



Michael Köck

# Basisqualifikationen Berufsorientierung und -beratung

Ein Lehr- und Übungsbuch für Akteure  
am Übergang Schule – Beruf

Köck

**Basisqualifikationen**  
**Berufsorientierung und -beratung**



Michael Köck

# Basisqualifikationen Berufsorientierung und -beratung

Ein Lehr- und Übungsbuch für Akteure  
am Übergang Schule – Beruf

Verlag Julius Klinkhardt  
Bad Heilbrunn • 2018

**k**

Dieser Titel wurde in das Programm des Verlages mittels eines Peer-Review-Verfahrens aufgenommen. Für weitere Informationen siehe [www.klinkhardt.de](http://www.klinkhardt.de).

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation  
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten  
sind im Internet abrufbar über <http://dnb.d-nb.de>.

2018.K. © by Julius Klinkhardt.

Das Werk ist einschließlich aller seiner Teile urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlagillustration: © der Autor/Kay Fretwurst.

Satz: Kay Fretwurst, Spreeau.

Druck und Bindung: AZ Druck und Datentechnik, Kempten.

Printed in Germany 2018.

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem alterungsbeständigem Papier.

ISBN 978-3-7815-2222-0

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	9
<b>1 Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit</b> .....	13
1.1 Arbeitsmarkt – Rahmenbedingungen und Betrachtungsebenen .....	16
1.1.1 Ursachen und Rahmenbedingungen für Veränderungen am Arbeitsmarkt .....	16
1.1.2 Differenzierung „des“ Arbeitsmarktes – Betrachtungsebenen und Teilarbeitsmärkte .....	25
1.2 Erwerbsarbeit – Bedeutung und Begrifflichkeiten .....	27
1.2.1 Formen und Funktionen der Erwerbsarbeit .....	27
1.2.2 Begriffe zum Erwerbsstatus .....	31
1.3 Arbeitsmarkt im Spiegel wirtschaftswissenschaftlicher Theorien .....	35
1.3.1 Analyse des Arbeitsmarktes anhand des Marktmodells .....	35
1.3.2 Die Arbeitskraftnachfrage der Unternehmen im Licht der Grenzproduktivitätstheorie .....	40
1.4 Quantitative und qualitative Entwicklungen am Arbeitsmarkt .....	45
1.5 Arbeitslosigkeit .....	52
<b>2 Beruf – eine Organisationsform für Arbeit mit Zukunft?</b> .....	59
2.1 Der Berufsbegriff: Entwicklung, Reichweite und Dimensionen .....	61
2.2 Kriterien und Merkmale zur Beschreibung eines Berufs .....	68
2.2.1 Merkmal Arbeitsaufgabe .....	68
2.2.2 Merkmal Ausbildungs-, Arbeits- und Berufsanforderungen .....	70
2.2.3 Merkmal Berufsqualifikationen .....	75
2.3 Klassifikation von Berufen .....	80
2.3.1 Klassifikationen für statistisch-wissenschaftliche Zwecke .....	81
2.3.2 Klassifikationen für Zwecke der Berufs- und Studienorientierung .....	83
2.4 Zur Zukunft der berufsförmig organisierten (Fach)-Arbeit .....	88
2.5 Exkurs: Beruf im Kontext Europäischer Bildungs- und Beschäftigungspolitik .....	94

<b>3 Die Berufsausbildung im Dualen System</b> .....	103
3.1 Gesellschaftliche Bedeutung und Struktur des Dualen Systems .....	106
3.2 Ausbildungsstellenmarkt und Übergangssystem .....	109
3.3 Die rechtlichen Grundlagen der Berufsbildung .....	121
3.4 Die Lernorte/Ausbildungsorte im Dualen System .....	125
3.4.1 Lernort Betrieb .....	125
3.4.2 Lernort Berufsschule .....	127
3.5 Zukunft des Dualen Systems .....	131
<b>4 Jugendliche und Berufswahl</b> .....	137
4.1 Berufswahl als Prozess .....	140
4.2 Einflussgrößen auf die Berufswahl Jugendlicher .....	146
4.2.1 Identität, Konzepte, Motive und Interessen .....	148
4.2.2 Herkunftsmilieus und Familie .....	149
4.2.3 Schulart und schulische Maßnahmen .....	150
4.2.4 Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage .....	151
4.2.5 Geschlechtsspezifische Einflüsse .....	152
4.2.6 Einflüsse auf das Berufswahlverhalten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund .....	155
4.2.7 Einflüsse auf das Berufswahlverhalten von Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung .....	157
4.3 Ganzheitliche Ansätze zur Erklärung der Berufswahl – Berufswahltheorien .....	159
4.3.1 Der entscheidungstheoretische Ansatz .....	160
4.3.2 Der entwicklungstheoretische Ansatz .....	162
4.3.3 Der alloktionstheoretische Ansatz .....	165
4.3.4 Der interaktionstheoretische Ansatz .....	166
4.3.5 Der lerntheoretische Ansatz .....	167
4.3.6 Berufswahl als matching-Prozess .....	169
4.3.7 Mehrperspektivische bzw. neuere theoretische Ansätze .....	172
<b>5 Eignungsdiagnostik</b> .....	175
5.1 Funktionen der Berufseignungsdiagnostik .....	178
5.2 Allgemeine Eignungsmerkmale .....	181
5.3 Eignungsmerkmale am Übergang: Ausbildungsreife, Berufseignung und Vermittelbarkeit .....	182
5.4 Personaldiagnostische bzw. berufseignungsdiagnostische Verfahren ..	189
5.4.1 Verfahren zur Auswahl von Bewerbern .....	193
5.4.2 Verfahren für Berufsorientierung und Berufsberatung .....	212
5.4.3 Internet-Recruiting und Stellenportale .....	222

<b>6 Schulische und berufliche Optionen für Haupt- bzw. Mittelschüler .....</b>	<b>225</b>
6.1 Schulwegplanung für Mittelschüler (in Bayern) .....	226
6.2 Berufliche Optionen auf der Grundlage des Dualen Systems .....	230
<b>7 Schule als Ort der Berufs(wahl)vorbereitung .....</b>	<b>233</b>
7.1 Ziele und Inhalte schulischer Berufsorientierung .....	235
7.1.1 Berufswahlkompetenz .....	240
7.1.2 Berufsfindungs- und Bewerbungskompetenz .....	242
7.2 Methodisches Spektrum der Berufswahlvorbereitung .....	243
7.2.1 Berufswahlpass .....	248
7.2.2 (Betriebs)Praktikum .....	250
7.2.3 Betriebserkundung .....	253
7.2.4 Szenario-Technik .....	256
7.2.5 Fallstudie .....	259
7.3 Zusammenarbeit Schule – Agenturen für Arbeit .....	262
7.3.1 Rechtliche Grundlagen der Zusammenarbeit .....	262
7.3.2 Aufgabenteilung und Ziele der Zusammenarbeit .....	264
<b>8 Berufliche Beratung als Lehrerkompetenz .....</b>	<b>269</b>
8.1 Institutionalisierung und Bedeutung der Berufs- und Laufbahnberatung .....	270
8.2 Definition und inhaltliche Reichweite der Berufsberatung .....	271
8.3 Charakterisierung von Beratungsangeboten .....	273
8.4 Beraten als konzeptgebundene Interaktionsform .....	274
8.4.1 Ziele und Funktionen der Berufsberatung .....	275
8.4.2 Beratungsprinzipien .....	276
8.4.3 Gestaltung des Beratungsprozesses mit Schülern und Eltern .....	278
<b>Lösungen Wissens-Check .....</b>	<b>287</b>
<b>Verzeichnisse .....</b>	<b>289</b>
Literaturverzeichnis .....	289
Abbildungsverzeichnis .....	309
Tabellenverzeichnis .....	311
Verzeichnis der Aufgaben .....	312
Verzeichnis der Wissens-Checks .....	313
Verzeichnis der Anregungen für Berufsorientierung und -beratung .....	314
Register .....	315





# Vorwort

Wie werden wir in Zukunft arbeiten? Welche Berufe sind zukunftsträchtig? Mit welchen Qualifikationen oder Kompetenzen lassen sich berufliche Anforderungen bewältigen und wie können berufliche und private Ziele miteinander vereinbart werden? Das sind Grundfragen einer auf Arbeit ausgerichteten Gesellschaft und sie beschäftigen natürlich auch Schülerinnen und Schüler.

Es deutet einiges darauf hin, dass die Suche nach Antworten auf diese Fragen für etliche Jugendliche beschwerlich ist: Hohe Abbruchquoten bei Ausbildungsverhältnissen oder Studiengängen, nach wie vor viele Jugendliche, die sich im Anschluss an die Schule in Warteschleifen für eine Ausbildung befinden sowie eine große Zahl an Schülern mit Hochschulzugangsberechtigung, die über ihre berufliche Zukunft erst nach einem sozialen oder ökologischen Jahr entscheiden wollen.

Übergangsprobleme wie diese sind wohl die Ursache dafür, dass Berufsorientierung und Berufsberatung in den letzten Jahren wieder stärker in den Fokus gerückt sind. Nicht zuletzt wegen der in manchen europäischen Ländern bedenklich hohen Jugendarbeitslosigkeit haben selbst internationale Organisationen wie die OECD oder die EU die Bedeutung der Berufs- und Laufbahnberatung (engl. *career guidance*, *vocational guidance* oder *career counseling*) für Ökonomie und Arbeitsmarkt entdeckt.

Nach dem weit gefassten Verständnis der OECD bzw. der EU umfasst Berufsberatung sämtliche Unterstützungsangebote für Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen. Dazu zählen neben der persönlichen Face-to-face-Beratung im Einzelgespräch auch Formate wie Schulungen, Kurse, Workshops, Tests, Gruppenberatung, Online-Beratung oder Selbstinformationsangebote.

Um Kinder und Jugendliche in schulischen oder außerschulischen Maßnahmen auf die Anforderungen der Arbeits- und Wirtschaftswelt und besonders auf den Übergang Schule-Beruf vorzubereiten, benötigen Pädagoginnen und Pädagogen vielfältige Kompetenzen. Im Rahmen eines Forschungsprojektes des Bundesinstitutes für berufliche Bildung (BiBB) zu den Anforderungen an das Bildungspersonal im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt wurden Kompetenzen auf vier Ebenen definiert (Bylinski 2014, S. 128f.): 1. Kompetenzen für die individuelle Gestaltung von Lernprozessen, 2. Kompetenzen für die individuelle Bildungs- und Übergangsbegleitung, 3. Kompetenzen für die regionale Vernetzung und Kooperation und 4. Kompetenzen für die Zusammenarbeit der pädagogischen Fachkräfte. Das vorliegende Buch soll bei der Aneignung der Wissensgrundlagen für diese Kompetenzen helfen.

Die Basis für jede Art von Berufsorientierung und -beratung bilden Kenntnisse über die Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen sich Arbeit, Berufswahl, Berufsausbildung, Berufseinmündung und Berufsausübung vollziehen.

Inhaltlich geht es daher im ersten Kapitel neben Begriffsklärungen schwerpunktmäßig um Einflussgrößen und Veränderungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt. Kapitel 2 befasst sich mit der sozioökonomischen Bedeutung des Berufskonzepts und denjenigen Konstitutionsmerkmalen, die für die Ordnung der unübersichtlich gewordenen Berufswelt essentiell sind. Wegen seiner besonderen Bedeutung für die Transition in Arbeitsmarkt und Beruf wird im dritten Kapitel ausführlich auf das Duale Ausbildungssystem in Deutschland eingegangen. Anschließend erfolgt im Kapitel 4 ein Überblick über Phasenmodelle, Faktoren und gängige Theorien zur Berufswahl. Kapitel 5 widmet sich den Verfahren der beruflichen Eignungsdiagnostik. Dabei geht es sowohl um Methoden der betrieblichen Personalauswahldiagnostik als auch um diejenigen, die für Berufsorientierung und -beratung von Bedeutung sind. In Kapitel 6 werden schulische und berufliche Bildungsmöglichkeiten speziell für Haupt- bzw. Mittelschüler skizziert.

Natürlich erfordern Planung und Gestaltung berufsorientierender Lehr- und Lernprozesse auch umfangreiche methodisch-didaktische Kenntnisse und Fähigkeiten. Die Grundlage hierfür soll das Kapitel 7 legen, in dem sowohl die im Rahmen der Berufsorientierung angestrebten Kompetenzen aufgezeigt werden, als auch die vielfältigen Möglichkeiten, diese in der Schule oder zusammen mit Kooperationspartnern anzubahnen. Besondere Anforderungen an Lehrerinnen und Lehrer stellt die direkte Kommunikation mit Schülerinnen und Schülern über berufsbezogene Probleme. Hier gilt es nicht nur, Wissen um die Rahmenbedingungen von Arbeit, Ausbildung und Beruf zu transportieren, sondern den individuellen Gegebenheiten der Person gerecht zu werden und in kooperativer Weise mit dem Schüler Lösungs- oder Handlungsstrategien zu erarbeiten. Dabei helfen können Kenntnisse über Kommunikationstheorie und Gesprächsführung. Das Fundament für die Durchführung solcher personenbezogener Beratungsprozesse soll in Kapitel 8 gelegt werden.

Inhaltlich stützen sich die einzelnen Abschnitte auf verschiedene wissenschaftliche Disziplinen und Bereiche. Zu Erkenntnissen in Sachen Berufsorientierung und -beratung tragen beispielsweise die Volkswirtschaftslehre, die Arbeits- und Berufssoziologie, die Arbeitswissenschaft, die Psychologie, die Berufs(feld)wissenschaften sowie die Arbeits-, Berufs- und Sozialpädagogik bei.

Die Volkswirtschaftslehre fokussiert vor allem gesamtwirtschaftliche Entwicklungen. Theorien zum Entscheidungsverhalten wirtschaftlicher Akteure sind auf den Arbeitsmarkt übertragbar und liefern Anhaltspunkte, unter welchen Bedingungen Unternehmen Arbeitskräfte einstellen, beziehungsweise wann sich Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen. Im Mittelpunkt berufssoziologischer Untersuchungen steht zumeist die Auswertung statistischer Daten zu Erwerbs-

tätigkeit oder Ausbildung. Derartige Zahlen liefern zum Beispiel das Statistische Bundesamt, die Bundesagentur für Arbeit oder die Sozialversicherungsträger. Daraus lassen sich Erkenntnisse über das Ausmaß der funktionalen Differenzierung oder der sozialen Schichtung innerhalb der Gesellschaft gewinnen. Bei der ebenfalls quantitativ ausgerichteten Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, für die in Deutschland federführend das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) steht, handelt es sich primär um anwendungsorientierte Forschung. Sie soll den politischen Akteuren sowie den Fach- und Führungskräften der Bundesagentur für Arbeit Entscheidungshilfen zu arbeitsmarkt- und beschäftigungsrelevanten Fragestellungen an die Hand geben.

Mit arbeitswissenschaftlichen Verfahren versucht man vor allem, die konkreten technischen, organisatorischen und sozialen Arbeitsbedingungen in Betrieben zu erfassen. Zum Einsatz kommen dabei vorrangig Beobachtungen und Befragungen. Mit den Ergebnissen lassen sich Arbeitsanforderungen analysieren und Ausführungsbedingungen planen und gestalten. Aus psychologischer Sicht interessieren unter anderem der vorberufliche und berufliche Entwicklungsprozess der Persönlichkeit sowie die Bedingungen von Kompetenzaufbau und Berufserfolg. Zum Anspruch berufswissenschaftlicher Forschung zählt es, genauer als es berufssoziologische oder arbeitswissenschaftliche Forschungen vermögen, Arbeitsprozesse im Facharbeiterbereich in Bezug auf die Wissens- und Könnensdimensionen zu analysieren. Arbeits- und Berufspädagogik befassen sich in Theorie und Praxis mit (vor)beruflichen und arbeitsbezogenen Bildungsprozessen. Beiträge zu Beratungstheorie und -praxis liefern die Allgemeine Psychologie, die Sozialpsychologie sowie die Kommunikationswissenschaft. Den Forderungen nach einer besseren schulischen und beruflichen Inklusion oder Integration von benachteiligten Jugendlichen kann u.a. mit Erkenntnissen der Sozial- und Sonderpädagogik entsprochen werden.

Zum methodischen Repertoire, mit dem arbeitsmarkt-, berufs- oder tätigkeitsbezogene Erkenntnisse gewonnen werden, zählen neben Beobachtungen, Befragungen sowie der Auswertung statistischer Daten vor allem Literatur- oder Dokumentenanalysen, Sektoranalysen, Fallstudien, Arbeitsprozessstudien oder Experten-Facharbeiter-Workshops.

Verschiedene offene Aufgabenformate im Buch nehmen Anleihen bei solchen Methoden. Dies soll zum Aufbau von Wissen und Reflexionsfähigkeit als Grundlagen für pädagogisches Handeln im Übergangsbereich Schule-Beruf beitragen. Um die Arbeit mit den Inhalten außerdem zu unterstützen, finden sich im Buch weitere Elemente: Das Abstract zu Beginn eines jeden Kapitels dient dazu, sich einen Überblick über die Thematik zu verschaffen. Die Liste mit Schlüsselwörtern kann bei der Wiederholung der Inhalte behilflich sein. Jedes Kapitel ist in sich gegliedert und mit zahlreichen Zwischenüberschriften versehen. Die eingestreuten Wissen-Check-Aufgaben sollen die Wiederholung, Vertiefung und Anwendung

der Inhalte zusätzlich befördern. Die Lösungen hierzu befinden sich am Ende des Buches. Eingestreut sind ferner Hinweise und Anregungen zur praktischen Gestaltung von Berufsorientierungs- und -beratungsprozessen. Dort wo auf schulische Strukturen verwiesen wird, beziehen sich die Ausführungen in erster Linie auf das Bundesland Bayern.

# 1 Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit

## Abstract

Ökonomische Vorgänge in einer Volkswirtschaft spiegeln sich immer auch im Arbeitsmarkt wider. Arbeitsmarktbezogene Zahlen, etwa zum Beschäftigungsstand, zu nachgefragten Qualifikationsprofilen oder zur Höhe von Löhnen und Gehältern sind wichtige wirtschaftliche und wissenschaftliche Indikatoren.

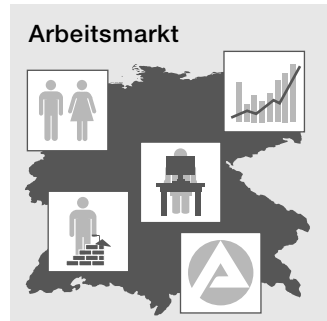
Auf den Arbeitsmärkten werden Arbeitsleistungen und Erwerbseinkommen verteilt, individuell eröffnen sie Lebenschancen und gesellschaftliche Partizipationsmöglichkeiten. Gleichzeitig verfestigen sich auf ihnen gesellschaftliche Strukturen und soziale Ungleichheiten. Für die schulische und außerschulische Berufs- und Studienorientierung bildet der Arbeitsmarkt eine entscheidende Bezugsgröße. Um die Zusammenhänge verstehen zu können, ist eine Betrachtung sowohl der Arbeitsmarktstrukturen sinnvoll, als auch eine Analyse des dort „gehandelten“ Gutes, der Erwerbsarbeit. Wissenschaftliche Erkenntnisse tragen hierzu vor allem die Volkswirtschaftslehre sowie die Berufs- und Industriesoziologie bei.

Im ersten Abschnitt dieses Kapitels werden globale Rahmenbedingungen bzw. Ursachen für Veränderungstendenzen am Arbeitsmarkt aufgezeigt. Eingegangen wird dabei unter anderem auf Aspekte wie Technisierung, Digitalisierung, Internationalisierung oder den Trend zur Wissensgesellschaft.

Aufgrund heterogener Wirtschafts- und Qualifikationsstrukturen ist es problematisch, von „dem“ oder „einem“ Arbeitsmarkt zu sprechen. Regionale, branchen- oder qualifikationstypische Besonderheiten sind Anlass, eine differenzierte Betrachtung nach Ebenen oder Teilarbeitsmärkten vorzunehmen.

Im Zentrum der Betrachtungen des nächsten Abschnittes steht dann die Erwerbsarbeit, also die Arbeit, mit der ein monetäres Einkommen erzielt wird. Eingangs wird ihre Funktion näher beleuchtet. Nicht näher eingegangen wird auf die Formen der Arbeit, die nicht als Erwerbs- oder Berufsarbeit organisiert sind, also beispielsweise die nicht bezahlte Hausarbeit, die Eigenarbeit, die Kindererziehung oder das politische Engagement.

Erwerbsarbeit ist ökonomisch gesehen der Beitrag des Einzelnen zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung und garantiert andererseits einen Anteil an dieser Wertschöpfung. Erwerbsarbeit ist somit Wertschöpfungs- und Verteilungsinstru-



ment in einem. Individuell und gesellschaftlich reicht die Bedeutung der Erwerbsarbeit freilich noch weiter. Sie dient beispielsweise der Strukturierung des Alltags und eröffnet soziale Spielräume.

Im Kontext von Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit finden sich zahlreiche Begrifflichkeiten, ohne deren Kenntnis Berichte oder Grafiken, etwa zum Erwerbsstatus, unverständlich bleiben. Besonders die Beispiele Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit zeigen, dass umgangssprachlich verwendete Begriffe trotz ihres offensichtlich gleichen Bedeutungsgehalts genauer voneinander abgegrenzt werden müssen, weil sie entweder einen sozialgesetzlich definierten Zustand beschreiben oder aber als normierte Grundlage für statistische Berechnungen dienen.

Im Weiteren werden zwei theoretische Ansätze vorgestellt, die bei der Klärung der komplexen Vorgänge am Arbeitsmarkt behilflich sein können. Anhand der Markttheorie lässt sich das Verhalten der dortigen Akteure modellhaft beschreiben. Lohn und Gehalt stellen am Arbeitsmarkt den Preis für das „Gut“ Arbeit dar. In Abhängigkeit des oszillierenden Preises stellen sich im Marktmodell Arbeitskraftangebot und Arbeitsnachfrage ein und können durch Zuordnung der Werte als Funktionsgraphen ausgedrückt werden. Vollbeschäftigung liegt theoretisch dann vor, wenn Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot gleich groß sind.

Die Beschäftigung mit den Idealbedingungen dieser Theorie macht jedoch deutlich, dass es sich beim Arbeitsmarkt gerade nicht um einen „vollkommenen Markt“ handelt, der rein mechanistisch funktioniert. So behindern beispielsweise Restriktionen wie Tarifautonomie und Sozialleistungen eine freie Lohngestaltung. Veränderungen am Arbeitsmarkt, die die Angebots- und Nachfragemengen grundsätzlich beeinflussen – etwa ein starker Zuzug in den Arbeitsmarkt oder ein Technologiewechsel in einer Branche – können ebenfalls am Marktmodell untersucht werden. Grafisch lassen sich derartige Veränderungen durch eine Verschiebung der Kurven verdeutlichen.

Die Auswirkungen der Lohnkosten speziell auf die Arbeitskraftnachfrage von Unternehmen können mit Hilfe der Grenzproduktivitätstheorie näher analysiert werden. Im Mittelpunkt der Überlegungen steht dabei das so genannte Wertgrenzprodukt der Arbeit. Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass in einem Betrieb bei jedem zusätzlich eingestellten Arbeitnehmer der Produktionsausstoß zwar gesteigert werden kann, diese Steigerungen aber abnehmen. Multipliziert man nun den Output je Arbeitskraft mit dem dafür erzielbaren Preis, ergibt sich das Wertgrenzprodukt. Dieses fällt mit jedem neuen Arbeitnehmer etwas geringer aus. Um keinen Verlust zu generieren, wird das Unternehmen daher nur so lange Arbeitskräfte einstellen, so lange das jeweils erzielbare Wertgrenzprodukt über den Lohnkosten liegt. Da das Wertgrenzprodukt der Arbeit eben in der Nähe des Lohnsatzes bleiben muss, stellt es nach der Theorie die individuelle Arbeitsnachfragekurve einer gewinnmaximierenden Unternehmung bei vollständiger Konkurrenz dar.

Nach der Betrachtung grundsätzlicher Zusammenhänge vor dem Hintergrund gängiger Theorien, werden im nächsten Abschnitt aktuelle Entwicklungen des Arbeitsmarktes dargestellt, die als Trends möglicherweise auch zukünftig wirken. Ausgangspunkt der Betrachtungen ist die an sich erfreuliche Zunahme der Erwerbstätigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Sie kann u.a. mit einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Männern erklärt werden. Gleichzeitig zeigt sich aber, dass sich die Formate für Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren gewandelt haben. Forscher sprechen in diesem Zusammenhang gerne von der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und meinen damit unter anderem, dass Vollzeit- und unbefristete Stellen weniger und so genannte atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeit, Leiharbeit oder geringfügige Beschäftigung mehr geworden sind.

Ungebrochen ist nach wie vor der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft, in der in Deutschland schon jetzt 66 Prozent der Beschäftigten arbeiten. Ein weiterer Trend ist der zur Höherqualifizierung. Er wird sowohl von den Bildungsaspirationen der Menschen als auch von den gesteigerten Qualifikationserfordernissen der Unternehmen befördert.

Der viel zitierte Fachkräftemangel ist in einigen Branchen und Regionen schon jetzt spürbar, wird wohl aber vor allem ein regional und sektoral begrenztes Problem kleinerer und Kleinstfirmen werden.

Am Ende des Abschnittes wird Arbeitslosigkeit als drängendes individuelles, gesellschaftliches und wirtschaftliches Problem thematisiert. In Abhängigkeit von Ursachen und Dauer kann zwischen konjunktureller, friktioneller, saisonaler und struktureller Arbeitslosigkeit unterschieden werden. Bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit kommen Maßnahmen der aktiven und der passiven Arbeitsmarktpolitik zum Einsatz.

### Schlüsselbegriffe

- Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt: Technologischer Fortschritt und Digitalisierung, Globalisierung und Internationalisierung, Interkulturelle Lebensräume, Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, Individualisierung der Gesellschaft, Demographischer Wandel, Flexibilisierung der Arbeit
- Unterscheidungsmöglichkeiten des Arbeitsmarktes: Internationaler (globaler) Arbeitsmarkt, regionaler Arbeitsmarkt, berufliche Teilarbeitsmärkte
- Erwerbsarbeit
- Erwerbspersonen(potenzial) und Nichterwerbspersonen
- Erwerbstätige: Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, abhängig Beschäftigte
- Erwerbsfähigkeit
- Erwerbslose und Arbeitslose
- Stille Reserve
- Unterbeschäftigung
- Theorien zum Arbeitsmarkt: Markttheorie, Grenzproduktivitätstheorie
- „Normalarbeitsverhältnis“ versus atypische bzw. prekäre Beschäftigungsverhältnisse



- „Atypische“ Beschäftigungsverhältnisse: Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Zeit- und Leiharbeit, Gleichzeitigkeit mehrerer Arbeitsverhältnisse, Klein- und Scheinselbstständigkeit
- Fachkräftemangel
- Arbeitslosigkeit (Arten): Konjunkturelle Arbeitslosigkeit, friktionelle Arbeitslosigkeit, saisonale Arbeitslosigkeit, strukturelle Arbeitslosigkeit
- Jugendarbeitslosigkeit
- Aktive und passive Arbeitsmarktpolitik
- Strategien zur Senkung der Arbeitslosigkeit: Deregulierung, Arbeitszeitflexibilisierung, Lohnzuschüsse, negative Einkommensteuer und Strategie der verbesserten Übergänge

## 1.1 Arbeitsmarkt – Rahmenbedingungen und Betrachtungsebenen

Ökonomische Vorgänge in einer Volkswirtschaft spiegeln sich immer auch im Arbeitsmarkt bzw. in einzelnen Teilarbeitsmärkten wider. Für die schulische und außerschulische Berufs- und Studienorientierung bilden die Vorgänge am Arbeitsmarkt eine entscheidende Bezugsgröße. Um die Zusammenhänge dort verstehen zu können, ist eine Betrachtung sowohl der Rahmenbedingungen sinnvoll, als auch eine Analyse des auf diesem Markt „gehandelten“ Gutes, der Arbeit.

### 1.1.1 Ursachen und Rahmenbedingungen für Veränderungen am Arbeitsmarkt

Arbeitsmärkte sind dynamische Systeme, die ständigen Veränderungen unterworfen sind und ihrerseits einen steten Anpassungsdruck auf die dort agierenden Akteure ausüben. Die Ursachen für diese Dynamik sind internationaler, nationaler, ökonomischer, gesellschaftlicher und technischer Natur und lassen sich in Anlehnung an Klaunder (1996), Sloane (1998; 1999; 2000), Schmid (2000) und Opaschowski (2002) an verschiedenen Aspekten festmachen.

### Technologischer Fortschritt und Digitalisierung

Ob Wasserkraft, Dampfmaschine oder Automobile – technische Innovationen hatten immer schon einen maßgeblichen Einfluss auf die menschliche Arbeit. Technologischer Wandel führt zunächst zur betrieblichen Umorganisation der Arbeit und anschließend zu Veränderungen in der beruflichen Organisation der Arbeit (vgl. Tiemann 2016, S. 18).

In den letzten Jahren hat die Innovationsgeschwindigkeit im Bereich der Technik stark zugenommen. Vor allem die Informations- und Kommunikationstechnik hat zu weitreichenden Auswirkungen auf berufliche Tätigkeitsprofile und als Konsequenz daraus, auf die nachgefragten Qualifikationsstrukturen im Arbeitsmarkt geführt. Rechnereinsatz und Automatisierung drängen mechanische und motorische Tätigkeiten zurück und führen zunehmend auch zu einer Ablösung geistiger Tätigkeiten vom Menschen bzw. zu einer Verlagerung auf Maschinen.

Deutlich sichtbar ist der Siegeszug der Digitalisierung schon jetzt im industriellen Bereich. Dort fordern Konkurrenz und Kundenwünsche immer kürzere Entwicklungszeiten und eine flexible „just in time“ Produktion. Ein Lösungsansatz dafür bietet die frühzeitige Abbildung und Verknüpfung aller Produktionsschritte mittels Daten und Algorithmen. Chiffren für diese Entwicklung sind Begriffe wie „digitale Fabrik“ oder „Industrie 4.0“. Von der Optimierung von Arbeitsprozessen aufgrund von Datensammlung und Datennutzung sind jedoch auch andere Bereiche der Wirtschaft betroffen („Wirtschaft 4.0“). Selbst im Büro kommt es daher verstärkt zu Verdrängungseffekten. Besonders betroffen sind Routinetätigkeiten. Sie lassen sich nach Frey und Osborne (2013, S. 24f.) als relative starre Abläufe oder Verrichtungen in strukturierten Umgebungen charakterisieren, bei denen weder besondere Sinneswahrnehmungen, flexible Manipulationen, Kreativität oder gesellschaftliche und soziale Intelligenz erforderlich sind.

Während sich die Technik in manchen Bereichen anschickt, den Menschen überflüssig zu machen, eröffnet sie andererseits neue Beschäftigungsmöglichkeiten und Kanäle, die eigenen Fähigkeiten zu vermarkten. Dienstleistungen, etwa im Ingenieur- oder Programmierbereich, können beispielsweise mit den Mitteln moderner Kommunikationstechnik weltweit angeboten oder von zu Hause aus erledigt werden.

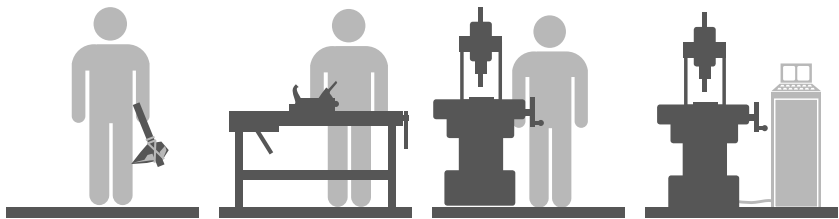


Abb. 1: Veränderungen in der Arbeitswelt durch Technik



### Aufgabe 1.1

Lesen Sie die drei Prognosen durch und skizzieren Sie Veränderungen von Arbeit und Beruf durch die Digitalisierung sowie die Anforderungen, die dadurch an Arbeitnehmer gestellt werden.

Süddeutsche Zeitung vom 9/10. Januar 2016 (<http://www.sueddeutsche.de/karriere/zukunft-der-arbeit-roboter-uebernehmen-sie-1.2807971>)

Die Digitalisierung wird viele Arbeitsplätze überflüssig machen. Welche Berufe sind am stärksten vom Wandel betroffen? Und welche Jobs schafft die Vernetzung? Drei Interviews von Miriam Hoffmeyer mit

- Henning Kagermann, 68, ist Präsident der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften.
- Inga Burk, 26, arbeitet als Junior-Volkswirtin bei der Bank Ing-Diba.
- Erik Händler, 46, ist Volkswirt und Publizist.

HK

IB

EH

**„Roboter, übernehmen Sie!“**

- SZ: Herr Professor Kagermann, in Zukunft sollen Maschinen untereinander und mit dem Internet vernetzt sein und intelligente Roboter einen Großteil der menschlichen Arbeit übernehmen. Ist diese Entwicklung unausweichlich? Oder ist Industrie 4.0 nur ein Hype?
- HK: Initiativen zum Thema Industrie 4.0 gibt es in vielen Ländern. Ohne eine weitere Automatisierung und Digitalisierung wird die deutsche Industrie ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihr Produktionsvolumen nicht erhalten können. Wenn wir nichts tun, gehen also auf jeden Fall Arbeitsplätze verloren.
- SZ: Welche Berufe könnten überflüssig werden?
- HK: Maschinen und Softwareprogramme werden vor allem Routinetätigkeiten übernehmen. Das betrifft nicht nur physische Arbeit. Daten können heute nicht nur besser gesammelt werden als früher, durch maschinelles Lernen können auch mehr Einsichten daraus gewonnen werden. Disponenten zum Beispiel werden kaum mehr gebraucht, wenn sich Computerprogramme automatisch darüber austauschen, wann die Spedition eine Fracht vom Hafen in die Fabrik bringen soll. Auch in Bereichen wie Logistik oder Verwaltung werden deutlich weniger Menschen arbeiten.
- SZ: Müssen wir mit Massenarbeitslosigkeit rechnen?
- HK: Als die Automatisierung in den Achtzigerjahren begann, galt sie als Arbeitsplatzvernichter. Trotzdem gibt es in Deutschland heute mehr Beschäftigte als damals. Industrie 4.0 kann ebenfalls so große Wachstumsimpulse bringen, dass der Verlust überkompensiert wird. In vielen Berufen werden die Menschen Routineaufgaben an automatische Systeme abgeben und die Zeit für anspruchsvollere Aufgaben nutzen. Wenn Softwareprogramme zum Beispiel Verwaltungsaufgaben von Ärzten und Pflegern erledigen, haben diese mehr Zeit für Patientengespräche.
- SZ: Wo werden neue Jobs entstehen?
- HK: IT-Sicherheit wird künftig eine wesentlich größere Rolle spielen. Auch in der Datenanalyse werden neue Arbeitsplätze entstehen. In den Fabriken werden Wartungsaufgaben wichtiger, denn je komplexer Systeme werden, desto schlimmere Folgen haben Störungen. Künftig wird es hybride Teams aus Menschen und Robotern geben – und damit neue Jobs für Fachleute, die Roboter konfigurieren und trainieren.
- SZ: Finden dann nur noch Hochqualifizierte Arbeit?
- HK: Nein. Tendenziell wird es zwar eine Verschiebung zu anspruchsvolleren Tätigkeiten und höheren Qualifikationen geben. Auch mittlere Qualifikationen werden weiterhin gebraucht, zum Beispiel in Vertrieb und Service. Und für Niedrigqualifizierte wird es höherwertige Aufgaben geben. Denn mit den neuen digitalen Methoden wird es möglich sein, schwierige Aufgaben in einfachere Bestandteile zu zerlegen und Arbeitern dabei direkt Hilfestellung zu geben, etwa indem Informationen in eine Arbeitsbrille eingeblendet werden.
- SZ: Wie wird sich die alltägliche Arbeit der Menschen verändern?
- HK: Dezentrale Organisation wird wichtiger werden. Viele Beschäftigte werden mehr Freiheit haben und Entscheidungen selbst treffen. Unternehmen arbeiten zunehmend in Netzwerken zusammen, die sich schnell verändern – damit wird die

Projektarbeit gewissermaßen zum Modell für die ganze Arbeitswelt. Die Firmen werden immer mehr Einzelaufgaben an externe Spezialisten auslagern. Dieses „Crowdworking“ wird das Normalarbeitsverhältnis, wie wir es heute gewohnt sind, verändern.

SZ: Wie lange wird der Wandel dauern?

HK: Die technische Umstellung dauert zehn Jahre oder länger. Aber es geht nicht nur um das technisch Mögliche. Die neuen Arbeitsverhältnisse brauchen einen rechtlichen Rahmen und gesellschaftlichen Konsens. Deshalb muss auch eine Debatte um soziale Sicherung geführt werden.

### **„Auch künftig wird es keine Fabriken ohne Menschen geben“**

SZ: Frau Burk, in Zukunft sollen Maschinen untereinander und mit dem Internet vernetzt sein und intelligente Roboter einen Großteil der menschlichen Arbeit übernehmen. Ist diese Entwicklung unausweichlich? Oder ist Industrie 4.0 nur ein Hype?

IB: Die Abläufe werden immer effizienter, die Verknüpfung von Informationen und Prozessen schreitet voran. Bisher wurden eher einfache Arbeitsprozesse ins Ausland verlagert, das geht jetzt auch mit komplexen Prozessen. Erstmals in der Geschichte können nicht nur manuelle, sondern auch kognitive Tätigkeiten auf Maschinen übertragen werden. Ich habe keinen Zweifel, dass eine große Umwälzung bevorsteht.

SZ: Welche Berufe könnten überflüssig werden?

IB: Das betrifft ganz unterschiedliche Tätigkeiten – Hilfsarbeiter ebenso wie Verkaufspersonal, Taxifahrer, Sekretariatskräfte oder Sachbearbeiter. In Japan werden Pflegeroboter bereits eingesetzt. Drohnen können Pakete ausliefern, Computerprogramme Textbausteine neu kombinieren. Mittlerweile können Roboter sogar kochen.

SZ: Müssen wir mit Massenarbeitslosigkeit rechnen?

IB: Wirtschaftswissenschaftler in den USA haben die Folgen der Automatisierung für den dortigen Arbeitsmarkt berechnet, und wir haben ihre Methode auf die deutschen Verhältnisse übertragen. Danach sind hier mittel- bis langfristig 18 Millionen Arbeitsplätze bedroht. Ob das wirklich so kommt, ist jedoch noch unklar. Vielleicht haben wir ja auch in Zukunft lieber mit Menschen Kontakt als mit Robotern. Außerdem werden natürlich auch neue Jobs geschaffen werden.

SZ: Wo werden neue Jobs entstehen?

IB: Natürlich in der Informationstechnologie und der Robotik. Und auch künftig wird es keine Fabriken ohne Menschen geben. Obwohl die künstliche Intelligenz schon sehr weit ist, fehlt Maschinen sozusagen der gesunde Menschenverstand. Man wird Mitarbeiter brauchen, die in der Lage sind, unerwartet auftretende Probleme in der Smart Factory zu lösen.

SZ: Finden künftig nur noch Hochqualifizierte Arbeit?

IB: Prinzipiell sind Hochqualifizierte von den Veränderungen am wenigsten bedroht. Sie sind am schwersten durch Maschinen und Algorithmen zu ersetzen, weil ein großer Teil ihrer Tätigkeit kreativ ist. Aber auch hier gibt es Berufe, die trotz ihres Spezialwissens leichter ersetzbar sind, zum Beispiel Buchhalter oder Anlageberater.

**„Arbeit ist, Probleme zu lösen“**

- SZ: Herr Händler, in Zukunft sollen Maschinen untereinander und mit dem Internet vernetzt sein und intelligente Roboter einen Großteil der menschlichen Arbeit übernehmen. Ist diese Entwicklung unausweichlich? Oder ist Industrie 4.0 nur ein Hype?
- EH: Industrie 4.0 wird kommen, wird jedoch meines Erachtens überschätzt. Schon in den vergangenen Jahrzehnten haben Computer den Menschen viel Arbeit abgenommen, Kosten gesenkt und den Wohlstand gesteigert. Stärker als von technischen Neuerungen hängt die Wertschöpfung künftig davon ab, wie effizient Menschen mit ihrem Wissen umgehen.
- SZ: Welche Berufe könnten überflüssig werden?
- EH: Es sind schon viele Stellen von Niedrigqualifizierten in der Industrie weggefallen, das geht noch ein bisschen weiter. Gleichzeitig brauchen wir aber auch Leute, die einfache Arbeiten verrichten. Auch in der Wissensarbeit gibt es einfachere Tätigkeiten.
- SZ: Müssen wir mit Massenarbeitslosigkeit rechnen?
- EH: Nein. Arbeit ist, Probleme zu lösen. Und weil wir immer Probleme haben werden, wird uns auch die bezahlte Arbeit nie ausgehen. Die frei werdenden Ressourcen werden wir für Neues nutzen. Die Arbeit fällt nicht weg, sondern wandelt sich: Wir schrauben weniger direkt in der materiellen Welt, sondern die Wirtschaft wächst in die gedachte Welt hinein.
- SZ: Wo werden neue Jobs entstehen?
- EH: Tätigkeiten wie entwickeln, planen, analysieren, den Markt beobachten und entscheiden kann uns keine Maschine abnehmen. Und je komplexer die Zusammenhänge werden, desto stärker sind Spezialisten gefragt, die gleichzeitig aber auch die nötige Allgemeinbildung haben, um ihr Nischenwissen da und dort einzubringen. Der wirtschaftliche Erfolg wird in Zukunft davon abhängen, dass man die richtigen Experten für eine Aufgabe zusammenbringt – und dass diese Experten im Team möglichst reibungslos zusammenarbeiten.
- SZ: Finden künftig nur noch Hochqualifizierte Arbeit?
- EH: Nein, es wird aber in Zukunft noch mehr darauf ankommen, sich in seinem ganz bestimmten Feld sehr gut auszukennen. Den stärksten Qualifikationsbedarf sehe ich bei der alltäglichen Arbeitskultur. Denn Umgang mit Wissen ist immer Umgang mit anderen Menschen. Das bedeutet: Konflikte im Unternehmen transparent auszutragen, sodass das bessere Argument gewinnt, keine Energien in sinnlosen Bürokratieen zu vergeuden, aus der Sach- keine Beziehungsebene machen – damit wären die größten Wohlstandsreserven zu heben.
- SZ: Wie wird sich die alltägliche Arbeit der Menschen verändern?
- EH: Die Arbeit wird künftig in Netzwerken organisiert werden, die nach tagesaktueller Kompetenz zusammengestellt werden. Jeder Mitarbeiter ist mal mehr und mal weniger wichtig, die Hierarchien werden noch flacher. Zugleich werden Chefs wichtiger denn je: Statt bloß Anweisungen zu geben, müssen sie moderieren und die Stärken und Schwächen ihrer Mitarbeiter analysieren, um sie am richtigen Ort einzusetzen.
- SZ: Wie lange wird der Wandel dauern?
- EH: So lange, wie die Menschen brauchen, ihre Arbeitskultur zu ändern – entweder aus Druck oder aus Einsicht. Letzteres wäre weniger leidvoll. ◀

### **Globalisierung und Internationalisierung**

Der Begriff Globalisierung umschreibt im Kern das Gefüge internationaler Verflechtungen mit all seinen politischen, ökologischen, technischen, kulturellen und ökonomischen Facetten. Die wirtschaftliche Globalisierung hat in den letzten Jahren zu einem Abbau von Handelsschranken und anderen Restriktionen zwischen den Volkswirtschaften geführt. Dies hat die Exportchancen von Ländern und Unternehmen vergrößert, gleichzeitig aber auch die Anzahl der Konkurrenten um Absatzmärkte und Abnehmer erhöht. In Folge des für die Unternehmen dadurch entstandenen Kostendrucks kam es in den Industriestaaten Europas partiell zu einem Abbau industrieller Arbeitsplätze. Sie wanderten in nicht unerheblichem Maße dorthin, wo die Arbeitslöhne aufgrund geringerer sozialer Standards und Sicherungssysteme niedriger ausfielen. Neben Kosteneinsparungseffekten sind die Erschließung neuer Märkte sowie die internationale Positionierung von Unternehmen weitere Gründe für die Verlagerung von Arbeitsplätzen. Zusammen mit den Möglichkeiten des Internets, Arbeitskräfte weltweit zu akquirieren, kann bereits jetzt von einem globalen oder internationalen Arbeitsmarkt gesprochen werden (vgl. Boes/Kämpf 2016).

### **Interkulturelle Lebensräume**

Globaler Arbeitsmarkt, exportorientierte Firmen, internationale Kunden oder Migrant\*innen als Arbeitskollegen – die Zeit kulturell relativ homogener Lebensräume scheint zumindest in der Arbeitswelt der Vergangenheit anzugehören. Die Zuwanderung aus anderen Kulturen oder die betrieblich geforderte Mobilität von Arbeitskräften führen zu neuen Arbeitsanforderungen. In solchen Arbeitskontexten müssen interkulturelle Sensibilität, Assimilationsfähigkeit oder Fremdsprachenkenntnisse als wichtige berufliche Qualifikationen betrachtet werden.

### **Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft**

Innerhalb der entwickelten Gesellschaften gibt es einen konstanten wirtschaftlichen Umstrukturierungsprozess, der ungebrochen in eine Richtung geht: Weg vom primären (Land- und Forstwirtschaft) und sekundären Sektor (Industrie) und hin zum tertiären Sektor (Dienstleistungen). Wie das Beispiel Deutschland zeigt, bedeutet eine solche Dienstleistungsgesellschaft aber nicht zwangsläufig die Deindustrialisierung der Wirtschaft (vgl. Heidenreich/Zirra 2012, S. 318).

Generell deckt der Begriff Dienstleistung ein weites Feld unterschiedlicher Anforderungen und Qualifikationsniveaus ab. Da sind zum einen die qualitativ hochwertigen bzw. anspruchsvollen Formen. Zu ihnen gehören sogenannte unternehmens- oder produktionsnahe Dienstleistungen (z.B. Vermögens- oder Rechtsberatung, Datenbearbeitung oder Ingenieurdienstleistungen). Ebenfalls dazugezählt werden können personenbezogene Dienstleistungen im Kranken- oder Pflegebereich. Auf der anderen Seite der Skala stehen solche Dienstleistungen, für die keine besonderen Qualifikationen notwendig sind. Dazu zählen die vielfältigen Formen von Hilfsdiensten.

Aufgrund des inhaltlichen Charakters vieler Dienstleistungen lässt sich die Gegenwartsgesellschaft in gewisser Weise auch als Wissensgesellschaft bezeichnen (ebd. S. 318). Der Umgang mit Wissen bzw. Informationen ist für viele Branchen in der Wirtschaft essenziell. Zu nennen sind der Entwicklungs-, Forschungs-, Ausbildungs-, Design-, Marketing-, Finanz-, Logistik-, Gesundheits- oder Beratungsbereich. Aufbau, Sicherung und Abruf von Wissensbeständen werden daher als zentrale ökonomische Herausforderungen betrachtet, die jeden einzelnen Erwerbstätigen in die Pflicht nehmen. Obwohl technische Infrastrukturen bei der Wissensarbeit helfen, besteht ein permanenter Druck, durch Um- oder Neuerlernen die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse anzupassen.

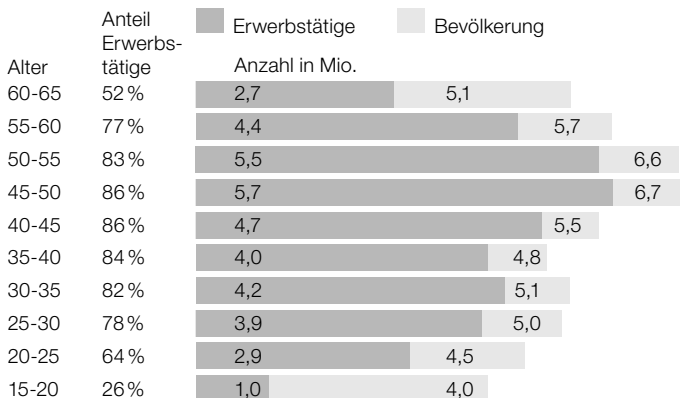
### **Individualisierung der Gesellschaft**

Nicht jede Veränderung am Arbeitsmarkt gründet ausschließlich in wirtschaftlichen Notwendigkeiten. Impulse kommen auch von den Erwerbspersonen selbst. Nach Ansicht von Soziologen lässt sich in so genannten postindustriellen Gesellschaften beispielsweise eine zunehmende Individualisierung und Pluralisierung von Lebensentwürfen feststellen. Das führe dazu, dass traditionelle Identifikationsmuster, die bisher eng an Arbeit und Beruf ausgerichtet waren, als zentrale Lebenskonzeptentwürfe zurücktreten würden. Die Frage nach der Lebenszeitgestaltung werde – so die Feststellung – heute differenzierter beantwortet und mit Aspekten wie Selbstverwirklichung, Interesse am Beruf, Familienzeit, Partizipation an der Gesellschaft bzw. der Suche nach Sinn und Glück in Verbindung gebracht (vgl. Thomas 2001). Besonders in Branchen oder Regionen mit Fachkräftemangel müssen Unternehmen auf diese Strömungen reagieren und versuchen, den Ansprüchen etwa durch flexiblere Arbeitszeitmodelle oder besondere Serviceleistungen gerecht zu werden.

### **Alterung der Gesellschaft (Demographischer Wandel)**

Bedingt durch einen gesellschaftlichen Wertewandel und wohl auch aufgrund der Absicherung individueller Risiken durch soziale Systeme, weist die Geburtenrate in Deutschland seit Jahren einen negativen Trend auf. Laut Statistischem Bundesamt wird die Bevölkerung Deutschlands im Jahr 2050 auf den Bevölkerungsstand von 1962 zurückgefallen und jeder Dritte dann älter als 60 Jahre sein. Zuwanderung und eine verlängerte Lebensarbeitszeit werden diesen Trend wohl nur abmildern.

Diese Entwicklung hat bereits jetzt Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und führt zu einem Mangel an Auszubildenden und Fachkräften in einzelnen Wirtschafts- oder Berufsbereichen. Allerdings äußert sich der demographische Wandel regional recht unterschiedlich. Betroffen vom Bevölkerungsschwund sind bisher vor allem strukturschwache Regionen mit geringer Wirtschaftskraft. Zukünftig werden Mobilität und Wanderungsbewegungen allein die Lücken jedoch nicht ausgleichen können, die die geburtenstarken Jahrgänge nach ihrer Pensionierung in den Belegschaften hinterlassen (s. Abb. 2).



**Abb. 2:** Bevölkerung und Erwerbstätige nach Altersgruppen in Deutschland (Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012)

### Flexibilisierung der Arbeit

Eine Folge des technologischen Wandels, der Veränderung hin zur Informations- und Wissensgesellschaft sowie der Globalisierung und Internationalisierung ist die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse. Die Bindung von Arbeitskräften an einzelne Unternehmen über feste Arbeitsverhältnisse scheint abzunehmen. Dies äußert sich in der Zunahme bestimmter Beschäftigungsformen, wie Teilzeit, befristeten Arbeitsverhältnissen oder geringfügiger Beschäftigung. Gleichzeitig entstehen neue Formen von Unternehmen. Sie suchen Arbeitskräfte projekt- und aufgabengebunden, durchforsten dafür Bewerbungs- und Jobportale und kaufen die Leistungen ein, ohne feste Arbeitsverträge zu vergeben. Ein weiteres Phänomen ist die zunehmende zeitliche Koppelung von Arbeit und Freizeit, etwa durch Heimarbeit.



#### Anregungen für Berufsorientierung und -beratung – Technikerkundung

Technik beeinflusst nahezu alle Berufsbereiche. Zu den Zielen berufsorientierenden Unterrichts zählt es daher, dass sich die Schülerinnen und Schüler mit Einsatz, Nutzen und den Auswirkungen der Technik in Arbeits- und Herstellungsprozessen auseinandersetzen. Um dies zu erreichen, können u.a. Betriebe und Baustellen, Technikabteilungen in Museen, gewerbliche Messen oder Ausstellungen erkundet werden.

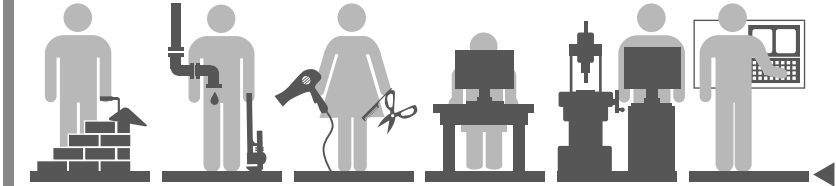
Relevante Erkundungsaspekte könnten zum Beispiel folgende sein: Art und Umfang von Technikeinsatz und Automatisierung bei der Planung, Konstruktion, Produktion und Qualitätskontrolle von Produkten oder Dienstleistungen, Art und Ablauf technischer Prozesse und Herstellungsverfahren und die daraus resultierenden Aufgaben und Anforderungen an die Beschäftigten bzw. Auszubildenden.

Das Ergebnis einer solchen Erkundung sollte nicht bei einer bloßen Bestandsaufnahme der Technik stehen bleiben. Angeregt werden sollte darüber hinaus auch eine kritische Auseinandersetzung der Schülerinnen und Schüler mit Technik und Technikeinsatz. Relevante



Punkte hierfür sind zum Beispiel: Chancen und Gefährdungspotenzial der Technik in Bezug auf Arbeitsplätze, die Gefahr des „gläsernen“ Mitarbeiters durch die Digitalisierung oder die Notwendigkeit zur Weiterbildung.

Für die methodische Umsetzung dieser Punkte eignen sich beispielsweise die Pro- und Contra-Debatte, Fallstudien oder die Szenariotechnik.



### Wandel als Regelfall

Die eigentlich an Stabilität orientierten europäischen Gesellschaften sehen sich aufgrund der verschiedenen sozioökonomischen Entwicklungen mehr und mehr mit Veränderungen konfrontiert. Der Wandel wird zum Regelfall – auch und gerade in der Arbeits- und Berufswelt. Für viele Erwerbstätige äußert sich dies vor allem in einer Veränderung des Tätigkeitsfeldes, seltener gleich in einer grundsätzlichen beruflichen Veränderung.



Abb. 3: Einfluss der Technik auf Berufe (Quelle: A. T. Kearney 2016<sup>1</sup>)

1 s. [http://www.atkearney.de/studie/-/asset\\_publisher/Rv2vNmjl1Kf/content/id/7019143](http://www.atkearney.de/studie/-/asset_publisher/Rv2vNmjl1Kf/content/id/7019143), (Abruf 8.11.2016)

**Konsequenz: Zwang zur beruflichen Mobilität**

Die aufgezeigten Aspekte legen den Schluss nahe, dass Eigeninitiative und Flexibilität der Beschäftigten bei der Planung und Gestaltung der Berufslebensverläufe und Qualifikationsprofile zukünftig eine noch größere Rolle als bisher spielen werden. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von der Notwendigkeit zu beruflicher Mobilität und meint damit sowohl den Zwang, als auch die persönliche Bereitschaft, auf berufliche Veränderungen zu reagieren. Je nach Richtung, in die sich ein Erwerbstätiger verändert, unterscheidet man zwischen horizontaler, vertikaler oder regionaler Mobilität. Von horizontaler Mobilität spricht man dann, wenn ein Wechsel auf eine Stelle mit ähnlichem Qualifikationsniveau vorgenommen wird. Vertikale Mobilität weist auf Veränderungen bei den funktionalen oder auch statusbezogenen Aspekten eines Berufs hin und bedeutet einen Auf- oder auch Abstieg im Stellengefüge. Mit regionaler Mobilität wird ein örtlicher Wechsel der Arbeitsstelle umschrieben.

**Aufgabe 1.2**

Recherchieren Sie Fälle aus der Arbeits- und Berufswelt (z.B. Einzelschicksale von Arbeitnehmern, Entwicklungen von Unternehmen oder von Wirtschaftsregionen), an denen sich Ursachen für Veränderungen aufzeigen lassen und individuelle, institutionelle oder wirtschaftliche Anpassungsprozesse deutlich werden. ◀

**Wissens-Check 1.1**

Arbeitsmärkte sind ständigen Veränderungen unterworfen. Die Ursachen für diese Veränderungen sind unterschiedlicher Natur. Welchen Aussagen kann man hier nicht zustimmen?

- |   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
| A | Technologischer Fortschritt und Digitalisierung wirken sich auf die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes aus.                   | <input type="checkbox"/> |
| B | Globalisierung und Internationalisierung haben keinen Einfluss auf unsere Arbeitsmärkte.  | <input type="checkbox"/> |
| C | Gesellschaftliche Faktoren wie bspw. der demographische Wandel sind ursächlich für Veränderungen der Arbeitsmärkte.             | <input type="checkbox"/> |
| D | Die Individualisierung der Gesellschaft und die Pluralisierung von Lebensentwürfen wirken sich nicht auf die Arbeitsmärkte aus. | <input type="checkbox"/> |

### 1.1.2 Differenzierung „des“ Arbeitsmarktes – Betrachtungsebenen und Teilarbeitsmärkte

Überlegungen, wie junge Menschen auf die Arbeits- und Wirtschaftswelt vorzubereiten sind, gründen in gewisser Weise immer auf einer Art Prognose. Sie basiert auf den absehbaren oder abgeschätzten Entwicklungen der wirtschaftlichen und technologischen Rahmenbedingungen und den daraus gefolgerten allgemeinen Auswirkungen auf den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt. Um mit einzelnen

Schülerinnen oder Schülern eine berufsbiographische Perspektive zu erarbeiten, bedarf es jedoch weniger eines globalen Blicks, als vielmehr einer differenzierten Analyse der Strukturen von Arbeitsmarkt und Erwerbsarbeit.

Aufgrund der heterogenen Wirtschafts- und Qualifikationsstrukturen, die in entwickelten Volkswirtschaften anzutreffen sind, ist es beispielsweise problematisch von „dem“ oder „einem“ Arbeitsmarkt zu sprechen. Eine solche Betrachtungsweise ist nur dann geboten, wenn grundlegende strukturelle Prozesse oder konjunkturelle Schwankungen die Arbeitslosen- oder Erwerbstätigenzahlen insgesamt beeinflussen. Für eingehendere Analysen des Arbeitsmarktes empfiehlt es sich, das Augenmerk auf Teilbereiche zu legen, ohne jedoch den Gesamtzusammenhang zu vernachlässigen. Folgende Aspekte und Einteilungen helfen bei einem differenzierten Blick:

- Internationaler (globaler) Arbeitsmarkt: Mit zunehmender Verflechtung der Volkswirtschaften lässt sich eine Wanderung von Arbeitsplätzen beobachten. Davon betroffen sind nicht nur industrielle Arbeitsplätze, sondern auch solche für Dienstleistungen. Von der Durchlässigkeit geographischer Grenzen profitieren jedoch auch die Arbeitskräfte selbst, etwa durch Jobangebote im Ausland.
- Rahmenbedingungen und Entwicklungen am Arbeitsmarkt lassen sich durch die Festlegung der Perspektive konkretisieren: Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes im weiteren Sinn umfasst danach alle Politikbereiche, die Angebot und Nachfrage nach Arbeit beeinflussen. Dazu gehört beispielsweise auch das Bildungswesen. Im engeren Sinn umfasst der Arbeitsmarkt ausschließlich die Arbeitssuchenden und die verfügbaren Arbeitsplätze.
- Die heterogenen wirtschaftlichen Bedingungen innerhalb eines Landes machen eine Analyse regionaler Arbeitsmärkte sinnvoll.
- Aufgrund der Tatsache, dass das wirtschaftliche Geschehen und damit der Arbeitsmarkt sich nicht durchweg im Gleichklang bewegen, ist zudem eine Betrachtung nach Wirtschaftszweigen oder Branchen sinnvoll (z.B. Metall- und Elektroindustrie, Bauhandwerk).
- Im Mittelpunkt vieler Analysen steht die Unterscheidung des Arbeitsmarktes nach Qualifikationsniveaus. Dabei wird generell unterschieden zwischen Ungelernten (Geringqualifizierte), Facharbeitern (mittleres Qualifikationsniveau) und akademischen Arbeitskräften (Hochqualifizierte).
- In Abhängigkeit von Branchen, Qualifikationsprofilen und Zugangshürden kann der Arbeitsmarkt ferner in viele kleine berufliche Teilarbeitsmärkte (z.B. für Softwareentwickler) unterteilt werden.
- Eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungssituation gerade bei größeren Unternehmen erlaubt die Einteilung in einen externen und betriebsinternen Arbeitsmarkt.
- Üblich ist außerdem die Differenzierung nach sozialpolitischen Gesichtspunkten in einen ersten und zweiten Arbeitsmarkt. Beim ersten handelt es sich um betriebswirtschaftlich nachgefragte Arbeitskräfte, beim zweiten um sozialpoli-

tisch geförderte Arbeitsplätze. Diskutiert wurde auch schon ein dritter Arbeitsmarkt. Dabei sollte es sich um einen öffentlich geförderten Arbeitsmarkt für die Langzeitarbeitslosen handeln, die langfristig ohne jede Aussicht auf eine Beschäftigung sind.

- Zuletzt lässt sich der Arbeitsmarkt noch in einen offiziellen und einen informellen Markt unterteilen. Der informelle Arbeitsmarkt bzw. die Schattenwirtschaft umfasst alle ungeregelten und nicht steuerlich erfassten Arbeitsverhältnisse.



### Aufgaben 1.3

1. Der Arbeitsmarkt in Deutschland lässt sich in berufliche Teilarbeitsmärkte aufteilen. Ein Kennzeichen solcher Teilarbeitsmärkte ist es, dass der Zugang für Beschäftigte in der Regel normiert und institutionell begrenzt ist. Analysieren Sie jeweils an einem Beispiel aus dem akademischen und dem nichtakademischen Bereich einen solchen Teilarbeitsmarkt in Bezug auf Zugangshürden, Anstellungschancen, Arbeitslosigkeitsrisiko, Entwicklungsmöglichkeiten und Gehaltsstrukturen.
2. Wählen Sie eine Berufsgruppe aus, deren Bezeichnung mit dem ersten Buchstaben Ihres Vor- oder Nachnamens beginnt und analysieren Sie die Beschäftigungssituation entlang der verschiedenen Betrachtungsebenen des Arbeitsmarktes. Skizzieren Sie dabei stichpunktartig die Bedingungen oder Einflüsse, denen die Angehörigen dieser Berufsgruppe bzw. die diese Berufsgruppe beschäftigenden Unternehmen ausgesetzt sind. ◀

## 1.2 Erwerbsarbeit – Bedeutung und Begrifflichkeiten

Nach der Darstellung globaler Rahmenbedingungen soll nun die Arbeit selbst anhand einzelner Aspekte untersucht werden. Im Zentrum der Betrachtungen steht dabei die Erwerbsarbeit, also die Arbeit, mit der ein monetäres Einkommen auf den Märkten für Arbeitskraft, Güter oder Dienstleistungen erzielt wird. Zuerst wird ihre Funktion näher beleuchtet. Nicht näher eingegangen wird bei dieser Betrachtung auf die Formen der Arbeit, die nicht als Erwerbs- oder Berufsarbeit organisiert sind, also beispielsweise die nicht bezahlte Hausarbeit, die Eigenarbeit, die Kindererziehung, die Beziehungsarbeit oder das politische Engagement (vgl. Heidenreich/Zirra 2012, S. 315). In einem zweiten Punkt werden wichtige Begrifflichkeiten zum Erwerbsstatus thematisiert, ohne deren Kenntnis Berichte oder Grafiken zu Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit nur unzureichend interpretiert werden können.

### 1.2.1 Formen und Funktionen der Erwerbsarbeit

Dass Menschen für Geld arbeiten und sich als Tagelöhner, Gelegenheits-, Wander- oder Saisonarbeiter verdingen, ist nicht neu. Über lange Zeiten wirtschaftete ein Großteil der Menschheit jedoch als Selbstversorger, zudem lebten viele in einem Abhängigkeitsverhältnis. Sie bestellten Land, um ihre unmittelbaren Lebens-

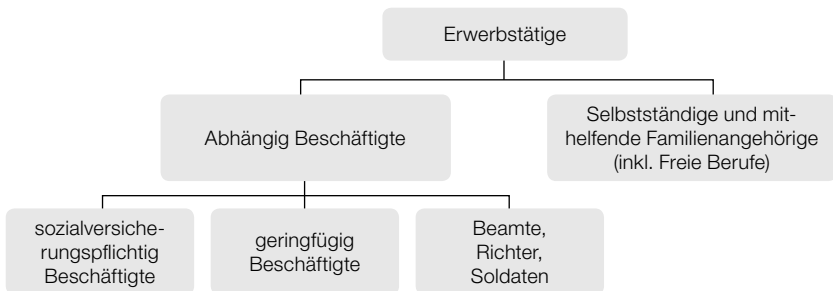
bedürfnisse zu befriedigen. Güter, die nicht selbst hergestellt werden konnten, wurden getauscht. Die Arbeit von Sklaven, untertänigen Bauern oder Fronarbeitern wurde in der Regel mit Naturalien entgolten (vgl. Kocka 2015, S. 100f.). Auch heute müssen die meisten Menschen arbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Sie tun dies jedoch in der Regel für ein Einkommen.

### Formen der Erwerbsarbeit

Unter den Begriff Erwerbsarbeit fallen alle Formen der Arbeit, mit denen Geld verdient werden soll. Ein Einkommen aus Erwerbsarbeit kann als Selbstständiger, als mithelfender Familienangehöriger oder als abhängig Beschäftigter erzielt werden (s. Abb. 4).

In modernen Gesellschaften verdienen die meisten Erwerbstätigen heute ihr Geld im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses, das sie zusammen mit einem Arbeitgeber freiwillig und vertraglich begründet haben. Sie sind also Arbeitnehmer, die ihre Arbeitskraft gegen Lohn oder Gehalt tauschen. Zum Massenphänomen wurde die Lohn- oder Erwerbsarbeit ab dem 19. Jahrhundert, als sich die traditionell festgefügteten Regeln und Unterschiede in den Sozial- und Wirtschaftsbeziehungen langsam auflösten. Mit der Ächtung der Sklaverei, der Abschaffung der Leibeigenschaft, der Lockerung des Zunftzwangs oder der Einführung der Gewerbefreiheit mussten zuerst die Voraussetzungen für die Lohnarbeit geschaffen werden (vgl. Kocka 2015, S. 102f.).

In Deutschland gibt es derzeit etwa 43 Millionen Erwerbstätige, darunter befinden sich ca. 4,5 Millionen Selbstständige und mithelfende Familienangehörige. Diese Zahl schließt auch die sogenannten freien Berufe mit ein, also niedergelassene Ärzte, Rechtsanwälte oder Architekten.



**Abb. 4:** Formen der Erwerbsarbeit

### Bedeutung und Funktion der Erwerbsarbeit

Rein ökonomisch betrachtet, ist die Erwerbsarbeit der Beitrag des Einzelnen zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung. Über seine Arbeit hat der Arbeitnehmer aber auch Anteil an dieser Wertschöpfung. Erwerbsarbeit ist somit Wertschöp-

fungs- und Verteilungsinstrument in einem (Miegel 2010, S. 34). Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist ein hohes Maß an Beschäftigung und Erwerbstätigkeit wünschenswert, weil es die Voraussetzung bildet für Wachstum, Entwicklung und die Zurückdrängung von Armut. Gesellschaftlich und individuell reicht die Bedeutung der Arbeit freilich noch weiter.

Für die meisten Menschen nimmt die Erwerbsarbeit einen zentralen Platz in ihrem Leben ein, nicht nur zeitlich und was den Aufwand für Ausbildung und berufliche Tätigkeit anbelangt, sondern auch ideell und in Bezug auf ihr Selbstwertgefühl. Die von Kurt Lewin (1920) skizzierten zwei Gesichter der Arbeit gelten wohl auch heute noch: Einerseits Mühe, Zwang, Mittel zum Zweck und andererseits ein Wirkungsfeld des Menschen, das dem Leben Sinn und Bedeutung verspricht. Die Integration des Einzelnen in Kultur und Gesellschaft ist auf das engste mit der Erwerbstätigkeit verknüpft. Ihren Ausdruck findet das etwa darin, dass der gesellschaftliche Status über Einkommen und Erwerbsform beurteilt wird (vgl. Schmude 2010, S. 42). Insgesamt lässt sich die Bedeutung der Erwerbsarbeit für den Einzelnen an folgenden Punkten festmachen (vgl. Senghaas-Knobloch 2001, S. 5ff.; Ludwig-Mayerhofer 2012, S. 289):

- Erwerbsarbeit sichert das individuelle existenzsichernde Einkommen.
- Erwerbsarbeit hilft, den Tag zu strukturieren und soziale Kontakte zu pflegen.
- Erwerbsarbeit dient der Definition menschlicher Existenz.
- Erwerbsarbeit eröffnet Anwartschaften und Anrechte auf Leistungen aus sozialen Sicherungssystemen.
- Erwerbsarbeit ist eine Quelle für die Erfahrung bürgerschaftlicher Integration.



#### Aufgabe 1.4

Nachfolgend ein Interview, das die Süddeutsche Zeitung mit einem arbeitslosen Rechtsanwalt führte, der seit zwei Jahren ohne Job ist. Arbeiten Sie aus dem Gespräch die Probleme heraus, denen sich der Arbeitslose ausgesetzt sieht.

**„Mein allergrößter Wunsch ist, wieder Arbeit zu bekommen“**

SZ: Sie sind seit zwei Jahren arbeitslos. Wie fühlt sich das an?

Putner: Sehr deprimierend. Ich habe mein Leben lang gearbeitet, erfolgreich gearbeitet und hätte nie gedacht, dass es mich erwischen würde. Nicht mehr gebraucht zu werden, ist das Schlimmste.

SZ: Wie kam es dazu, dass Sie Ihren Job verloren haben?

Putner: Im Dezember 2002 habe ich die Kündigung erhalten, weil unsere Firma verkauft worden war und der neue Geschäftsführer einen Personalleiter mitbrachte, den er kannte. Dabei hatte ich gerade erst in die neue Firma nach München gewechselt und meinen alten, sicheren Job in Kempten aufgegeben.

SZ: Was genau haben Sie beruflich gemacht?

Putner: Ich war Personalleiter und Mitglied der Geschäftsleitung in einem Unternehmen mit etwa 1300 Mitarbeitern und habe sofort Prokura bekommen, dazu noch jede Menge Belobigungsschreiben. Die haben leider nichts genützt.