (Berger/Luckmann 1990). Dabei darf die berufsbiographische Vergangenheit weder idealisiert noch verdrängt oder, etwa aus Scham, ab-

gewertet werden. Eine solche selbstreflexive Bilanzierung und Bewertung der eigenen Berufsbiographie bildet die Voraussetzung für eine anschließende Generierung und nachfolgende Entscheidung über Berufsziele und Berufspläne.

Psychologisch gesprochen handelt es sich dabei um Identitätsarbeit, die zum Ziel hat, der (berufsbezogenen) Lebensgeschichte eine geordnete Gestalt zu geben. Dabei müssen die durch Freisetzung Betroffenen eine Balance herstellen zwischen der Gebundenheit durch die Vergangenheit und der Entwicklung von Zukunftsfähigkeit. Auf diese Weise sorgen sie für eine Stabilität und Kontinuität im Lebensverlauf, in dem sich Identität als die Gewährleistung persönlicher Kontinuität über wechselnde Situationen hinweg äußert (Krappmann 1971). „Identität besteht nur, soweit strukturierte Erfahrung, persönliche Retrospektive, in die Gegenwart eingebracht werden kann, die das Dasein nach rückwärts erschließt und damit Perspektive in die Zukunft eröffnet“ (Gamm 1979, 76). Aus einer lebenslauftheoretischen Perspektive handelt es sich dabei um einen biographischen Bildungsprozess, in dem „biographisches Lernen ein Lernen aus der Erfahrung“ ist (vgl. Siebert 1985; Gudjons u.a. 1986; Niehuis/Hasselhorn 1986; Buschmeyer 1987; Ahlheit/Hoerning 1989; Ahlheit 1990; Buschmeyer/Behrens-Cobet 1990; Meier 1990; Nittel 1991; Klotz-Groeneveld 1993) und bei dem „biographische Kompetenz“ (Straub 1998) erworben wird. Sie bildet den Kern einer berufsbiographischen Gestaltungs- und Steuerungskompetenz, die auch der Verarbeitung von Arbeitslosigkeit und der beruflichen Neuorientierung zugrunde liegt. Erleben und Verarbeiten der Krise einerseits und Entwicklung von zukunftsbezogenen Gestaltungsstrategien andererseits sind also aufeinander bezogen und voneinander abhängig.

3. Berufsbiographische Konstitutionsbedingungen für den Erwerb von Gestaltungs- und Steuerungskompetenz

Im Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Transferqualifikationen“, das am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführt¹ wurde, wurde untersucht, ob und inwieweit vom Personalabbau betroffene Arbeitskräfte über solche biographischen Gestaltungs- und Steuerungskompetenzen verfügen und dabei auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zurückgreifen können, die sie in der Vergangenheit erworben haben. Sie können im Rahmen von formalisierten Bildungsprozessen, etwa während der Erstausbildung, oder in informellen Prozessen erworben worden sein, etwa als beiläufiges Produkt während der Arbeit oder auch im außerberuflichen Bereich, etwa beim Sport.

Die Auswertung von leitfadengestützten biographischen Interviews mit sechzig Beschäftigten aus zwei Betrieben in unterschiedlichen Branchen und Regionen ergab, dass bestimmte Strukturdimensionen der berufsbiographischen Entwicklung einen großen Einfluss auf die Ausbildung von biographischen Gestaltungs- und Steuerungskompetenzen und vor diesem Hintergrund auch auf die aktuelle Verarbeitung des Arbeitsplatzverlustes sowie auf die Bewältigung einer beruflichen Neuorientierung haben. Sie beziehen sich zum einen auf die Struktur und den Verlauf der Erwerbsbiographie (Kontinuität versus Diskontinuität) und zum anderen auf das Niveau und die Entwicklung der erworbenen Qualifikationen (Qualifikationszuwachs versus Dequalifizierung).

3.1 Struktur und Verlauf der Erwerbsbiographie

Die individuelle Erwerbsbiographie wird nicht zuletzt vom biographischen Entwurf für den eigenen Lebensverlauf beeinflusst (vgl. Schaeper/Kühn/Witzel 2000). Dabei steht in Frage, ob er eher auf eine Verbes-

¹ Die Projektbearbeiter sind neben dem Verfasser, unter dessen Anschrift nähere Informationen zu erhalten sind, Barbara Wirkner.

serung oder auf die Bewahrung und den Erhalt des aktuellen Berufsstatus oder über die Berufssphäre hinausgehend auf Autonomiegewinn ausgerichtet ist. In ihrem Rahmen bilden Erfahrungen mit Diskontinuitäten, biographischen Brüchen oder persönlichen Krisen während der eigenen Erwerbsbiographie sowie in den außerberuflichen Lebensbereichen wichtige Wegmarken, die zur Überprüfung des Entwurfs auffordern und zu neuen biographischen Lernprozessen führen können. Die Erfahrungen mit Diskontinuitäten und Brüchen werden demnach auf der Folie des eigenen biographischen Entwurfs wahrgenommen, bewertet und verarbeitet. Umgekehrt verdichten sich Erfahrungen zu Handlungsmustern, die wiederum die Wünsche, Ängste und Präferenzen prägen, die dem biographischen Entwurf zugrunde liegen. Dies führt zu einer Wechselwirkung zwischen der biographischen Verlaufskurve und dem auf die Biographie bezogenen Handlungsentwurf. Auf der Grundlage der Befunde aus den Befragungen von entlassenen Arbeitskräften lassen sich vor diesem Hintergrund folgende Ausprägungen unterscheiden.

Ein großer Teil der befragten Arbeitskräfte hatte eine kontinuierlich verlaufene Erwerbsbiographie mit einer sehr langen Betriebszugehörigkeit. Sind solche stabilen und kontinuierlichen Erwerbsbiographien unter dem Gesichtspunkt der sozialen Sicherheit durchaus positiv zu beurteilen, so haben sie auch eine Kehrseite, die durch den eingetretenen biographischen Bruch zutage tritt. Denn die betroffenen Arbeitskräfte haben keinerlei oder nur lange zurück liegende Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gemacht. Dazu kommt, dass ihre berufliche Identität aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit in eine Betriebsidentität übergegangen ist, die sich als starke Bindung an und Zugehörigkeit zu „ihrem“ Betrieb äußert. Der Betrieb wurde als Heimat erlebt, in der eine enge Beziehung zu den Arbeitskollegen angestrebt wurde. Es zeigte sich, dass diese Gruppe große psychische und mentale Probleme hat, sich von ihrer bisherigen Arbeitstätigkeit zu verabschieden und sich auf die Anforderung einer beruflichen Neuorientierung einzustellen.

Demgegenüber haben jene Befragten, deren Erwerbsbiographie – freiwillig oder aufgezwungen – diskontinuierlich verlief, bereits Erfahrungen mit Arbeitsplatz- und vielleicht sogar mit beruflichem Wechsel gesammelt und können in der aktuellen Situation der Kündigung darauf zurückgreifen. Allerdings sind diese Erfahrungen weder einheitlich noch immer positiv. Sind sie negativ besetzt, indem sie etwa mit finanziellen Einschränkungen verbunden oder zu beruflichem Abstieg geführt haben, so wird die aktuelle Arbeitslosigkeit umso stärker als Bedrohung erlebt, der defensiv oder durch blinden Aktionismus begegnet wird. Wenn die Befragten den Wechsel jedoch selbst gesucht und ihn vielleicht vorteilhaft für den Fortgang ihrer Erwerbsbiographie gestaltet hatten, sind die Voraussetzungen günstig, auch die aktuelle Arbeitslosigkeit produktiv zu bewältigen, weil sie in ihr auch die Chance einer persönlichen Veränderung erkennen. Dies hängt allerdings noch von anderen Faktoren ab, die als Ressourcen ihrer aktuellen Situation zugrunde liegen, wie etwa ihrem Alter oder ihrem Ausbildungsstand. Beispielsweise gibt es eine Gruppe von Befragten, deren Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit am Anfang ihrer Erwerbskarriere liegen und die nun schon längere Zeit im selben Betrieb arbeiten. Sie können nicht mehr bedingungslos auf die früheren Erfahrungen rekurrieren, weil sie nicht mehr die gleichen Ressourcen und Verwertungsbedingungen zur Verfügung haben.

Erfahrungen mit Diskontinuitäten und Brüchen im Lebensverlauf können auch im außerberuflichen Bereich gemacht worden sein, etwa in Form von Krankheit oder persönlichen Krisen. Beispielsweise ist aus der Forschung zu Coping-Prozessen (vgl. Haan 1977) oder „kritischen Lebensereignissen“ (Whitbourne/Weinstock 1982; Filipp 1981; **Faltermeier 19..**) bekannt, dass Prozesse der Persönlichkeitsentwicklung aufgrund vergangener krisenhafter Situationen, einschneidender Lebenserfahrungen oder biographischer Brüche kompetenzerweiternde Wirkungen haben können und sogar im weiteren biographischen Verlauf die Nachfrage nach Qualifikationen beeinflussen.

3.2 Niveau und Entwicklung der Qualifikationen

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor für die Erlangung von biographischer Gestaltungskompetenz, die bei der Verarbeitung der aktuellen Arbeitslosigkeit erforderlich ist, besteht, abgesehen von der familialen Sozialisation, wesentlich in dem Niveau der schulischen und beruflichen Ausbildung sowie der weiteren Entwicklung der Qualifikationen im Berufsverlauf. Ein hohes Qualifikationsniveau beeinflusst in mehrfacher Hinsicht auch die Bewältigung der Arbeitslosigkeit und des eventuellen beruflichen Umbruchs. Zum einen verleiht es das nötige Selbstbewusstsein, zum anderen weist es auf vorhandene kognitive Kompetenzen hin, und schließlich prägt es auch positiv die Lernbereitschaft und die Lernfähigkeit als die Voraussetzungen, sich auf neue Herausforderungen einzulassen.

Die weitere berufsbiographische Qualifikationsentwicklung kann sich als Zuwachs oder Verminderung des Niveaus der Erstausbildung äußern und wird entweder durch selbst initiierte oder verordnete Weiterbildungsaktivitäten oder durch inner- oder zwischenbetrieblichen Tätigkeitswechsel beeinflusst. Vor allem ist sie aber durch die bisherige Arbeitstätigkeit und die Arbeitsbedingungen geprägt, die gewissermaßen als wichtigste Qualifikations- und Sozialisationsinstanz wirken.

Eine Vermehrung der Kenntnisse und Qualifikationen als Resultat von innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen gibt es – in Bestätigung des Thomas-Theorems: „Wer hat, dem wird gegeben“ – nur für jene Beschäftigten, die bereits ein hohes Qualifikationsniveau aufgrund ihrer beruflichen Erstausbildung haben. Abgesehen von kurzzeitigen Anpassungsqualifizierungen hatten angesichts dieses Zusammenhangs die meisten der von uns befragten Beschäftigten nie an betrieblichen Weiterbildungskursen teilgenommen. Man könnte vermuten, dass Weiterbildungsaktivitäten immer zu einer positiven Einstellung hinsichtlich der eigenen Lernbereitschaft und zu einer Vermehrung der individuellen Gestaltungskompetenzen führen. Allerdings hatten sich einige Befragte selbst weitergebildet, konnten aber ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht im betrieblichen Alltag an-

wenden. Ihre Investition muss demzufolge als eine Fehlallokation angesehen werden, die eine besonders schmerzhaft Dequalifizierung und zugleich Entwertung der investierten Bemühungen darstellt. Ein Qualifikationszuwachs kann auch durch einen – selbst herbeigeführten oder erzwungenen – Wechsel der Arbeitstätigkeit hervorgerufen werden, der neue Anforderungen an die Beschäftigten stellt. Dies ist bei einem Teil der von uns Befragten im Zusammenhang mit innerbetrieblichen Aufstiegsprozessen der Fall, wenn etwa Facharbeiter zum Gruppensprecher oder Vorarbeiter befördert werden und in diesem Zusammenhang neuartige Aufgaben übernehmen müssen, die sie sich erst während ihrer Ausübung aneignen.

Schließlich steigert die Bewältigung vielseitiger und anspruchsvoller Arbeitsaufgaben aufgrund einer komplexen Anforderungsstruktur des Arbeitsplatzes das Selbstvertrauen, die berufliche Handlungskompetenz und die persönliche Gestaltungsfähigkeit (vgl. Hoff/Lappe/Lempert 1985), was sich wiederum positiv auf die Kompetenz zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit auswirkt. Allerdings sind die im Prozess der Arbeit erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen in der Regel informeller Natur und in Handlungs-routinen des täglichen Arbeitsvollzugs enthalten. Vor allem darauf ist es zurückzuführen, dass sie den meisten der von uns befragten Beschäftigten nicht bewusst waren und von ihnen nicht benannt werden konnten, weshalb auch nicht strategisch in Bewerbungssituationen eingesetzt werden konnten. Aus diesem Grund wirken Kenntnisse und Fähigkeiten am nachhaltigsten, die im Rahmen formalisierter und didaktisch geplanter Weiterbildungsmaßnahmen erworben werden, weil dort die Lerngegenstände und -ziele systematisch erarbeitet werden. Erst dies gewährleistet die Schaffung abstrakter Strukturen (Levi-Strauss 1975; Piaget 1976), die im Sinne generativer Regelstrukturen (Chomsky 1970; Habermas 1971) auf neue Situationen transferiert werden können (Bateson 1990). Informell erworbene Kenntnisse und Kompetenzen dagegen bleiben häufig an den Kontext ihres Erwerbs gebunden und unbewusster Bestandteil von Handlungs-routinen.

Qualifikationsverminderung kann einmal durch den Wechsel auf einen neuen Arbeitsplatz verursacht worden sein, der die vorher benötigten Qualifikationen überflüssig werden lässt. Qualifikationsverlust kann aber auch durch die Erwerbstätigkeit selbst bedingt sein. Man darf nicht vergessen, dass Erwerbsarbeit häufig zu einer hohen Spezialisierung und Vereinseitigung des menschlichen Arbeitspotenzials und seiner Qualifikation und in diesem Sinne zu einer latenten Dequalifizierung führt, die sogar Elemente eines regressiven Verhaltens beinhaltet. Davon sind in unserer Befragung vor allem Facharbeiter betroffen, die auf Angelernten-Arbeitsplätzen mit niedriger Beanspruchung, geringen Handlungsspielräumen und niedrigem Komplexitätsniveau eingesetzt wurden und deren Qualifikationspotenzial dadurch unterfordert war. Ein solcher Qualifikationsverlust ist schleichend und deshalb schwer zu kontrollieren, zumal wenn er mit einer Lohnkompensation einhergeht, wie das bei unseren Befragten der Fall war.

Auch ein langjähriger Arbeitseinsatz an derselben Arbeitsstelle kann zu einer Routinisierung der ausgeübten Arbeitstätigkeit und in diesem Sinne zu einer Unterbeanspruchung und Dequalifizierung führen. Routinisierung und Spezialisierung bewirken häufig eine Zuschneidung und Anbindung der berufsfachlichen und sozialen Kompetenzen der Arbeitskräfte auf „ihren“ Betrieb. Auch eine solche betriebsspezifische Sozialisation (vgl. Hoff/Lappe/Lempert 1985) führt zu einer Vereinseitigung des menschlichen Arbeitspotenzials, wodurch die berufliche Handlungskompetenz nur schwer auf andere Beschäftigungsverhältnisse übertragen werden kann. Diese enge Betriebsbindung wird von den betroffenen Arbeitskräften paradoxerweise häufig durchaus als positiv und gemeinschafts- und sicherheitsstiftend erlebt. In der Regel sind es aber gerade solche Arbeitsplätze, die in hohem Maße durch die mit dem Strukturwandel einhergehende Vernichtung gefährdet sind.

Die Folge der latenten Unterforderung bei einer Gruppe der im Projekt „Transferqualifikationen“ befragten Beschäftigten war ein prekäres Selbstwertgefühl, da sie sich bereits seit Längerem mit einer Situation zufriedengegeben hatten, die ihr Handlungspotenzial unterausgelastet ließ.

Sie waren sich ihrer Kompetenzen nicht mehr sicher, weil sie schon lange nicht mehr mit Anforderungssituationen konfrontiert wurden, in denen sie ihre Grenzen überprüfen und sie eventuell erweitern mussten. Dies führt häufig zu einem *Circulus vitiosus* aus geringem Selbstbewusstsein und Angst, sich mit Neuem auseinander zu setzen, was wiederum zu einer Erosion von Lernbereitschaft und Lernfähigkeit führt. Die Befragten waren in einem defensivem Besitzstandsdenken ganz auf die Bewahrung und Sicherung des Erreichten ausgerichtet. Dementsprechend waren Anpassungsfähigkeit und Flexibilität die Kompetenzen, die sie in den Vordergrund stellten. Sie waren stolz darauf, sich an beliebige Anforderungen anpassen zu können, waren aber nicht in der Lage, ihrerseits Anforderungen an einen Arbeitsplatz oder an eine Arbeitstätigkeit zu formulieren. Ihr berufsbiographische Gestaltungsmuster war nicht offensiv auf die Gestaltung der Zukunft bezogen, sondern reaktiv und defensiv auf die vorrangige Verteidigung und Absicherung des einmal Erreichten sowie auf die Verdrängung von unüberschaubaren Risiken und Veränderungen gerichtet, wie es typisch für proletarisch-dörfliche Milieus ist (Lutz 1984). Damit einher ging eine kollektivistische Haltung, die von der Übernahme individueller Verantwortung entlastet und als eine Form von Entindividualisierung charakterisiert werden muss.

Eine Qualifikations- und Kompetenzentwicklung findet nicht nur im beruflichen, sondern auch im außerberuflichen Bereich statt. Vielfach gibt es die Tendenz, Qualifikationen losgelöst von Fragen der Persönlichkeitsentwicklung zu thematisieren und die unterschiedlichen Qualifikationsdimensionen nur additiv aufeinander zu beziehen und sie nur unzureichend theoretisch miteinander und mit der Frage der Entwicklung der Persönlichkeit zu verknüpfen. Das führt dazu, dass Qualifikationen zu kurzschlüssig auf ihre Funktionalität im Hinblick auf die Erfüllung von Anforderungen im Arbeitsprozess reduziert werden und ihre Bedeutung als subjektives Handlungspotenzial, das auch für den privaten Lebensbereich wichtig ist, nicht ausgeschöpft wird. Und umgekehrt werden Qualifikationspotenziale und Kompetenzen, die eher den außerberuflichen – kulturellen, sozialen und familialen – Bereichen entspringen, zu wenig in ihren Auswirkungen auch auf die

Gestaltung des Arbeitsbereichs berücksichtigt. Beispielsweise kann durch Aktivitäten im Freizeitbereich die Unterforderung während der Erwerbsarbeit kompensiert werden. Manche der von uns Befragten hatten in außerberuflichen Lebensbereichen vielfältige Kompetenzen erworben, die aber für ihre berufliche Orientierung noch nicht erkannt und genutzt wurden. Dies lag nicht zuletzt daran, dass sie überwiegend ein funktionalistisches, auf ökonomische Verwertbarkeit abzielendes Verständnis von Kompetenzen haben, das auf fachliche Dimensionen beschränkt ist. Die Bedeutung von informell erworbenen Kompetenzen, insbesondere wenn der Erwerb außerhalb des beruflichen Lebensbereichs stattfindet, wurde von ihnen nicht erkannt.

4. Ausblick

Wenn man die verschiedenen erwerbs- und qualifikationsbiographischen Strukturdimensionen zusammen betrachtet, wird deutlich, dass es Wechselwirkungen zwischen dem jeweiligen biographischen Entwurf, dem Verlauf der Qualifikationsentwicklung und der Entwicklung der Erwerbsbiographie gibt. Dies spricht dafür, dass trotz gegebener institutioneller und struktureller Rahmenbedingungen dennoch genügend individuelle Freiheit vorhanden ist, um die eigene (Erwerbs-)Biographie zu gestalten und zu steuern. Eine ungünstige Kumulation der genannten Strukturmerkmale (kontinuierliche Erwerbsbiographie, latente Dequalifizierung, Dichotomie von beruflichem und außerberuflichem Lebensbereich, passive Regeneration im außerberuflichen Lebensbereich) ergibt allerdings umgekehrt eine pessimistische Prognose für die individuelle Bewältigung der beruflichen Transfersituation.

Diese Strukturdimensionen sind, obwohl durch das Handeln selbst hervorgerufen, zu einem bestimmten Zeitpunkt aber auch dem Handeln vorausgesetzt (vgl. Giddens 1988). Dennoch ist das Handeln nicht durch sie determiniert, sondern sie können durch einen Prozess der biographischen Selbstreflexion dem zukunftsbezogenen Handeln zugänglich gemacht wer-

den. Um eine solche zukunftsgerichtete Bewältigung von durch Arbeitslosigkeit ausgelösten Brüchen in der Erwerbsbiographie zu ermöglichen, dürfen jedoch ihre affektive Aspekte nicht verdrängt werden, was häufig dann geschieht, wenn schnell ein neuer Arbeitsplatz gefunden und gewissermaßen die Zukunft gegen die Vergangenheit ausgespielt wird. Werden Ängste und Konflikte in einem sprachlosen und unbearbeiteten Zustand gehalten, wird die individuelle Lernfähigkeit in einer biographischen Perspektive blockiert.

Institutionelle Unterstützungsleistungen für Arbeitslose müssen also folgende Ziele berücksichtigen: Sie müssen das Selbstwertgefühl stärken, das durch den Kontrollverlust durch Arbeitslosigkeit geschwächt wurde. Sie müssen die Reflexionsfähigkeit im Hinblick auf die Bilanzierung der berufsbiographisch erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen (Niederlagen und Erfolge; Stärken und Schwächen) fördern, was eine Unterstützung von Autonomie und Verantwortungsbereitschaft für die eigene Biographie einschließt. Und sie müssen schließlich die Planungs- und Entscheidungsfähigkeit im Hinblick auf die (berufs-) biographische Zukunft fördern.

5. Literatur

- Alheit, Peter, 1990: Der biographische Ansatz in der Erwachsenenbildung. In: Mader, Wilhelm (Hrsg.): Weiterbildung und Gesellschaft, Bremen: Univ., (1990), 289-337
- Alheit, Peter und Erika M. Hoerning (Hrsg.), 1989: Biographisches Wissen. Beiträge zu einer Theorie lebensgeschichtlicher Erfahrung, Frankfurt/M.
- Baethge, Martin, Gabriele Andretta und Stefan Naevecke, 1996: Die berufliche Transformation von Arbeiter- und Angestelltenbelegschaften im Industrie- und Dienstleistungsbereich in den neuen Bundesländern. Ein Forschungsbericht, Münster
- Bateson, Gregory, 1990: Oekologie des Geistes, Frankfurt/M.
- Beck, Ulrich, 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt, M.
- Beck, Herbert, 1993: Schlüsselqualifikationen. Bildung im Wandel, Darmstadt
- Berger, Peter L. und Thomas Luckmann, 1990: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie, Frankfurt/M.
- Bonß, Wolfgang, Heiner Keupp und Elmar Koenen, 1984: Das Ende des Belastungsdiskurses? Zur subjektiven und gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeitslosigkeit. In: Bonß, Wolfgang und Rolf G. Heinze, (Hrsg.): Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt/M., (1984), 143-188
- Buschmeyer, Hermann, 1987: Erwachsenenbildung im lebensgeschichtlichen Zusammenhang, Frankfurt/M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV
- Buschmeyer, Hermann und Heidi Behrens-Cobet (Hrsg.), 1990: Biographisches Lernen, Soest
- Chomsky, Noam, 1970: Sprache und Geist, Frankfurt/M.
- Faltermeier, Toni (Hrsg.), 1987: Lebensereignisse und Alltag, München
- Filipp, Sigrun-Heide (Hrsg.), 1981: Kritische Lebensereignisse, München
- Gamm, Hans-Jochen, 1979: Umgang mit sich selbst. Grundriss einer Verhaltenslehre, Reinbek
- Giddens, Anthony, 1988: Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung, Frankfurt/M.
- Gudjons, Herbert, Marianne Pieper und Birgit Wagener, 1986: Auf meinen Spuren. Das Entdecken der eigenen Lebensgeschichte. Vorschläge und Übungen für pädagogische Arbeit und Selbsterfahrung, Reinbek
- Haan, Norma, 1977: Coping and defending, New York
- Habermas, Jürgen, 1971: Theorie der kommunikativen Kompetenz. In: Jürgen Habermas und Niklas Luhmann: Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie. Frankfurt/M., 101-141
- Hoerning, Erika M, 1987.: Biografische Konstruktion und Verarbeitung von Lebensereignissen. In: Buttgereit, Michael (Hrsg.): Lebensverlauf und Biografie. (Werkstattberichte 18), Kassel, 1987, 95-122
- Hoff, Ernst-H. (Hrsg.); Lappe, Lothar (Hrsg.); Lempert, Wolfgang (Hrsg.), 1985: Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung, Bern u.a.

- Hurrelmann, Klaus, 1983: Das Modell des produktiv realitätsverarbeitenden Subjekts in der Sozialisationsforschung. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 3 (1983), 1, 91-103
- Klotz -Groeneveld, Angelika, 1993: Bildungsarbeit mit Frauen. Weiterbildung für Kursleiterinnen in der Frauenbildungsarbeit. (Soester Materialien zur Weiterbildung), Soest
- Kohli, Martin (Hrsg.), 1978: Soziologie des Lebenslaufs, Darmstadt
- Kohli, Martin, 1980: Lebenslauftheoretische Ansätze in der Sozialisationsforschung.
In: Hurrelmann, Klaus (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim (1980), 299-317
- Kohli, Martin, 1982: Antizipation, Bilanzierung, Irreversibilität. Dimensionen der Auseinandersetzung mit beruflichen Problemen im mittleren Erwachsenenalter.
In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, (1982), 1, 39-52
- Kohli, Martin, 1986: Gesellschaftszeit und Lebenszeit. Der Lebenslauf im Strukturwandel der Moderne. In: Berger, Johannes (Hrsg.): Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren. Soziale Welt: Göttingen, Sonderband 4. (1986), 183-208
- Kohli, Martin, 1989: Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. Aktuelle Veränderungstendenzen und ihre Folgen.
In: Brock, Dietmar u.a. (Hrsg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. Weinheim (1989), 249-278
- Krappmann, Lothar, 1971: Soziologische Dimensionen der Identität, Stuttgart
- Kutscha, Günter, 1998: Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung unter dem Aspekt ganzheitlicher Bildung für die Informations- und Wissensgesellschaft beim Übergang ins dritte Jahrtausend. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik (1998), 5/6, 6-10
- Levi-Strauss, Claude, 1975: Strukturelle Anthropologie. Bd. 1, Frankfurt/M.
- Lutz, Burkart, 1984: Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts, Frankfurt/M.
- Meier, Christoph, 1990: Gemeinsames Voneinander-Lernen aus der persönlichen Lebensgeschichte. In: Buschmeyer/Behrens-Cobet a. a. O., 22-31
- Mertens, Dieter, 1974: Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7 (1974), 36-43
- Mertens, Dieter, 1984: Das Qualifikationsparadox. Bildung und Beschäftigung bei kritischer Arbeitsmarktperspektive. In: Zeitschrift für Pädagogik (30) 4 (1984), 439-455.
- Mückenberger, Ulrich: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, 31 (1985), 7/8, 415-434 und 457-475
- Niehuis, Edith und Martin Hasselhorn (Hrsg.), 1986: Orientierungskurs für Frauen in der Lebensmitte, Frankfurt/M.
- Nittel, Dieter, 1991: Report: Biographieforschung. Frankfurt/M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV

- Piaget, Jean, 1976: Die Äquilibration der kognitiven Strukturen, Stuttgart
- Schaeper, Hildegard, Thomas Kühn und Andreas Witzel, 2000: Diskontinuierliche Erwerbsbiographien und Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmuster und biographische Umgangsweisen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte.
In: MittAB, (2000), 1, 80-100
- Schütze, Fritz, 1995: Verlaufskurven des Erleidens als Forschungsgegenstand der interpretativen Soziologie. In: Krüger, Heinz-Hermann und Winfried Marotzki (Hrsg.): Erziehungswissenschaftliche Biographieforschung, Opladen, (1995) , 116-157
- Siebert, Horst, 1985: Lernen im Lebenslauf. Zur biographischen Orientierung der Erwachsenenbildung, Frankfurt/M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV
- Straub, Jürgen, 1998: Biographische Sozialisation und narrative Kompetenz. Zu einigen psychologischen Voraussetzungen lebensgeschichtlichen Denkens. In: Hoerning, Erika (Hrsg.): Biographische Sozialisation, Stuttgart
- Voß, Günter, 1998: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1998), 3, 473-487
- Weinert Patricia, Michèle Baukens, Patrick Bollérot, Marina Pineschi-Gapenne und Ulrich Walwei (Hrsg.), 2001: Beschäftigungsfähigkeit. Von der Theorie zur Praxis, Bern
- Whitbourne, Susan K. und Susan Weinstock, 1982: Die mittlere Lebensspanne, München
- Wittwer, Wolfgang 2001: Biographieorientierte Kompetenzentwicklung in der betrieblichen Weiterbildung. In: Referat 48. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Thema: Betriebliche Weiterbildung, (2001), 109-127