Arbeitsidentitäten in vergleichenden Perspektiven: die Rolle der nationalen und sektoralen Kontextvariablen

Simone Kirpal
Institut Technik und Bildung, Universität Bremen, Deutschland

ZUSAMMENFASSUNG

Neue normative Vorstellungen von Flexibilität, Beschäftigungsfähigkeit und lebenslangem Lernen führen gegenwärtig einen Wandel bei den Anforderungen des Arbeitsmarktes herbei, indem sie flexible Beschäftigungsstrukturen und neue Qualifikationserfordernisse schaffen. Während das Modell einer typischen allmählich voranschreitenden Berufslaufbahn, die sich auf den Besitz bestimmter (beruflicher) Kompetenzen gründet, weitgehend ausgehöhlt worden ist, sehen sich die Arbeitnehmer in wachsendem Maße mit der Notwendigkeit konfrontiert, ihre Beschäftigungsfähigkeit durch laufende Anpassung ihres Kompetenzprofils und Steuerung ihrer eigenen individuell gestalteten Laufbahn sicherzustellen. Derartige Entwicklungstendenzen betreffen zunehmend Beschäftigte aller Qualifikationsstufen sowohl in Produktions- wie auch in Dienstleistungszweigen. Zahlreiche Indikatoren und Studien stützen die Hypothese, dass ein neuer unternehmerischer Arbeitnehmertypus, welcher durch individuelle Kompetenzprofile, internalisierte Steuerungsmechanismen und das Primat der übertragbaren gegenüber fachlichen Kompetenzen gekennzeichnet ist, sich nach und nach zu einem neuen Prototypen entwickelt, der von Managern und Personalentwicklern in hohem Maße herbeigewünscht wird. Ausgehend von den Ergebnissen des im 5. Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Union geförderten Forschungsprojekts „Berufliche Identität, Flexibilität und Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt“ wird in diesem Artikel der Standpunkt vertreten, dass die Mehrzahl der europäischen Arbeitnehmer der mittleren Qualifikationsstufe nicht über das erforderliche Rüstzeug verfügt, um sich zu einem solchen unternehmerischen Arbeitnehmertypus entwickeln zu können. Im Mittelpunkt dieses Artikels steht die Frage, in welchem Umfang verschiedene nationale und sektorale Kontexte günstige oder ungünstige Bedingungen dafür schaffen, dass Arbeitnehmer die Fähigkeit zur Bewältigung umfassender Veränderungen im Erwerbsleben entwickeln können.

Schlagwörter
Vocational identity,
flexibility,
work concepts,
vocational training,
career orientation,
professional development

Einleitung

Arbeitsidentitäten unterscheiden sich sowohl in der Intensität als auch in der Bedeutung, die ihnen der Einzelne beimisst ([1]). Sie können für einen Menschen von großer Bedeutung sein oder auch nicht, und ihr Sinn für den Einzelnen wandelt sich im Laufe seines Lebens und seines persönlichen beruflichen Werdegangs (Heinz, 2003). Da Arbeitsidentitäten Veränderungen und Anpassungen unterworfen sind, sind sie hochgradig dynamisch und von einer Vielfalt von Faktoren und Bedingungen abhängig (Brown, 1997). Dennoch kann der Begriff der Arbeitsidentität ein nützliches Mittel zum Verständnis dessen bieten, welche Beziehung einzelne Menschen zu ihrem Erwerbsleben haben und wie sie ihre zukünftige berufliche Entwicklung projektieren. Ferner wird in der Theorie der arbeitsbezogenen Sozialisation davon ausgegangen, dass Arbeitsidentitäten eine entscheidende Rolle dabei zukommt, dem Einzelnen zu helfen, seine berufliche Orientierung festzulegen und seine individuelle Verbundenheit mit und sein Engagement für die Arbeit zu entwickeln (Heinz, 1995; 2002).

Arbeit stellt nach wie vor ein formatives Element der Gesamtidentität eines einzelnen Menschen dar, doch bildet sie ebenso ein Medium für die persönliche Selbstverwirklichung und die Umsetzung lebensgeschichtlicher Vorhaben und Interessen. Somit dient die Arbeit in ihrer institutionalisierten Form nicht nur sozialen Reproduktionszwecken materialistischer Art, sondern übt ebenso eine maßgebliche Funktion in ihrer Rolle als identitäts- und sinnschaffender Zweck während des gesamten Lebenslaufs aus (Hoff et al., 1985). Darüber hinaus stellen Arbeit und Beschäftigung eines der wichtigsten Bindeglieder zur Umsetzung von sozialen Beziehungen dar. Die Einbindung in ein Arbeitsumfeld und/oder die Ausübung eines bestimmten Berufs sind ein wichtiger Quell des eigenen Selbstwertgefühls und ein Mittel zur Selbstdarstellung des Einzelnen gegenüber der Außenwelt (Goffman, 1969).

Die Dynamik zwischen der Identitätsbildung und der Einbindung in Arbeitsumfelder befindet sich fraglos im Wandel, indem die Arbeitnehmer in Europa zunehmend gefordert sind, Flexibilitäts- und Mobilitätsansprüchen im Erwerbsleben gerecht zu werden (FAME-Konsortium 2003, Kirpal 2004a). Die ständige Anpassung an Veränderungen in der Arbeits-

([1]) Der Begriff „Arbeitsidentität“ bezieht sich auf alle Arten von Identitätsbildungsprozessen, die aus der Interaktion des Einzelnen mit seinem Arbeitsumfeld entspringen, einschließlich der beruflichen Bildung. Grundsätzlich können die Begriffe „berufliche“, „berufs- und arbeitsbezogene“ oder „professionelle Identität“ synonym verwendet werden, doch verweist jeder dieser Termini unter Umständen auf bestimmte konkrete Merkmale der Erwerbstätigkeit oder auf ein spezifisches Arbeitskonzept. So lässt sich beispielsweise der Terminus „berufliche Identität“ eher auf Arbeitsmärkte und Arbeitskonzepte anwenden, die nach dem Berufsprinzip gegliedert sind, während der Ausdruck „professionelle Identität“ üblicherweise in Bezug auf die so genannten „gehobenen“ akademischen Berufe verwendet wird. Der Terminus „Arbeitsidentität“ dürfte in diesem Zusammenhang als der wohl umfassendste Begriff gelten.

welt hat nicht nur Auswirkungen auf die Erwerbsorientierungen und Karrieremuster der Beschäftigten, sondern setzt ebenso voraus, dass die einzelnen Arbeitnehmer spezielle Lern- und Arbeitseinstellungen entwickeln, die es ihnen ermöglichen, sich aktiv (und positiv) an Arbeitsprozessen zu beteiligen, um ihre erfolgreiche Eingliederung in verschiedene Arbeitsumfelder und den Arbeitsmarkt insgesamt zu gewährleisten. Arbeitsidentitäten können einen Beitrag zur Förderung dieses Integrationsprozesses leisten.

Freilich können verinnerlichte Arbeitsidentitäten Menschen auch in ihrer Flexibilität behindern, indem sie sie auf bestimmte Berufsrollen beschränken und davon abhalten, umfassendere Erwerbsorientierungen zu entwickeln (Loogma et al., 2004). Die Dynamik zwischen der Entwicklung starker Arbeitsidentitäten und der Fähigkeit zur Einstellung auf neue Flexibilitätsparadigmen und sich wandelnde Arbeitsanforderungen stand im Blickpunkt des im 5. EU-Forschungsrahmenprogramm geförderten Forschungsprojekts „Berufliche Identität, Flexibilität und Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt“ (FAME). Die Frage, wie einzelne Menschen bestimmte Mechanismen und strategische Handlungsmuster entwickeln, um diese Dynamik zu bewältigen, war Gegenstand verschiedener Veröffentlichungen, die im Zusammenhang mit diesem Forschungsprojekt erschienen sind, an dem Partner aus Deutschland, Estland, Frankreich, Griechenland, Spanien, der Tschechischen Republik und dem Vereinigten Königreich beteiligt waren (Brown, 2004; Brown et al., 2004; Dif, 2004; Marhuenda et al., 2004). Der vorliegende Artikel befasst sich jedoch nicht so sehr mit den individuellen Strategien, sondern richtet das Augenmerk vielmehr auf die strukturelle Einbettung von Arbeitsidentitäten, indem er beleuchtet, wie verschiedene nationale und sektorale Kontexte die Identitätsbildung im Erwerbsleben beeinflussen können. Eingehender untersucht wird dabei die Rolle der Berufsbildung(ssysteme) als Mechanismus auf institutioneller Ebene, der die arbeitsbezogene Sozialisation mit Entwicklungen am Arbeitsmarkt verbindet. Die Erörterung der Rolle der Berufsbildung in verschiedenen Kontexten wird zum Verständnis der Interdependenzen zwischen institutionellen Strukturen, beruflicher Sozialisation und der Herausbildung von Arbeitsidentitäten beitragen.

Arbeitskonzepte und Beschäftigungsstrukturen weisen erhebliche Unterschiede zwischen verschiedenen europäischen Ländern und Sektoren auf. Da Arbeitnehmer ihre Arbeitsidentitäten im Rahmen unterschiedlicher nationaler und sektoraler Kontexte entwickeln, ist damit zu rechnen, dass sie auch in sehr unterschiedlicher Weise darauf vorbereitet werden und dafür gerüstet sind, Veränderungen in der Arbeitswelt und sich wandelnde Kompetenzanforderungen zu bewältigen. Der folgende Artikel wirft ein Schlaglicht auf einige dieser Unterschiede, indem er Forschungsergebnisse, die aus dem oben genannten Projekt hervorgegangen sind, zusammenfasst.

Methodik

Arbeitsidentitäten entwickeln sich im Laufe von komplexen Aushandlungsprozessen an der Schnittstelle zwischen persönlichen Fähigkeiten, Einstellungen und Wertvorstellungen einerseits und Arbeitsprozessen und umfeldern andererseits. Sie manifestieren sich im Zusammenspiel von individuellen Neigungen und den strukturellen Gegebenheiten des Arbeitskontextes. In Bezug auf die strukturellen Gegebenheiten wurde im Rahmen dieses Projekts versucht, Volkswirtschaften, Beschäftigungszweigen/Berufen und dem betrieblichen Umfeld Rechnung zu tragen. Letztere wurden als unabhängige Variablen betrachtet, die unterschiedliche Arten von Beschränkungen und Möglichkeiten schaffen, auf die die Arbeitnehmer zu reagieren gehalten sind. So wird beispielsweise die Entwicklung spezifischer Arbeitsumfelder durch das nationale Berufsbildungssystem, branchenspezifische Beschäftigungsstrukturen hinsichtlich Arbeitszeiten, Einkommensniveaus und Flexibilitätsanforderungen sowie besondere Berufstraditionen beeinflusst. Gleichzeitig wird das unmittelbare Arbeitsumfeld der Beschäftigten durch die Betriebe geformt, indem diese auf Anforderungen der Makroebene reagieren und beispielsweise ihre Organisationsstruktur, Stellenprofile und Einstellungspolitik entsprechend anpassen. Ferner können die Betriebe unter Umständen versuchen, die arbeitsbezogenen Identitäten und Einstellungen von Beschäftigten durch ihre Personal- und Einstellungspolitik aktiv zu formen (FAME-Konsortium, 2003).

Während die erste Phase des Projekts in einer Literaturstudie bestand, in deren Rahmen geklärt werden sollte, wie Arbeitskonzepte und Arbeitsidentitäten in den nationalen und historischen Kontext der jeweiligen Partnerländer eingebettet sind (Laske, 2001a), wurden in einer 2001 und 2002 durchgeführten empirischen Umfrage bei Personalmanagern und Vertretern von Personalabteilungen die sektoralen und betrieblichen Kontextvariablen beurteilt. Ziel dieser Interviews war die Erfassung einer organisationalen Perspektive und der Erwartungen der Arbeitgeber an die Lern- und Arbeitseinstellungen der Beschäftigten. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Erforschung von strukturellen Gegebenheiten, die die organisationalen Strukturen, Arbeitskonzepte und Qualifikationsbedürfnisse bestimmen, sowie auf der Frage, wie Manager Veränderungen in der Arbeitswelt (in puncto Flexibilität, Mobilität, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Einstellungspolitik) beurteilen, die im Laufe der letzten zehn Jahre eingetreten sind. Die Interviewfragen bezogen sich auch darauf, wie die Manager die Fähigkeit der Arbeitnehmer zur Bewältigung dieser Veränderungen erleben und bewerten und wie sich dies auf die Arbeitseinstellung der Beschäftigten und ihre Identitätsbildung im Erwerbsleben auswirken könnte.

Im Rahmen des Projekts wurden halbstrukturierte Interviews angewandt, die sich auf gemeinsame Interviewrichtlinien und Bewertungskriterien gründeten und durch Fallstudienmethoden ergänzt wurden. Um unterschied-

lichen Strukturen der Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeldern Rechnung zu tragen, erfassten die Untersuchungen eine Reihe von Berufen in fünf unterschiedlichen Beschäftigungszweigen und sieben verschiedenen Volkswirtschaften sowie kleine, mittlere und große (darunter auch multinationale) Unternehmen (Einzelheiten hierzu siehe Abbildung 1). Die gewählte Kombination von Ländern repräsentierte unterschiedlich geartete kulturelle, sozioökonomische und politische Einbettungen von Arbeitskonzepten und Berufen. In den Kernpartnerländern Deutschland, Estland, Frankreich, Spanien und dem Vereinigten Königreich wurden umfangreiche Stichprobeninterviews durchgeführt, die jeweils mindestens sieben Betriebe pro Beschäftigungszweig (N=132) umfassten. Griechenland und die Tschechische Republik übernahmen die Rolle von kritischen Beobachtern, indem sie den Forschungsergebnissen aus den Kernpartnerländern Ergebnisse aus anhand kleiner Stichproben vorgenommenen empirischen Untersuchungen gegenüberstellten.

Die Beschäftigungszweige wurden nach dem Grundsatz der Vielfalt ausgewählt, um möglichst unterschiedliche Berufstraditionen und Arbeitsumfelder einerseits und unterschiedliche Dynamiken und Anforderungen hinsichtlich der Flexibilität und der Mobilität andererseits zu repräsentieren. Im vorliegenden Artikel werden die Ergebnisse der Literaturstudie und der empirischen Umfrage unter Personalmanagern und Vertretern von Personalabteilungen zusammengefasst und die „unabhängigen Variablen“ der Herausbildung von Arbeitsidentitäten eingehender beleuchtet. Die abhängigen Variablen, die Arten von Strategien, die Arbeitnehmer zur Bewältigung von umfassenderen Veränderungen im Erwerbsleben entwickeln, und die Frage, wie sich diese auf die Stärke ihrer Identifikation mit ihrer Arbeit (oder ihrem Arbeitgeber) auswirken, können im Rahmen dieses Artikels nur kurz angerissen werden. Ergebnisse von Interviews mit über 500 Arbeitnehmern mittlerer Qualifikationsstufe, in denen die Anpassungsmuster der Beschäftigten ausführlich analysiert werden, wurden andernorts veröffentlicht (siehe oben).

Abbildung 1. **Überblick über die untersuchten Beschäftigungszweige in jedem der Partnerländer**

		Untersuchte Beschäftigungszweige					
		Metallverarbeitung/ Maschinenbau	Holzverarbeitung und Möbelherstellung	Gesundheitswesen(2)	Telekommunikation(2)	IT-Sektor(2)	Tourismus
Partnerland	Estland		x	x		x	
	Frankreich	x		x	x	(x)	
	Deutschland	x		x	x	x	
	Spanien	x		x			x
	Vereinigtes Königreich	x		x	x	x	
	Tschechische Republik (1)				(x)	x	x
	Griechenland (1)						x

(1) In Griechenland und der Tschechischen Republik erfolgten empirische Untersuchungen anhand kleiner Stichproben.
(2) Die Stichproben in den Sektoren Telekommunikation und Informationstechnologie (IT) umfassten zahlreiche „Überschneidungsfälle“, welche durch den zunehmenden Übergang von Betrieben zum Angebot von integrierten Telekommunikations- und IT-Dienstleistungen bedingt sind.

Nationale Kontexte: die historisch-kulturelle Einbettung von Arbeitsidentitäten

Arbeitskonzepte werden in verschiedenen europäischen Ländern unterschiedlich definiert, und folglich reagieren die Berufsbildungssysteme auch in unterschiedlicher Weise auf Arbeitsmarktanforderungen und Qualifikationsentwicklungen. Betrachtet man etwa Deutschland und Frankreich, so findet man eine relativ stabile fortwährende Entwicklung von Beschäftigungsstrukturen und eng damit verzahnten Systemen der beruflichen Bildung vor. Die Beschäftigungsinstrumente und berufsbezogenen Ausbildungssysteme sind dort darauf ausgerichtet, neu entstehenden Arbeitsmarktanforderungen nachzukommen, indem die Ausbildungsstrukturen und beruflichen Bildungswege laufend angepasst werden.

In Deutschland wurden die beruflichen Identitäten über Jahrhunderte hinweg durch den Berufsbegriff geformt und waren hierdurch mit dem Prestige der Berufsvorbereitung, Qualifikationsstandards und berufsethischen Normen und Verhaltensregeln verknüpft. Dieses bis ins Mittelalter zurückreichende Berufskonzept hat auch andere Teile Kontinentaleuropas beeinflusst und eine enge Verzahnung zwischen dem Qualifikationserwerb und nach Berufen strukturierten Arbeitsmärkten herbeigeführt. In diesem Zusammenhang kam der sozialisierenden Funktion der betrieblichen Lehre (traditionellerweise im Handwerk) und der beruflichen Aus- und Weiterbildung bei den arbeitsbezogenen Identitätsbildungsprozessen eine zentrale Bedeutung zu (Laske, 2001b). Als Grundlage des dualen Berufsausbildungssystems bildet das Berufskonzept nach wie vor das vorherrschende Organisationsprinzip der Berufsbildung und der Arbeitsmärkte in Deutschland, welches die Qualifikationsanforderungen und anpassungen weitgehend bestimmt (Greinert, 1997). Die berufliche Erstausbildung spielt weiterhin eine wesentliche Rolle bei der Sozialisierung und Integration junger Menschen in eine bestimmte berufliche Fachrichtung, was eng mit der Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsgemeinschaften über beruflich definierte Kategorien verbunden ist, mit denen sich der Einzelne identifiziert.

Aufgrund dieses Systems nahm der berufliche Bildungsweg verglichen mit der schulischen Bildung in Deutschland von jeher eine sehr starke Stellung ein, deutlich stärker als in anderen Ländern (Lane, 1988; Cantor, 1989). Tatsächlich genoss die Lehrlingsausbildung trotz der äußerst geringen Zahl der Übergänge etwa in den Hochschulbereich nicht nur ein hohes Ansehen, sondern bot (zumindest jungen Männern) vielfältige Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg und zum Erwerb weiterer Fach- oder Führungsqualifikationen (Sauter, 1995). Angesichts der zunehmenden Popularität des schulischen Bildungswegs in den letzten beiden Jahrzehnten herrscht heute jedoch eine große Besorgnis, dass der Status der beruflichen Bildungsgänge Schaden nehmen könnte (Nijhof et al., 2002, Stenström et al., 2000; OECD, 1998). Diese Besorgnis hängt damit zusammen, dass der einst praktisch garantierte Übergang in eine gut bezahlte, qualifizier-

te Dauerbeschäftigung, die Aussichten auf einen weiteren beruflichen Aufstieg bot, für einen Großteil der Lehrlingskohorte inzwischen nicht mehr gewährleistet ist. Nach Auffassung von Reuling (1998) stellt die Verknüpfung der Ausbildung für einen Beruf mit der Ausbildung durch eine Berufstätigkeit eine besondere Stärke des deutschen Systems dar. Ist dagegen die Verbindung zum beruflichen Aufstieg nicht mehr gegeben, wird eine hoch spezialisierte berufliche Ausbildung zu einem deutlich riskanteren Unterfangen.

Auch Frankreich zeichnet sich durch starke berufliche Traditionen und ein ausgeprägtes Arbeitsethos aus. Zugleich ist man in Frankreich darum bemüht, flexible, diversifizierte Berufsbildungsprogramme in das System einzugliedern. Zu Beginn der 1970er Jahre wurde ein System der beruflichen Weiterbildung eingeführt, das die Flexibilität, Fortbildung und berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer fördern sollte, indem ihnen Arbeitsaufgaben höherer Qualifikations- und Verantwortungsebenen übertragen wurden. Das als Ergänzung zur beruflichen Erstausbildung angelegte französische System der Weiterbildung zielt darauf ab, die allgemeine und berufliche Weiterbildung Arbeitnehmern aller Qualifikationsstufen zugänglich zu machen, um den durch das formale französische Bildungswesen bedingten Ausgrenzungseffekten entgegenzuwirken und die Anerkennung von am Arbeitsplatz erworbenen Kenntnissen zu fördern (Dif, 1999; Michelet, 1999). Das System räumt französischen Arbeitnehmern das Recht ein, selbstbestimmte Bildungsmaßnahmen zu durchlaufen, üblicherweise in Form von Weiterbildungsprojekten, die durch die von den Arbeitgebern zu entrichtende Abgabe zum Weiterbildungssystem finanziert werden.

Dieses Verfahren zur Stärkung des Lernens am Arbeitsplatz übt einen bedeutenden Einfluss auf die Personalentwicklungskonzepte in Frankreich aus. So verfolgen beispielsweise über zwei Drittel aller Arbeitgeber, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, eine aktive Strategie zur Förderung der Arbeitnehmerflexibilität und mobilität (Simula, 1996; Charraud et al., 1998). Allerdings deutet eine Auswertung dieses Ansatzes darauf hin, dass die Flexibilität und die berufliche Laufbahnentwicklung der Beschäftigten nicht nur durch das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen bestimmt werden – vielmehr spielen auch strukturelle Faktoren wie etwa die Größe des Unternehmens, seine Organisationsstruktur und Personalpolitik sowie Besonderheiten des jeweiligen Wirtschaftszweiges eine bedeutende Rolle (Dubar et al., 1990). Beispielsweise hat der Trend hin zu flacheren Hierarchien die Möglichkeiten der Arbeitnehmer zur Mobilität nach oben erheblich eingeschränkt.

Während die berufliche Weiterbildung darauf abzielt, die Flexibilität und das berufliche Vorankommen der Arbeitnehmer zu fördern, hat sich die Entwicklung der beruflichen Identität während der letzten drei Jahrzehnte deutlich gewandelt. Wie aus verschiedenen Studien von Sainsaulieu (1977, 1985, 1996, 1997) und Dubar (1992, 1996, 2000) hervorgeht, werden die Arbeitsidentitäten in Frankreich zunehmend atomisiert und zersplittert. Gleichzeitig nimmt der Arbeitnehmertypus, dessen Arbeits-

identität durch ein hohes Maß an Interaktivität mit der Arbeit, die Antizipation von Anpassungen und die Fähigkeit zur Einstellung auf sich wandelnde Arbeitsumfelder geprägt ist, an Bedeutung zu. Für diese Arbeitnehmer ist die berufliche Weiterbildung inzwischen ein wichtiges Instrument zur verstärkten Flexibilisierung und zur Eröffnung des Zugangs zu Karrieremöglichkeiten und Erlangung einer höheren beruflichen Stellung (Barbier, 1996).

Wenngleich das deutsche duale System eine besondere Stärke demonstriert, indem es eine qualitativ hochwertige Berufsvorbereitung gewährleistet, so ist es doch weniger flexibel und innovativ und aufgrund seines dezentralen Organisationsprinzips zugleich wesentlich diversifizierter. Das französische System hat demgegenüber ein gewisses Maß an Flexibilität in die Systeme der beruflichen Bildung eingebaut. Vor allem was die Reaktion auf neue Qualifikationsanforderungen infolge des technologischen Wandels betrifft, hat das deutsche duale System nach wie vor Schwierigkeiten, den neu entstehenden Herausforderungen gerecht zu werden. Nichtsdestoweniger weisen beide Länder ähnliche Arbeitskonzepte, arbeitsethische Grundsätze und Beschäftigungsstrukturen auf, die erheblichen Einfluss darauf ausüben, wie Arbeitnehmer verschiedene Formen von Arbeitsidentität entwickeln.

Betrachten wir dagegen Estland und Spanien, so finden wir dort eine Situation des Übergangs vor. Im Laufe der letzten Jahrzehnte sind in beiden Ländern in der Entwicklung der Berufsbildung, der institutionellen Strukturen und der Arbeitsmarktgegebenheiten erhebliche Instabilitäten und Diskontinuitäten aufgetreten. In Verbindung mit instabilen, schwachen Volkswirtschaften machen es diese Brüche den Arbeitnehmern außerordentlich schwer, eine beständige Erwerbsorientierung zu entwickeln und in ihrer Berufslaufbahn voranzukommen.

Länder, die sich im Übergang zur Marktwirtschaft befinden, wie etwa Estland, sind mit einem komplexen Neuorientierungsprozess konfrontiert. Über drei historisch sehr unterschiedliche Perioden hinweg – das vorkommunistische Zeitalter, die sowjetische Ära und die neue Übergangszeit – haben die dortigen Arbeitsmärkte und Berufsbildungssysteme zahlreiche Veränderungen durchlaufen, die jeweils durch radikal unterschiedliche politische und wirtschaftliche Ausrichtungen und Arbeitskonzepte geprägt waren. Bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts bestand in Estland – ähnlich wie beim deutschen Modell – eine enge Verbindung zwischen der Berufsbildung, der Kompetenzentwicklung und den damit zusammenhängenden Berufsidentitäten, welche mit den nach Berufen strukturierten Arbeitsmärkten verzahnt waren. Das sowjetische Regime bettete den Diskurs über den Sinn der Arbeit und der Arbeitsidentitäten in eine marxistisch-leninistische Ideologie ein, die die Herausbildung einer ausgeprägteren Arbeiter- und Proletarieridentität förderte, welche mit dem Anschub der Industrialisierung und einem Wertesystem einherging, das vor allem manuelle Tätigkeiten belohnte. Im Bereich der beruflichen Bildung führte dieses System zu einer rigiden Eins-zu-eins-Zuordnung zwischen beruflichen Spezialisierungen und Stellenprofilen, auf dem

das gesamte Wirtschafts- und Bildungssystem beruhte.

Das hochgradig formalisierte und zentralisierte sowjetische System mit seinen stabilen Arbeitsbedingungen, begrenzten Möglichkeiten zur Laufbahnentwicklung und der praktisch inexistenten Gefahr, arbeitslos zu werden, erzeugte eine eher passive Einstellung bei den Beschäftigten, die wenig Interesse an Mobilität, Flexibilität, Weiterbildung oder Kompetenzausbau entfalteten. Heute steht diese Art der Arbeitseinstellung im Widerspruch zu den Anforderungen und Arbeitsbedingungen, die im Gefolge der Marktwirtschaft und der Demokratisierung entstehen. Ebenso wie viele andere postkommunistische Länder hat auch Estland mit einer strukturellen Arbeitslosigkeit zu kämpfen, die durch das herrschende Missverhältnis zwischen den in der Erwerbsbevölkerung vorhandenen Qualifikationen und den Qualifikationsanforderungen der Marktwirtschaft verschärft wird. Während der letzten zehn Jahre haben hohe Anforderungen an die berufliche Mobilität in Anbetracht der Einführung neuer Stellenanforderungen und Berufsprofile die Entwicklung von Umschulungsmaßnahmen, Mehrfachqualifikationen und Flexibilität vorangetrieben. Die Auswirkungen der beruflichen Sozialisation der Vergangenheit lassen sich jedoch nicht einfach wegwischen. So mangelt es heute der Mehrzahl der Arbeitnehmer nicht nur an den geforderten fachlichen Qualifikationen, sondern auch an der Fähigkeit zur Anpassung, zur Kommunikation, zur Übernahme von Verantwortung oder zur Ergreifung von Initiativen (Joons et al., 2001).

Estnische Arbeitnehmer werden sich nur ganz allmählich bewusst, dass Arbeitsidentitäten inzwischen weniger vorstrukturiert und ideologisch beeinflusst sind, sondern vielmehr vom Einzelnen aktiv konstruiert werden müssen, und zwar hauptsächlich auf der Grundlage seiner Leistung und seines beruflichen Werdegangs. Dieser Ansatz wird durch groß angelegte Umschulungsprogramme in vielen Berufszweigen gefördert. So müssen beispielsweise Pflegekräfte in Estland Umschulungsmaßnahmen durchlaufen und an neu entwickelten Curricula orientierte Prüfungen ablegen, um nachzuweisen, dass sie den heutigen Arbeitsanforderungen und Erwartungen an die Arbeitseinstellung entsprechen. Im Zuge der Anpassung, des Erwerbs neuer Kompetenzen und der Anhebung ihres beruflichen Status zu qualifizierten Fachkräften entwickeln die Angehörigen des Pflegepersonals zugleich neue Formen von beruflicher Identität und Berufsstolz (Kirpal, 2004b).

Spanien weist einige Ähnlichkeiten mit den Übergangsländern auf, indem auch dort historische Perioden eine Zersplitterung und Brüche in den Arbeitskonzepten und im spanischen Berufsbildungssystem herbeigeführt haben. Diese Diskontinuitäten sind ein wesentlicher Faktor zur Aufrechterhaltung der unzulänglichen Berufsqualifizierung und instabilen Arbeitsidentitäten, die die Arbeitnehmer heute erleben. Zwei Ereignisse in der Geschichte des Landes lösten einen intensiven Transformationsprozess aus, der erheblichen Einfluss auf den spanischen Arbeitsmarkt und das spanische Berufsbildungssystem hatte. Erstens führte das Ende der Franco-Ära im Jahre 1975 einen radikalen Wandel des politischen Umfelds herbei,

nachdem das Land über 40 Jahre hinweg in politischer und wirtschaftlicher Isolation gelebt hatte. Zweitens schuf der Beitritt Spaniens zur Europäischen Union im Jahre 1986 neue Rahmenbedingungen für die spanische Wirtschaft.

Das spanische Berufsbildungssystem war einst in hohem Maße diversifiziert, ungeregelt und von schlechter Qualität, ein Zustand, der bis in die frühen 1990er Jahre hinein währte, als die Verbindung zwischen dem Qualifikationserwerb und den Qualifikationsanforderungen schließlich durch die formale Eingliederung von Arbeitspraktika in die Curricula der Berufsbildungsgänge deutlich gestärkt wurde. Wenngleich sich die Qualität und Angemessenheit der beruflichen Bildung seitdem erheblich gebessert hat, bereiten doch die hohe Jugendarbeitslosigkeit und der Übergang junger Menschen von der Schule in den Arbeitsmarkt nach wie vor große Probleme. Ungeachtet des Qualifikationsstands bietet der Arbeitsmarkt jungen Menschen nur wenig Möglichkeiten, ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis zu finden und in ihrer Berufslaufbahn voranzukommen. Da in Spanien viele Stellen auch heute noch für gering qualifizierte oder angelernte Arbeitnehmer ausgelegt sind, landen zahlreiche junge Menschen mit höherem Qualifikationsstand schließlich auf Arbeitsplätzen, für die sie überqualifiziert sind. Darüber hinaus haben viele Arbeitnehmer mit dem offenbaren Fehlen von anerkannten Berufsfeldern und dem niedrigen Anerkennungsgrad von formalen Berufsqualifikationen zu kämpfen. Viele Arbeitgeber legen größeren Wert auf berufliche Weiterbildungsmaßnahmen als auf formale Berufsabschlüsse oder Befähigungsnachweise, insbesondere wenn es darum geht, ihren Beschäftigten Aufstiegsmöglichkeiten anzubieten.

In Spanien ergaben die durchgeführten Untersuchungen einen klaren Zusammenhang zwischen der Abwertung von formalen Berufsabschlüssen und den Schwierigkeiten der Arbeitnehmer, stabile Arbeitsidentitäten und Vertrauen in ihre persönlichen Kompetenzen zu entwickeln (Marhuenda et al., 2001; Kirpal, 2004a). Die meisten Arbeitnehmer sind in instabilen Beschäftigungsverhältnissen tätig und müssen daher extrem flexibel sein. Diese Art der Flexibilität bedingt jedoch eine kontinuierliche Anpassung, die dem Einzelnen wenig Kontrolle über seine eigene berufliche Entwicklung und Laufbahnausrichtung gibt. Folglich verändern sich die Arbeitsidentitäten der Beschäftigten häufig je nach Arbeitsverhältnis und den herrschenden Beschäftigungsbedingungen. Angesichts der fehlenden Anerkennung ihrer beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen in Verbindung mit der instabilen wirtschaftlichen Lage Spaniens – hohe Arbeitslosigkeit, ungeregelte Arbeitsmärkte, ein diversifiziertes Berufsbildungssystem und eine große Nachfrage nach gering qualifizierten und angelernten Arbeitnehmern – sind die Beschäftigten in hohem Maße dem jeweiligen Arbeitsverhältnis ausgeliefert, in dem sie stehen. Eine individuelle Lösung zu Bewältigung dieser Gegebenheiten ist offenbar die Annahme einer Stelle im öffentlichen Dienst. So ist heute der Eintritt in den Staatsdienst bei der Mehrzahl der spanischen Bürger hoch begehrt, da er eine

der wenigen Möglichkeiten darstellt, ein einigermaßen stabiles Arbeitsverhältnis zu erlangen, das Kontinuität und berufliches Vorankommen über einen längeren Zeitraum in Aussicht stellt (Marhuenda et al., 2001).

Die verschiedenen nationalen Beispiele veranschaulichen, wie stark ausgeprägte, beständige berufliche Traditionen eine Rahmenstruktur zur Orientierung und Unterstützung des Einzelnen bei der Herausbildung einer arbeitsbezogenen Identität schaffen können. Dies gilt insbesondere für Länder, in denen die Berufsbildungssysteme und Berufsfelder hochgradig formalisiert und mit nach Berufen strukturierten Arbeitsmärkten verknüpft sind, wie etwa in Deutschland. Hier vermitteln die Anerkennung von Berufsabschlüssen und die damit verbundenen Stellenprofile den Arbeitnehmern eine Orientierung und ein Gefühl der Stabilität beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Auch wenn sich heute die meisten dieser Strukturen im Umbruch befinden und instabil geworden sind, vollziehen sich die Veränderungen doch zumeist schrittweise, wodurch der Einzelne eine gewisse Zeit zur Anpassung erhält.

Im Gegensatz dazu hapert es in Ländern mit unzusammenhängenden und hochgradig diversifizierten Berufs- und Arbeitsmarktraditionen häufig an der institutionellen Unterstützung für die Entwicklung starker Berufsbildungssysteme. Berufliche Qualifikationen werden nicht anerkannt und sind zu einem gewissen Grade von den Arbeitsmarktanforderungen abgekoppelt. Unter diesen Bedingungen fällt es den Arbeitnehmern schwer, beständige Erwerbsorientierungen und Perspektiven für ein berufliches Vorankommen zu entwickeln. Die Beschäftigten sind hier nicht nur gefordert, sehr viel aktiver an der Bestimmung und Ermittlung relevanter Elemente ihrer beruflichen Tätigkeit mitzuwirken, mit denen sie sich identifizieren können, sondern müssen sich zugleich auch auf eine laufende Neudefinition ihrer Arbeitsidentitäten im Gefolge von sich rasch wandelnden Stellenprofilen und Kompetenzanforderungen einstellen. Diesen Fall findet man in Estland vor. Der Übergangsprozess erzwingt neue Arbeitsanforderungen, Qualifikationsstandards, Aus- und Weiterbildungsgänge und neu entstehende Berufsfelder, an die sich der Arbeitsmarkt anpassen und die die Erwerbsbevölkerung internalisieren muss. Interessant ist am Beispiel der Übergangsländer außerdem, dass dieses uns zeigt, wie im Wandel befindliche Arbeitskonzepte und arbeitsbezogene Identitäten zur Erfüllung politischer oder wirtschaftlicher Zwecke instrumentalisiert werden können. Im Rahmen der Neuorientierung können heranwachsende Berufsgemeinschaften und berufliche Interessengruppen eine neue zentrale Bedeutung erlangen, indem sie einen Rahmen für die Entwicklung von kollektiven Arbeitsidentitäten schaffen.

Das Vereinigte Königreich schließlich bietet ein Modell, bei dem der Arbeitsmarkt noch nie vollständig anhand von klar abgegrenzten Berufen und Beschäftigungen gegliedert war und zunehmend von einem hohen Maß an Flexibilität, Deregulierungen und fließenden Übergängen bei den Stellenprofilen und den Kompetenzanforderungen abhängt. In diesem offeneren und weniger stark formalisierten System liegt der Schwerpunkt nicht auf

der Bindung des Einzelnen an bestimmte berufliche Tätigkeiten, sondern vielmehr auf seiner individuellen Kompetenzentwicklung, Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten, Arbeitserfahrung und einer proaktiven Arbeitseinstellung. Vor allem seit dem Zusammenbruch der betrieblichen Lehrlingsausbildungen ab den späten 1970er Jahren werden spezifische arbeitsbezogene oder fachliche Kompetenzen für gewöhnlich am Arbeitsplatz erworben, wodurch die Allgemeinbildung und die betriebliche Weiterbildung gegenüber der Berufsausbildung deutlich mehr Gewicht erhält (Brown, 2001). Des Weiteren sind betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel an ganz konkrete Arbeitsumfelder gebunden, anstatt den Einzelnen darauf vorzubereiten, eine Vielfalt von allgemeinen Arbeitsaufgaben in einem etablierten Berufsfeld auszuführen.

Das britische Berufsbildungssystems zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass der Zugang zu den meisten Beschäftigungen, was die Voraussetzungen für den Berufszugang betrifft, mehr oder weniger ungeregelt ist (Tessaring, 1998). Dies ist gepaart mit einer schwachen Anerkennung von Qualifikationen im Allgemeinen, sodass es den Absolventen bestimmter beruflicher Ausbildungsgänge recht schwer fällt, sich über ihren anschließenden Werdegang klar zu werden (Brown, 1995). Die Situation gestaltet sich hochgradig flexibel: Man kann in viele Berufe eintreten, ohne besondere Eingangsqualifikationen zu besitzen, und dort auch weiter tätig bleiben, ohne sich notwendigerweise später formal zu qualifizieren. Folglich werden viele während der Arbeit erworbenen Kenntnisse – selbst solche, die im Rahmen von formalen Schulungen erworben werden – außerhalb des Betriebs nicht anerkannt. Die generell unterentwickelte mittlere Qualifikationsstufe im Vereinigten Königreich stellt ein komplexes, vielschichtiges Thema dar, das im vorliegenden Artikel nicht behandelt werden kann. Eine Folge davon ist jedoch, dass im Vereinigten Königreich deutlich mehr Hochschulabsolventen Stellen der mittleren Qualifikationsstufe bekleiden als andernorts in (Nord-)Europa, etwa im Vergleich zu Deutschland und den Niederlanden (Lloyd et al., 1999). Ferner wird dort davon ausgegangen, dass die eingestellten Hochschulabsolventen besser entwickelte universelle Grund- oder Kernkompetenzen besitzen, wie z. B. kommunikative, soziale und koordinierende Kompetenzen, die in den Berufsbildungs- und Arbeitsumfeldern des Vereinigten Königreichs gegenüber der Entwicklung von spezifischen fachlichen Kompetenzen typischerweise Vorrang genießen.

Das Fehlen eines gemeinsamen Modells für die berufliche Bildung, Kompetenzentwicklung und Herausbildung von Berufsidentitäten im Vereinigten Königreich bedeutet auch, dass sich diese Prozesse in verschiedenen Wirtschafts- und Beschäftigungszweigen extrem unterschiedlich gestalten können. Von daher sind die Arbeitsidentitäten in hohem Maße individualisiert und von dem jeweiligen Arbeitsumfeld, Stellenprofil, individuellen Kompetenzprofil und der individuellen Laufbahnausrichtung abhängig. Die Wirtschaft als Ganzes ist weniger nach Berufen oder Berufsgemeinschaften gegliedert, wenngleich solche Gemeinschaften in einigen Branchen

immer noch bedeutsam sind. Es ist nicht etwa so, dass Berufe völlig ohne Bedeutung wären – vielmehr wird ihnen eine geringere Bedeutung beigemessen als in anderen Ländern.

In allen untersuchten Ländern zeichnete sich als allgemeiner Trend ab, dass Arbeitnehmer zunehmend multidimensionale (individuelle und kollektive) Berufsidentitäten entwickeln müssen, die sich jeweils an den sozioökonomischen und technologischen Wandel anpassen lassen. Vor dem Hintergrund des generellen Rückgangs der kollektiven Arbeitsidentitäten hat die Eigeninitiative für den einzelnen Beschäftigten an Bedeutung gewonnen. Dies bedeutet, dass die Verantwortung für die Herausbildung einer Bindung an das Arbeitsumfeld und die Entwicklung von Formen der Identifikation mit der Arbeit nahezu vollständig dem Einzelnen überlassen bleibt und zunehmend als offener, unsystematischer Prozess zutage tritt. In den von uns betrachteten fünf Ländern sind die institutionellen Mechanismen, die dem Einzelnen bei der Anpassung seiner Arbeitsidentität und seiner Kompetenzen Orientierung und Unterstützung bieten könnten, in hohem Maße unterentwickelt. Der Aus- und Weiterbildung und der beruflichen Sozialisation kommt in diesem Zusammenhang offenbar eine entscheidende Rolle zu. In Deutschland und Estland etwa hatten die Arbeitnehmer erhebliche Schwierigkeiten, ihre Arbeitsidentitäten neu auszurichten und an sich wandelnde Arbeitsumfelder anzupassen, da diese bis vor rund zehn oder 20 Jahren in stabile Rahmenstrukturen eingebettet waren. Demgegenüber haben es die Beschäftigten im Vereinigten Königreich allem Anschein nach gelernt, mit individualisierten Arbeitsidentitäten umzugehen, was mitunter so weit geht, dass mangelndes Engagement und ein häufiger Arbeitsplatzwechsel den Arbeitgebern erhebliche Probleme bereiten können (Brown et al., 2004).

Der Einfluss von sektoralen Besonderheiten auf die Herausbildung von Arbeitsidentitäten

Ebenso wie nationale Kontexte weisen auch Beschäftigungszweige bzw. Berufsgruppen ihre jeweiligen Besonderheiten auf, die die Prozesse der Identitätsbildung im Erwerbsleben beeinflussen ([2]). Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden zwei Merkmale auf sektoraler Ebene ermittelt, denen offensichtlich eine besondere Bedeutung zukommt: dem Formalisierungsgrad von Berufen und Lernverfahren (einschließlich der beruflichen Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung) sowie der Dynamik des Wandels, u. a. den Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen. Unter Berücksichtigung dieser Besonderheiten ließen sich die untersuchten Beschäftigungszweige als entweder hochgradig formalisiert oder ungeregelt klassifizieren und als entweder hochgradig dynamisch oder weniger dynamisch im Hinblick auf Veränderungen etwa bei Stellenprofilen, Kompetenz-

([2]) Eine eingehende Analyse dieser Besonderheiten für jeden der untersuchten Beschäftigungszweige findet sich in *Career Development International*, 2004, Bd. 9, Nr. 3.

Abbildung 2. **Nationale Kontexte: die strukturelle Einbettung von Arbeitsidentitäten**

		Land				
		Deutschland	**Frankreich**	**Estland**	**Spanien**	**Vereinigtes Königreich**
Strukturelle Gegebenheiten	*Berufsausbildung*	Hochgradig formalisiert; duale Lehrlingsausbildung	Hochgradig formalisiert, hauptsächlich schulisch organisiert	Derzeit grundlegend im Umbruch	Diversifiziert, ungeregelt; fehlende Anerkennung	Schwache Stellung gegenüber der Allgemeinbildung und der betrieblichen Weiterbildung
	Berufliche Weiterbildung	Hauptsächlich staatlich geregelt; Mechanismus zur Arbeitsmarktintegration	Flexibel; ergänzt die berufliche Erstausbildung; von den Arbeitgebern gefördert	Groß angelegte Umschulungsprogramme (vom Staat und den Arbeitgebern gesteuert)	Diversifiziert, teilweise von den Arbeitgebern gesteuert; teilweise als Ersatz für die berufliche Erstausbildung	Nachfragegesteuert, modularisiert; Mechanismus zur Förderung von Übergängen zwischen verschiedenen Bildungswegen
	Arbeits-/ Qualifikationsprofil	Hochgradig stabil	Im Umbruch	Neuorientierung; Missverhältnis zwischen den Qualifikationen der Erwerbsbevölkerung und den Qualifikationsanforderungen	Viele Stellen für ungelernte Arbeitskräfte ausgelegt; Standards werden angestrebt	Hochgradig flexibel und dereguliert; fließende Übergänge bei Stellenprofilen und Kompetenzanforderungen
	Besonderheiten	Starke Verbindungen zwischen dem Qualifikationserwerb und nach Berufen strukturierten Arbeitsmärkten	Arbeitsmarkt durch formale Qualifikationen gesteuert	Diskontinuität infolge des Wandels der politischen Systeme	Diskontinuität, fehlende Standards; hohe Arbeitslosigkeit	Liberale Marktwirtschaft mit flexiblen Arbeitsmärkten
	Allgemeine Entwicklungsrichtung	Stabilität	Flexibilität	Erfüllung neuer Standards	Qualifikationserweiterung	Individualisierung

anforderungen, Lernverfahren, Organisationsstrukturen usw.

Solche strukturellen Merkmale der einzelnen Beschäftigungszweige sind ihrerseits häufig von bestimmten Traditionen abhängig, die sich in manchen Fällen mit der Einbettung in einen nationalen Kontext decken. Dies könnte im Laufe der Zeit möglicherweise eine ganz spezifische Kombination solcher Merkmale herbeigeführt haben. Allerdings scheint dies eher die Ausnahme zu sein ([3]). Unseren Ergebnissen zufolge weisen verschiedene Beschäftigungszweige vielmehr länderübergreifende Besonderheiten auf, die somit in erheblichem Maße nationale Einflüsse und die historisch-kulturelle Einbettung von Arbeitsidentitäten überlagern ([4]). Dies zeigt deutlich, dass internationale und globalisierende Trends sich maß-

([3]) So zeichnet sich etwa der Beschäftigungszweig Metallverarbeitung/Maschinenbau durch eine hohe Heterogenität in gewisser Kombination mit nationalen Besonderheiten aus.

([4]) Das Primat der sektorspezifischen Merkmale und ihr starker Einfluss auf die Herausbildung arbeitsbezogener Identitäten stärkten den Projektansatz, die Forschungsanalyse auf sektorale anstatt auf nationale Perspektiven zu konzentrieren. Die Länderanalyse der ersten Ebene diente dabei als Instrument zur Erleichterung der sektorenweiten Integration von Forschungsergebnissen.

geblich auf die Arbeitsidentitäten auswirken. Ebenso wird jedoch aus unserer Studie ersichtlich, dass Arbeitsaufgaben und Stellenprofile, die in Bezug auf nationale oder kulturelle Besonderheiten relativ unveränderlich zu sein scheinen, da sie weitgehend durch das Wesen der Arbeit oder des Berufs selbst bestimmt werden, beträchtlichen Einfluss auf die Arbeitsidentitäten haben.

So ließ sich beispielsweise für jeden Beschäftigungszweig ein grundlegendes Element ermitteln, das für die jeweils auszuführende Arbeit kennzeichnend ist. Diese Elemente entsprechen einer spezifischen „sektoralen Kultur", der auf der Ebene dessen, womit sich die Beschäftigten in ihrem Arbeitsumfeld identifizieren, offensichtlich ausschlaggebende Bedeutung zukam. Überdies üben diese Elemente oft eine anziehende Wirkung auf Arbeitnehmer aus und können ein wesentlicher Motivationsfaktor für die Spezialisierung auf eine bestimmte berufliche Fachrichtung sein, und sie können eine wichtige Rolle bei der Herausbildung der beruflichen Identität der Arbeitnehmer spielen. Im Metallverarbeitungsbereich zum Beispiel waren das Arbeiten mit dem Werkstoff und Arbeitsverfahren, die zumindest in gewissem Umfang manuelle oder mechanische Tätigkeiten umfassten, ein wichtiges Element, mit dem sich die Arbeitnehmer identifizierten. Gleiches galt für das technische Interesse von Beschäftigten im Telekommunikations- und IT-Sektor, während beim Pflegepersonal offenbar der Fürsorgeaspekt und die Übernahme von Verantwortung für andere Menschen entscheidend waren. Arbeitnehmer im Tourismusbereich gaben an, dass die soziale Interaktion und Kommunikation fundamentale Elemente darstellten, aufgrund derer sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren konnten.

Die Bedeutung von Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Kompetenzen

Eine Verlagerung der Kompetenzanforderungen von den fachlichen Kenntnissen hin zur stärkeren Gewichtung der universellen und kommunikativen Kompetenzen in Verbindung mit einer großen Nachfrage nach Mehrfachqualifikationen war in allen Beschäftigungszweigen zu beobachten. Mindestens zwei Dynamiken machen ein solches neues Qualifikationsgleichgewicht erforderlich: die Organisation der Arbeit anhand von flacheren Hierarchien und Teamarbeit und die Tertiarisierung der Wirtschaft, die zunehmend dienstleistungsorientiert wird, wodurch der Kunde im wirtschaftlichen Zusammenhang eine neue Bedeutung gewinnt. Letzteres bringt in der Praxis zwei Konsequenzen mit sich: ein hohes Maß an Kundeninteraktionen auf der mittleren Personalebene sowie den Umstand, dass Kunden und Klienten im Allgemeinen sehr viel höhere Ansprüche stellen und konkrete Vorstellungen im Hinblick auf die von ihnen erwartete Servicequalität hegen. Dies führt selbst in etablierten Dienstleistungszweigen wie dem Pflegebereich oder dem Tourismusgewerbe

eine neue Wettbewerbsstruktur herbei. Die Strukturen der beruflichen Erstausbildung tragen diesen neuen Kompetenzanforderungen allmählich Rechnung, und wo in den jüngsten Jahren Reformen durchgeführt wurden, hat man versucht, diesen Forderungen in den Berufsbildungssystemen nachzukommen ([4]).

An die Mehrfachqualifikation knüpfen die Arbeitgeber eine ganze Reihe von Erwartungen. So umfasst etwa das von den Arbeitgebern konstruierte Profil eines mehrfachqualifizierten IT-Technikers eine Fülle von Aspekten wie z. B. Vertraulichkeit, Fremdsprachenkenntnisse, fachliche Mischkompetenzen, kommunikative Kompetenzen, Veränderungsbereitschaft und kontinuierliche Persönlichkeitsentwicklung, Stressbewältigungsfähigkeit, Teamfähigkeit und allgemeine Verwaltungskenntnisse (Loogma et al., 2004, S. 329). Allerdings gab es auch Beispiele, in denen universelle und kommunikative Kompetenzen sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Arbeitnehmern als sekundär eingestuft wurden, insbesondere in Bereichen, in denen vornehmlich manuelle, mechanische oder rein technische Arbeiten auszuführen waren, so etwa in einigen Sparten der metallverarbeitenden Industrie oder des Telekommunikations- und IT-Gewerbes. Die gewünschte Mischung von Kompetenzen schien oft davon abzuhängen, in welchem Maße die Teamarbeit in die tägliche Arbeitspraxis der Betriebe integriert war. Ein umfassender Wandel war in den letzten Jahren beispielsweise im Bereich Metallverarbeitung/Maschinenbau zu verzeichnen, wo die Übertragung von Verantwortlichkeiten auf die unteren Personalebenen und das Arbeiten in Teams im Vergleich zu tayloristischen und hierarchischen Formen der Arbeitsorganisation inzwischen sehr viel häufiger vorkommen. Infolge eines ähnlichen Wandels im Gesundheitswesen baut die Tätigkeit von Pflegekräften mittlerweile weniger stark auf Weisungen der Ärzte auf. Im Tourismusbereich herrscht nach wie vor eine hierarchische Arbeitsorganisation vor, während in der IT- und Telekommunikationsbranche eine Kombination aus hochgradig individualisierter Arbeit und einer projekt- und teamarbeitsbasierten Arbeitsorganisation anzutreffen ist.

Die Pflegeberufe liefern ein gutes Beispiel für die Veränderung von Kompetenzanforderungen. Das moderne patientenorientierte Pflegekonzept macht eine Abkehr vom Prinzip der Anweisungsbefolgung und einen Übergang zu einem Selbstbefähigungsansatz erforderlich, bei dem ein neues Schwergewicht auf der Konsultation liegt. Dadurch wird der Aspekt der Beratung in den Pflegeprozess eingeführt, welcher hoch entwickelte zwischenmenschliche (soziale) Kompetenzen voraussetzt. Ferner bewirken auch Informations- und Kommunikationstechnologien und komplexe Datenverarbeitungsaufgaben in Verbindung mit einem neuen kundenorientierten Ansatz eine Neudefinition des traditionellen Profils der Gesundheits-

([5]) Beispielsweise wurden bei der Einrichtung der deutschen dualen Ausbildung für die neuen IT-Berufe im Jahre 1995 oder auch im neuen Curriculum für die Ausbildung von Pflegekräften in Estland zahlreiche Module aufgenommen, bei denen die Förderung der kommunikativen Kompetenzen im Mittelpunkt steht.

dienste (Kirpal, 2004b, S. 287). Beide Prozesse führen nicht nur eine allgemeine Erhöhung der Kompetenzanforderungen und komplexere Arbeitsverfahren herbei, sondern setzen auch fortgeschrittene kommunikative Kompetenzen voraus.

Der Wandel der Kompetenzanforderungen verweist unmittelbar auf die Rolle und Anerkennung von beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung. Aus den Forschungsergebnissen geht hervor, dass in vielen Bereichen der beruflichen Weiterbildung gepaart mit praktischer Berufserfahrung der Vorzug gegenüber formalen Berufsabschlüssen gegeben wird. Dies war zumindest im IT-Sektor, in der Tourismusbranche und zu einem gewissen Grade im Telekommunikationsbereich der Fall. Im Pflegebereich und im Metallverarbeitungs-/Maschinenbaugewerbe wird der beruflichen Erstausbildung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern großer Wert beigemessen, und sie gilt dort als Grundvoraussetzung für den Eintritt in den Stellenmarkt und für das weitere berufliche Vorankommen. Überdies wird die Vermittlung praktischer Berufserfahrung im Rahmen von beruflichen Ausbildungsgängen auch als eine Strategie zur Personaleinstellung betrachtet, so insbesondere im deutschen dualen Lehrlingsausbildungssystem. Generell erhöht der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Erstausbildung die Beschäftigungsfähigkeit und die Chancen auf ein berufliches Vorankommen. Des Weiteren legt diese den Grundstein für eine allgemeine Lernfähigkeit und die Entwicklung einer grundlegenden beruflichen Identität, sogar im hochgradig diversifizierten Tourismusgewerbe. In vielen Berufsgruppen vermag die berufliche Erstausbildung junge Arbeitnehmer jedoch nicht darauf vorzubereiten, die Aufgaben zu meistern, die sie in der alltäglichen Arbeitspraxis bewältigen müssen. In den Beschäftigungszweigen Tourismus, Telekommunikation, IT und sogar im Pflegebereich bestätigten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass es letztlich in erster Linie auf die praktische Arbeitserfahrung ankomme. Der Erwerb von Kompetenz war eindeutig mit einem Lernen am Arbeitsplatz verknüpft, welches betriebliche Schulungen, „Learning by Doing“ und selbstgesteuertes Lernen umfasste.

Eine wachsende Nachfrage nach „Just-in-time“-Wissen war in den meisten Beschäftigungszweigen zu verzeichnen, so vor allem im IT-Sektor, im Telekommunikationsbereich und im Metallverarbeitungs-/Maschinenbaugewerbe. Dieser Trend hat zur Neustrukturierung des Modus und der Rolle der beruflichen Weiterbildung geführt und übt einen erheblichen Druck auf die Beschäftigten aus, sich im Selbststudium und durch informelles Lernen weiterzubilden. In den meisten Fällen trägt diese Art der Wissensaneignung nicht wesentlich zur Anhebung von beruflichen Kompetenzen bei, da sie kurzfristig angelegt ist, rasch veraltet und als Mindestanforderung betrachtet wird, die man erfüllen muss, um mit dem Wandel der Technologien Schritt zu halten und so die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu bewahren. Arbeitnehmer merkten kritisch an, dass ihnen der Erwerb von „Just-in-time“-Wissen nur wenig Spielraum und Möglichkeiten zu einer gründlicheren und langfristigeren Kompetenzentwicklung biete, die im Hin-

blick auf die Förderung ihrer Chancen auf ein berufliches Vorankommen bedeutsam sein könnte. Nach Auffassung einiger Arbeitnehmer gab ihnen diese Wissensstruktur sogar deutlich weniger Kontrolle über ihren eigenen Kompetenzerwerb. Überdies begünstigt sie die zunehmende Einstellung von Hochschulabsolventen, ein Trend, der sich in technischen Bereichen wie etwa im Metallverarbeitungs-/Maschinenbaugewerbe, in der Telekommunikationsbranche und im IT-Sektor bemerkbar machte. Andere Faktoren, die Arbeitnehmer daran hindern, ihre beruflichen Kompetenzen auszubauen, sind die Unvereinbarkeit von Schulungen und Weiterbildungsangeboten mit den Arbeitszeiten der Beschäftigten, eine fehlende finanzielle Förderung durch die Arbeitgeber und die Unzulänglichkeit der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen. Dass die Unternehmen beim Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen einen „harten Kern“ gegenüber einem „benachteiligten“ Segment der Belegschaft bevorzugten, war ein Problem, das im Telekommunikations-/IT-Bereich, in der Tourismusbranche und im Metallverarbeitungs-/Maschinenbaugewerbe zutage trat.

Schlussfolgerungen

Bestehende Gesellschafts- und Wirtschaftsstrukturen üben einen starken Einfluss auf das Wesen der Arbeit aus und führen eine ganze Reihe von Veränderungen herbei, um der Notwendigkeit des Wandels nachzukommen. Ganz offensichtlich gibt es zwischen europäischen Ländern und Beschäftigungszweigen zahlreiche Unterschiede im Hinblick darauf, wie sich Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen auf die Erwerbsbevölkerung auswirken, und jeder nationale und sektorale Kontext weist eine andere Problematik auf. Doch scheinen einige kontextuelle Variablen die Herausbildung von Arbeitsidentitäten sowohl auf der Ebene der nationalen Einbettung von Arbeitskonzepten als auch auf der Ebene der branchenspezifischen Strukturen zu beeinflussen.

Formalisierung versus Deregulierung

Formalisierte, geregelte Strukturen fördern die Stabilität und Kontinuität und unterstützen den Einzelnen bei der Entwicklung einer beruflichen Orientierung und Arbeitsidentität. So können beispielsweise etablierte Berufsbildungssysteme und die Anerkennung von formalen Qualifikationen eine entscheidende formative Rolle bei der Entwicklung einer ersten beruflichen Bindung und beim Aufbau eines beruflichen Selbstvertrauens spielen. Dies galt zu einem gewissem Grade für alle untersuchten Berufsgruppen. Stabile Beschäftigungsverhältnisse und Zuverlässigkeit bilden wichtige Voraussetzungen dafür, dass der Einzelne eine individuelle Bindung an den Betrieb entwickeln, Arbeitsengagement entfalten und seine eige-

ne berufliche Entwicklung planen kann. Ebenso wichtig sind sie für das berufliche Vorankommen, sei es nun im Sinne einer Vertiefung der eigenen Kenntnisse und Kompetenzen durch horizontale Mobilität (wie etwa im Pflegebereich) oder durch eine Beförderung, welche eine vertikale Mobilität beinhaltet. Im Gegensatz dazu machen es instabile Beschäftigungsbedingungen den Arbeitnehmern besonders schwer, eine beständige Arbeitsidentität zu entwickeln, was typischerweise bei Beschäftigten im Tourismusbereich der Fall war.

Der Einfluss der Formalisierung betrifft auch die Organisation und Rolle von Berufsgemeinschaften und verbänden. Der starke Einfluss, den diese auf die Identitätsbildung ausüben, offenbarte sich in fast allen untersuchten Berufsgruppen. Dort, wo Berufsverbände in hohem Maße formalisiert sind (wie etwa im Pflegebereich und traditionellerweise in der metallverarbeitenden Industrie), wird den Arbeitnehmern durch das Angebot von Berufsberatungs- und Unterstützungsmaßnahmen geholfen, ihre Position in Bezug auf das Arbeitsumfeld, die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und ihren beruflichen Status zu stärken. Wo solche Mechanismen fehlten, traten entweder – wie etwa im IT-Sektor – informelle Berufsgemeinschaften an ihre Stelle, die eine ähnliche Funktion ausüben, oder aber die Beschäftigungsverhältnisse und Identitätsbildungsprozesse waren hochgradig individualisiert, wie etwa im Tourismusgewerbe.

Wo stabilisierende Mechanismen abgebaut wurden (wie z. B. in den Bereichen Metallverarbeitung/Maschinenbau und Telekommunikation) oder gar nicht existieren (wie in der IT-Branche und im Tourismusgewerbe), sind die Arbeitnehmer gefordert, ihr eigenes Identifikationssystem zu konstruieren. Drei Tendenzen sind in diesem Zusammenhang herauszuheben. Die erste davon ist die Übertragung des Konzepts einer professionellen Arbeitseinstellung – die typischerweise in den so genannten „gehobenen" Berufen (etwa bei Juristen, Ärzten, Managern) erwartet wird – auf die Beschäftigten der mittleren Qualifikationsstufe. Diese Entwicklung war beispielsweise bei IT-Fachleuten, hoch qualifizierten Beschäftigten im Tourismusgewerbe und im Maschinenbau sowie zu einem gewissen Grade beim Pflegepersonal zu beobachten. In diesem Fall werden das Arbeitsethos, ein persönliches Interesse und Engagement, eine proaktive Lerneinstellung und Selbstverwirklichung als zentrale Konzepte propagiert und übernommen. Eine zweite Möglichkeit, die wir beobachten konnten, war eine hochgradig individualisierte Arbeitseinstellung, wie sie am Beispiel des Vereinigten Königreichs veranschaulicht wurde, aber auch in wachsendem Maße in der Mehrzahl der untersuchten Berufsgruppen zutage trat. Hier liegt der Schwerpunkt auf den individuellen Qualifikationen, Kenntnissen, beruflichen Kompetenzen des Einzelnen und der aktiven Entwicklung seiner beruflichen Laufbahn anhand von Bildungs- und Fortbildungsmaßnahmen sowie der Mobilität und Flexibilität als wichtigen Instrumenten zum beruflichen Vorankommen. Drittens entwickelten zahlreiche Arbeitnehmer eine funktionelle oder instrumentelle Arbeitseinstellung, indem sie die an die Weiterbildung, Flexibilität und Mobilität gestellten Mindest-

anforderungen erfüllten, um ihre Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Eine solche Herangehensweise war im Telekommunikations- und im Metallverarbeitungs-/Maschinenbaubereich zu beobachten, trat jedoch in geringerem Ausmaß auch in den anderen Beschäftigungszweigen auf. Letztere kann als eher passive Reaktion auf den Wandel der Arbeitsanforderungen gewertet werden, während die beiden erstgenannten Trends einen eher proaktiven Ansatz voraussetzen und veranschaulichen.

Flexibilität und Mobilität

Organisationale Veränderungen, technologische Innovationen und eine starke Kundenorientierung zwingen die Beschäftigten zur Anpassung an neue Anforderungen im Arbeitsumfeld, indem sie neue Kompetenzprofile und ständige Lernfähigkeit entwickeln. Die Unternehmen sind gefordert, sich wandelnden organisationalen Anforderungen gerecht zu werden, ein reichhaltiges Lernumfeld zu schaffen und die Arbeitnehmer bei der Anpassung an die im Wandel befindlichen Arbeitsverhältnisse zu unterstützen. Sie sind grundsätzlich in der Lage, die spezifischen Arbeitseinstellungen ihrer Beschäftigten entweder einzuengen oder aktiv zu fördern, und haben somit einen Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsidentitäten.

Hinsichtlich der Mobilität unterschied das Projektkonsortium zwischen geografischer bzw. räumlicher Mobilität, horizontaler Mobilität und vertikaler Mobilität. Die an die Arbeitnehmer gestellten Forderungen nach räumlicher Mobilität beinhalten die Notwendigkeit und/oder die Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln, an einen neuen Standort versetzt zu werden, dienstlich zu reisen oder regelmäßig über weite Strecken zu pendeln. Horizontale Mobilität bezieht sich auf den Wechsel des Arbeitgebers oder der Abteilung, die Jobrotation, den Erwerb bestimmter fachlicher Spezialisierungen oder die Teamarbeit. Die vertikale Mobilität schließlich umfasst die Fähigkeit, die Möglichkeit und ein Interesse daran, in seiner persönlichen Berufslaufbahn voranzukommen, indem man Chancen wie etwa Weiterbildungsmaßnahmen oder das Angebot einer unternehmensinternen Beförderung nutzt. Die horizontale und die vertikale Mobilität sind beide eng mit den Möglichkeiten zur ständigen beruflichen Weiterentwicklung und zur betrieblichen Weiterbildung verknüpft. Die Migration kann als besondere Form der Mobilität betrachtet werden, die für gewöhnlich mit einem Wechsel des Arbeitgebers und der beruflichen Tätigkeit verbunden ist. Wenngleich diese Frage auf europäischer Ebene von großem Interesse sein mag, befasste sich dieses Projekt nicht mit den Arbeitsmigranten, da deren berufliche Identitätsbildung einen Sonderfall darstellt.

In wirtschaftlich angespannten Zeiten wurden Flexibilität und Mobilität zunächst als Forderungen gesehen, die die Unternehmen und Beschäftigten unter Druck setzten. Allerdings schaffen Flexibilität und Mobilität auch Chancen in Bezug auf das betriebliche Lernumfeld, Stellenprofile, berufliche Laufbahnmöglichkeiten und die Eigenständigkeit und Selbstver-

wirklichung der Arbeitnehmer. Betriebliche Organisationsstrategien können den Beschäftigten entweder neue Möglichkeiten eröffnen oder aber sie unter Druck setzen, beispielsweise durch Intensivierung der Arbeit. Letzteres war ein weit verbreitetes Merkmal, das von Arbeitnehmern in allen untersuchten Beschäftigungszweigen genannt wurde. Die Studie brachte zutage, dass Flexibilität und Mobilität in verschiedenen Berufsgruppen recht unterschiedlich erlebt und bewertet werden, und hat aufgezeigt, wie sich dies auf die Identitätsbildungsprozesse im Erwerbsleben auswirkt.

Die Arbeitnehmer assoziierten das Thema Flexibilität typischerweise mit der Fähigkeit zur Bewältigung von und Anpassung an Veränderungen im Erwerbsleben, etwa neue Arbeitsaufgaben, Beschäftigungsverhältnisse und Formen der Arbeitsorganisation, was sich generell mit einer Erweiterung von Kompetenzen und Arbeitsprofilen verband. Ebenso verwiesen sie auf Arbeitsbedingungen in puncto arbeitszeitlicher Flexibilität, unregelmäßiger Arbeitszeiten, veränderlicher Arbeitszeitpläne und der Bereitschaft zur Ableistung von Überstunden. Inwieweit Flexibilität und Mobilität neue Möglichkeiten schufen oder vielmehr neue Forderungen beinhalteten, die die Beschäftigten unter Druck setzten, wurde äußerst unterschiedlich aufgefasst. Angehörige des Pflegepersonals waren etwa der Meinung, dass sie es weitgehend unter Kontrolle hatten, auf welches Maß an Flexibilität und Mobilität sie sich einstellen mussten, und dass sie individuelle Wahlmöglichkeiten besaßen. Dagegen wurden in den neueren Wirtschaftszweigen – den so genannten „New Economies“ – beide Elemente als Forderungen empfunden, die sich der Kontrolle der Beschäftigten entzogen und somit ein hohes Stressniveau erzeugten. Forderungen nach Flexibilität wurden vor dem Hintergrund von Überstunden und flexiblen Arbeitszeiten kritisch gesehen, insbesondere in der Tourismusbranche, wo die Entschädigungsmechanismen für derartige Anforderungen als unangemessen bezeichnet wurden, und zwar nicht nur in puncto finanzieller Vergütung, sondern auch im Hinblick auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Laufbahnaussichten und das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen. Am negativsten wurde die Flexibilität dann aufgefasst, wenn sie als Möglichkeit interpretiert wurde, Arbeitnehmer einzustellen und wieder zu entlassen, ohne dass dadurch höhere Kosten entstehen. Negative Auswirkungen hiervon waren mangelndes Engagement, mangelnde Bindung an den Betrieb und eine hohe personelle Fluktuation.

Was die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Flexibilität und Mobilität anbelangt, konnten auch nationale (bzw. kulturelle) Unterschiede ermittelt werden. Beschäftigte in Frankreich und im Vereinigten Königreich schienen generell besser dafür gerüstet zu sein, Flexibilitäts- und Mobilitätsansprüche zu bewältigen und persönlich davon zu profitieren als deutsche Arbeitnehmer. Sozialisation, Aus- und Weiterbildung und persönliche Erfahrungen spielen in diesem Zusammenhang offenbar eine wichtige Rolle. Dies wurde etwa deutlich, wenn man in den drei Ländern die Arbeitseinstellungen von Pflegekräften mit denen von Beschäftigten im Telekommunikationsbereich verglich. Zugleich sind Arbeitnehmer in Ländern mit

instabilerer Wirtschaft, wie etwa Spanien und Estland, im Allgemeinen auch eher daran gewöhnt, sich an veränderte Arbeitsanforderungen anzupassen, da sie oft in hohem Maße flexibel agieren müssen, um Turbulenzen und Zeiten des Umbruchs zu überstehen.

Eine horizontale Mobilität wurde häufig als wichtiges Mittel zur Erweiterung der beruflichen Kompetenzen und Verbesserung der Karrieremöglichkeiten genutzt. Vor allem im IT-Sektor und im Tourismusgewerbe und insbesondere im Vereinigten Königreich war der Wechsel des Arbeitgebers zur Sammlung von Berufserfahrung eng mit der beruflichen Weiterentwicklung gekoppelt. Im Pflegebereich diente die horizontale Mobilität (zumeist zwischen verschiedenen Stationen eines Krankenhauses) typischerweise dazu, berufliche Kompetenzen zu erweitern und zu vertiefen, allerdings ohne die Absicht, beruflich aufzusteigen. Auffällig war, dass in den meisten Beschäftigungszweigen die Mehrzahl der Arbeitnehmer der mittleren Qualifikationsstufe der horizontalen Mobilität gegenüber der vertikalen Mobilität den Vorzug gab. Diese Tendenz ließ sich mit den Kernelementen eines Berufs (oben beschriebenen) in Zusammenhang bringen, mit denen sich die Beschäftigten dieser Qualifikationsstufe typischerweise identifizieren. Dieses berufliche Identifikationsmuster kann eine gewisse Unvereinbarkeit zwischen der Ausführung fachlicher Aufgaben und der Übernahme von koordinierenden und administrativen Funktionen bedingen, die mit höheren Verantwortlichkeiten einhergehen. In den Bereichen Telekommunikation, IT und Metallverarbeitung/Maschinenbau etwa brachte der Übergang von der Tätigkeit als technische Fachkraft zur Übernahme von koordinierenden Aufgaben viele Beschäftigte in einen Konflikt, der sie oft davon abhielt, in leitende Stellungen aufzurücken. IT-Fachkräfte assoziierten Führungspositionen sogar mit einer zwangsläufigen Degeneration von Fachkenntnissen und praktischen Kompetenzen (Loogma et al., 2004). Die Mehrzahl des Pflegepersonals erlebte einen ähnlichen Konflikt: Pflegekräfte, die sich stark mit der unmittelbaren Patientenpflege identifizierten, waren in der Regel nicht geneigt, in leitende Positionen aufzurücken und Kompetenzen zu entwickeln, die mit Verwaltungs-, Koordinations- oder allgemeineren Führungsaufgaben verbunden waren (Kirpal, 2004b).

Diese Ergebnisse können den Schluss nahe legen, dass für die meisten qualifizierten Fachkräfte die Ausübung der Kernaufgaben eines Berufs wichtiger ist als der Aufstieg zum Vorarbeiter, Aufseher oder leitenden Mitarbeiter, insbesondere wenn letzterer keine wesentliche Änderung der Gehaltsstruktur nach sich zieht, was etwa im Pflegebereich der Fall ist. Eine stärkere Karriereorientierung war bei den britischen und französischen Arbeitnehmern zu verzeichnen sowie bei den Beschäftigten in diversifizierten und weniger formalisierten Sektoren, so etwa im Tourismusbereich und in der IT-Branche. Hier ist zu beachten, dass sich die Gehaltsstruktur – vor allem im Vereinigten Königreich – mit dem Erklimmen der Karriereleiter erheblich ändert. Es fiel auf, dass für Beschäftigte im Vereinigten Königreich das Voranschreiten auf dem Pfad der beruflichen Entwicklung hauptsäch-

lich mit einer aufwärts gerichteten vertikalen Mobilität und der Erhöhung des Einkommens verbunden war; in Kombination mit dem Durchlaufen verschiedener Beschäftigungsverhältnisse beinhaltete dies häufig auch einen Wechsel des Berufs. Selbst die Bindung an ein bestimmtes Unternehmen oder Arbeitsumfeld schien nicht allzu sehr von Belang zu sein. Demgegenüber identifizierten sich qualifizierte Arbeitnehmer in den anderen Ländern sehr viel stärker damit, Fachkräfte auf einem bestimmten Gebiet zu sein, was eine starke Identifikation mit denjenigen beruflichen Tätigkeiten erzeugte, die die Anwendung von sehr spezifischen fachlichen Kompetenzen voraussetzten.

Andere strukturelle Faktoren, die Arbeitnehmern wenig Anreiz geben, eine vertikale Mobilität anzustreben, waren das Fehlen von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten infolge der Umstrukturierung von Organisationen, fehlende Unterstützung vonseiten der Arbeitgeber oder das Wesen der berufsständischen Organisation. Aufgrund des Trends zu flachen Hierarchien in der Arbeitsorganisation in den Bereichen Telekommunikation, IT und Metallverarbeitung/Maschinenbau hat sich die Zahl der verfügbaren Aufseher-/Vorarbeiterpositionen insbesondere auf der mittleren Führungsebene erheblich verringert. Eine Folge hiervon ist, dass beispielsweise in Deutschland deutlich weniger Beschäftigte das Ablegen der Meisterprüfung als klassischen beruflichen Aufstiegsweg nutzen, zumal letzterer durch die Besetzung solcher Positionen mit Hochschulabsolventen zunehmend untergraben wird. Eine fehlende Unterstützung vonseiten der Arbeitgeber im Hinblick auf die Veranstaltung von und Ermöglichung der Teilnahme an geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen war vor allem im Tourismusgewerbe und in der IT-Branche ein Problem, während im Pflegebereich die Karrieremöglichkeiten durch die hochgradig formalisierte Organisation des Berufsstands sichtlich beschränkt wurden.

Der Zusammenhang zwischen Mobilität, Flexibilität und Arbeitsidentität wird vielleicht am offensichtlichsten, wenn man das Selbstverständnis von IT-Fachkräften und Metallarbeitern betrachtet, die sich deutlich gegenüber Verwaltungsmitarbeitern, Managern und leitenden Angestellten abgrenzten. Wie aus der Studie im IT-Sektor hervorgeht, kann die Arbeitsidentität einer IT-Fachkraft so sehr auf dem Gebiet der Technik verwurzelt sein, dass sie mit einer hochgradigen Inflexibilität in Bezug auf die Entwicklung einer umfassenderen Erwerbsorientierung korreliert. Es wäre interessant, weiter zu untersuchen, in welchem Maße hoch entwickelte, jedoch eng eingegrenzte fachliche Kompetenzen die Beschäftigungssituation solcher Arbeitnehmer im Rahmen einer geforderten Anpassung an sich wandelnde Arbeitsumfelder gefährden.

Reflexionen

Das Forschungsprojekt hat bestätigt, dass sich die Arbeitnehmer in Europa in zunehmendem Maße mit Forderungen nach höherer Flexibilität und Mobilität im Erwerbsleben konfrontiert sehen und gefordert sind, ständige Veränderungen zu bewältigen und sich laufend anzupassen. Ebenso ging aus den Projektergebnissen hervor, dass nicht alle Beschäftigten der mittleren Qualifikationsstufe über das persönliche Rüstzeug verfügen, um Forderungen nach Anpassung ihrer beruflichen Tätigkeit, Kompetenzentwicklung und Laufbahnausrichtung gerecht werden zu können. Wenden wir unser Augenmerk wieder dem Einzelnen zu, so fanden wir in allen von uns untersuchten Berufsgruppen Arbeitnehmer mit klassischen Formen der Arbeitsidentität vor, die durch ein hohes Maß an Identifikation entweder mit dem Beruf, mit dem Arbeitgeber, mit dem Produkt des jeweiligen Betriebs oder mit den täglichen Arbeitsaufgaben gekennzeichnet waren. Für diese Gruppe von Beschäftigten stellten rasche Veränderungen im Betrieb eine ziemlich große Herausforderung dar. Dies galt insbesondere für diejenigen, die nicht über die Möglichkeiten oder das persönliche Rüstzeug zur Anpassung an neue Anforderungen verfügten. In solchen Fällen entwickelten die Arbeitnehmern typischerweise eine „Rückzugsstrategie“, durch die sie versuchten, ihren gegenwärtigen Arbeitsstatus und ihr aktuelles Berufsprofil zu bewahren. Diese Arbeitnehmergruppe widersetzte sich weitgehend den Forderungen nach höherer Flexibilität und zeigte keinerlei oder nur wenig Neigung zur Weiterbildung, zum Vorankommen in ihrer beruflichen Laufbahn oder zum Wechsel des Arbeitsplatzes bzw. Arbeitgebers. Darüber hinaus wirken der Flexibilitätsdruck und die Veränderung der Arbeitsaufgaben und beruflichen Rollen oder ein Wechsel des Arbeitgebers häufig Stress auslösend und führen zu einer mangelnden Kontrolle über die Arbeitsleistung. Dies war insbesondere in Berufen und Organisationen der Fall, in denen hohe Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen gestellt werden und die Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitsaufgaben einem raschen Wandel unterworfen sind, wie z. B. im IT-Sektor.

Im Gegensatz dazu waren Beschäftigte mit flexiblen, vorübergehenden und individualisierten Formen der Arbeitsidentität, die in der Lage waren, Forderungen nach ständiger Veränderung im Erwerbsleben zu antizipieren und zu internalisieren, sehr viel besser dafür gerüstet, Flexibilitätsansprüchen nachzukommen. Diese Arbeitnehmer hatten oft die gewünschte Mischung von fachlichen und sozialen Mischkompetenzen vorzuweisen und besaßen die Fähigkeit, Flexibilität, Mobilität und Lernen als Instrumente zur Entwicklung ihrer beruflichen Laufbahn einzusetzen. Die Untersuchungsergebnisse belegten ebenfalls, dass Arbeitgeber solche flexiblen Arbeitnehmer bevorzugen und zunehmend eine Art selbständigen Unternehmer erwarten, der seine Dienste, Qualifikationen und Kompetenzen auf Abruf feilbietet (vgl. auch Pongratz et al., 2003; Voß et al., 1998). Dieser Arbeitnehmertypus setzt ein hohes Maß an Flexibilität, kontinuier-

liche Weiterbildung, Risikomanagementkapazitäten sowie die Fähigkeit voraus, die eigene Arbeitsidentität und Laufbahnausrichtung aktiv zu formen und zu konstruieren.

Neu entstehende Formen von Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen leisten diesem unternehmerischen Modell weiter Vorschub, wodurch frühere Formen von vertrauensbasierten Beziehungen allmählich abgelöst und Strukturen des organisationalen Engagements gelockert werden (Baruch, 1998; Reader et al., 2001). Diese Tendenz fördert und begünstigt einen allgemeinen Trend zur „Individualisierung" der Arbeitsidentitäten weg von den klassischen kollektiven Formen, was kollektive Verhandlungen der Arbeitnehmer erschwert. Des Weiteren überträgt dieses Modell die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung und die berufliche Weiterentwicklung vom Unternehmen auf den Einzelnen. Für den einzelnen Arbeitnehmer jedoch erzeugt eine proaktive, unternehmerische, auf Mehrfachqualifikation gegründete Arbeitseinstellung auch komplexe, flexible und multidimensionale Arbeitsidentitäten, die bei laufender Anpassung an die geforderten Veränderungen Konflikte auslösen können. Stabilität und Kontinuität, die ehemals beispielsweise durch Dauerbeschäftigungsverträge und eine stabile Bindung an den Betrieb gewährleistet wurden, müssen die Arbeitnehmer in zunehmendem Maße aktiv selbst konstruieren.

Inwieweit die Beschäftigten in der Lage sind, Forderungen nach Flexibilität und Veränderung nachzukommen, hat maßgebliche Auswirkungen auf ihre Motivation, ihr Arbeitsengagement und die Art ihrer Identifikation mit der Arbeit. Der vorliegende Artikel hat versucht, aufzuzeigen, dass das Potenzial zur Veränderung nicht vom Einzelnen allein bestimmt wird, sondern dass vielmehr auch strukturelle Variablen eine entscheidende Rolle dabei spielen, Entwicklungen der Arbeitnehmer entweder zu fördern oder zu behindern. Da es in Europa eine große Zahl von Beschäftigten geben dürfte, die nicht dem unternehmerischen Typus entsprechen und somit benachteiligt sein könnten, müssen Arbeitnehmer irgendeine Form von Unterstützung erhalten, um dafür gerüstet und darauf vorbereitet zu werden, den Wandel der Arbeitsanforderungen zu bewältigen. Die Untersuchungsergebnisse belegten, dass Arbeitnehmer der mittleren Qualifikationsstufe über 35 Jahren besonders aktiv unterstützt und beraten werden müssen, um nicht in eine passive „Rückzugsstrategie" zu verfallen, die letztlich zu ihrer Ausgrenzung aus dem Berufsleben führen könnte. Demgegenüber waren Arbeitnehmer, die in den letzten zehn Jahren ausgebildet wurden, sehr viel besser dafür gerüstet, Flexibilitätsansprüche und Forderungen nach ständiger Weiterbildung zu antizipieren und ihnen gerecht zu werden. Dies deutet auf die ausschlaggebende Rolle hin, die der beruflichen Erstausbildung in diesem Zusammenhang zukommt, sofern diese in angemessener Weise darauf angelegt ist, junge Menschen auf die Bewältigung der in heutigen Arbeitsumfeldern gestellten Anforderungen vorzubereiten. Wo jedoch die Arbeitnehmer die Gelegenheit verpasst haben, eine Ausbildung nach heutigen Maßstäben zu absolvieren, fällt der ständigen Weiterbildung am Arbeitsplatz eine kompensatorische Rolle zu.

Flexibilität ist besonders dann erforderlich, wenn es darum geht, die berufliche Erstausbildung und die berufliche Weiterbildung in angemessener Weise zu integrieren und eine ausgewogene Mischung von spezifischen fachlichen Kenntnissen und universellen Kompetenzen zu erzielen. Auch die Anerkennung von auf informellem Wege erworbenen Kenntnissen zur Ermöglichung eines effektiven Zugangs zur Weiterbildung, Beförderung und horizontalen beruflichen Mobilität muss verbessert werden. Beratungsinstrumente, die die Arbeitnehmer dabei unterstützen, den Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen erfolgreich nachzukommen, und die sie dazu befähigen, ihre eigene berufliche Entwicklung aktiv zu steuern, müssen nicht zwangsläufig auf institutionelle Angebote beschränkt bleiben. Selbstinitiierte und selbstgesteuerte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen und „Kompetenzaudits“ zur selbstgeleiteten sozioprofessionellen Orientierung können hier ebenfalls als wirksame Instrumente dienen. ■

Bibliografie

Barbier, Jean-Marie. De l'usage de la notion d'identité en recherche, notamment dans le domaine de la formation. *Education permanente, formation et dynamiques identitaires*, Sonderausgabe 128, 1996, S. 11–26.

Baruch, Yehuda. The rise and fall of organizational commitment. *Human Systems Management*, 1998, Bd. 17, Nr. 2, S. 135–143.

Brown, Alan. A dynamic model of occupational identity formation. In Brown, Alan (Hrsg.). *Promoting vocational education and training: European perspectives.* Tampere: University of Tampere Press, 1997, S. 59–67.

Brown, Alan. Reflections on the processes of becoming skilled in England, Germany and the Netherlands. In Laske, Gabriele (Hrsg.). *Project papers: vocational identity, flexibility and mobility in the European labour market (FAME)*. Bremen: Universität Bremen, 2001, S. 165–196. (ITB-Arbeitspapiere, 27)

Brown, Alan. Engineering identities. *Career Development International*, 2004, Bd. 9, Nr. 3, S. 245–273.

Brown, Alan; Kirpal, Simone. 'Old nurses with new qualifications are best': managers' attitudes towards the recruitment of health care professionals in Estonia, France, Germany, Spain and the United Kingdom. In Warhurst, Chris; Keep, Ewart; Grugulis, Irena (Hrsg.). *The skills that matter*. New York: Palgrave, 2004, S. 225–241.

Brown, Phillip. Cultural capital and social exclusion: some observations on recent trends in education, employment and the labour market. *Work, Employment and Society*, 1995, Bd. 9, Nr. 1, S. 29–51.

Cantor, Leonard. *Vocational education and training in the developed world: a comparative study*. London: Routledge, 1989.

Charraud, Anne-Marie et al. *L'offre de formation: les organismes et leurs marchés.*, Marseille: Céreq, 1998. (Document Etudes, 7)

Dif, M'Hamed. On the performance of self-directed learning within the French continuing vocational training system. In Alheit, Peter et al. (Hrsg.). *Lifelong learning inside and outside schools. contributions to the second European conference on lifelong learning, Bremen, 25–27 February 1999.* Roskilde: University Press, Bd. 2, S. 728–748.

Dif, M'Hamed. Vocational identities in change in the telecommunications sector. *Career Development International*, 2004, Bd. 9, Nr. 3, S. 305-322.

Dubar, Claude. Formes identitaires et socialisation professionnelle. *Revue Française de Sociologie*, 1992, Nr. 33, S. 505–529.

Dubar, Claude. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. 2. Aufl. Paris: Armand Colin/Masson, 1996.

Dubar, Claude. *La crise des identités: l'interprétation d'une mutation*. 2. Aufl. Paris: Presses Universitaires de France, 2000.

Dubar, Claude; Podevin, Gérard. Formation et promotion en France depuis vingt ans. *Céreq-Bref*, 1990, Nr. 59.

FAME consortium. *Work-related identities in Europe: how personnel management and HR policies shape workers' identities.* Bremen: Universität Bremen, 2003. (ITB-Arbeitspapiere, 46)

Goffman, Erving. *Wir alle spielen Theater: die Selbstdarstellung im Alltag.* München: Piper, 1969.

Greinert, Wolf-Dietrich. *Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland: Struktur und Funktion*. Stuttgart: Holland + Josenhans, 1997.

Heinz, Walter R. *Arbeit, Beruf und Lebenslauf: eine Einführung in die berufliche Sozialisation*. Weinheim: Juventa, 1995.

Heinz, Walter R. Self-socialization and post-traditional society. In Settersten, R.A.; Owens, Timothy J. (Hrsg.). *Advances in life course research: new frontiers in socialization*. New York: 2002, S. 41–64.

Heinz, Walter R. From work trajectories to negotiated careers: the contingent work life course. In Mortimer, Jeylan T.; Shanahan, Michael J. (Hrsg.). *Handbook of the life course.* New York: Kluwer, 2003, S. 185-204.

Hoff, Ernst-H.; Lappe, Lothar; Lempert, Wolfgang (Hrsg.). Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. *Schriften zur Arbeitspsychologie*, Nr. 40, Stuttgart: Huber, 1985.

Joons, Sofia et al. Work related identity, flexibility and mobility in Estonia. In Laske, Gabriele (Hrsg.). *Project papers: vocational identity, flexibility and mobility in the European labour market (FAME)*. Bremen: Universität Bremen, 2001, S. 39–79. (ITB-Arbeitspapiere, 27)

Kirpal, Simone (a). *Work identities in Europe: continuity and change: final report of the 5th EU framework project 'FAME'.* Bremen: Universität Bremen, 2004. (ITB-Arbeitspapiere, 49)

Kirpal, Simone (b). Work identities of nurses: between caring and efficiency demands. *Career Development International*, 2004, Bd. 9, Nr. 3, S. 274–304.

Lane, Christel. Industrial change in Europe: the pursuit of flexible specialisation in Britain and West Germany. *Work, Employment and Society*, 1988, Nr. 2, S. 141–168.

Laske, Gabriele (a) (Hrsg.). *Project papers: vocational identity, flexibility and mobility in the European labour market (FAME).* Bremen: Universität Bremen, 2001. (ITB-Arbeitspapiere, 27)

Laske, Gabriele (b). Profession and occupation as medium of socialization and identity formation. In Laske, Gabriele (Hrsg.). *Project papers: vo-*

cational identity, flexibility and mobility in the European labour market (FAME). Bremen: Universität Bremen, 2001, S. 11–37. (ITB-Arbeitspapiere, 27)

Lloyd, Caroline; Steedman, Hilary. *Intermediate level skills – how are they changing?* Sudbury: DfEE, 1999. (Skills task force research paper, 4)

Loogma, Krista; Ümarik, Meril; Vilu, Raivo. Identification-flexibility dilemma of IT specialists. *Career Development International*, 2004, Bd. 9, Nr. 3, S. 323–348.

Marhuenda, Fernando et al. Vocational education, flexibility and professional identity in Spain. In Laske, Gabriele (Hrsg.). *Project papers: vocational identity, flexibility and mobility in the European labour market (FAME)*. Bremen: Universität Bremen, 2001, S. 81–134. (ITB-Arbeitspapiere, 27)

Marhuenda, Fernando; Martínez Morales, Ignacio; Navas, Almudena. Conflicting vocational identities and careers in the sector of tourism. *Career Development International*, 2004, Bd. 9, Nr. 3, S. 222–244.

Michelet, Valérie. *Le financement de la formation et de l'enseignement professionnels en France*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999. (Cedefop Panorama series, 89).

Nijhof, Wim J.; Heikkinen, Anja; Nieuwenhuis, Loek F.M. (Hrsg.). *Shaping flexibility in vocational education and training*. Dordrecht: Kluwer, 2002.

Pathways and participation in vocational and technical education and training / OECD. Paris: OECD, 1998.

Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter. *Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma, 2003.

Reader, Sabine; Grote, Gundula. Flexibilität ersetzt Kontinuität. Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 2001, Nr. 4, S. 352–364.

Reuling, Jochen. Key qualifications in work and education. In Nijhof, Wim J.; Streumer, Jan N. (Hrsg.), *Key qualifications in work and education*. Dordrecht: Kluwer, 1998, S. 63–76.

Sainsaulieu, Renaud. *L'identité au travail*. 1. Aufl. Paris: Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977.

Sainsaulieu, Renaud. *L'identité au travail*. 2. Aufl. Paris: Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1985.

Sainsaulieu, Renaud. *L'identité au travail*. 3. Aufl. Paris: Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1996.

Sainsaulieu, Renaud. *Sociologie de l'entreprise*. 2. Aufl. Paris: Presses de Politiques et Dalloz, 1997.

Sauter, Edgar. Continuing training and company organisation development

in Europe. In: Koch, Richard; Reuling, Jochen (Hrsg.). *The European dimension in vocational training: experiences and tasks of vocational training policy in the Member States of the European Union*. Bielefeld: Bertelsmann, 1995.

Simula, Pierre. *Les organismes de formation continue: Pluralité des activités, diversité de gestion des personnel. Céreq-Bref*, 1996, Nr. 126.

Stenström, Marja-Leena; Lasonen, Johanna. *Strategies for reforming initial vocational education and training in Europe*. Jyväskylä: Institut für Bildungsforschung, 2000.

Tessaring, Manfred. *Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel. Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa*. Thessaloniki: Cedefop, 1998.

Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J. Der Arbeitskraftunternehmer: eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1998, Bd. 50, Nr. 1, S. 131–158.