

Inhalt

Vorwort	13
-------------------	----

Kapitel I

Einführung und Überblick: Zur gesellschaftlichen Realität und Relevanz des Berufsphänomens	14
--	----

Kapitel II

Elemente einer Theorie des Berufs	23
---	----

1. Strukturprobleme der Arbeitsteilung	23
--	----

1.1. Grundprinzipien der Arbeitsteilung	23
---	----

1.2. Das Problem der Verteilung der Arbeitsergebnisse und die Herausbildung unterschiedlicher sozialer Organisationsformen von Arbeitskraft	25
---	----

2. Modelle zur Lösung des Verteilungsproblems	26
---	----

2.1. Trennung von Leistung und Gegenleistung: Familie	26
---	----

2.2. Das Machtmodell: Feudalismus	27
---	----

2.3. Der Warentausch	28
--------------------------------	----

2.3.1. Die direkte Verkoppelung von Geben und Nehmen	28
--	----

2.3.2. Das strukturelle Interesse an Produktivitätssteigerung und Rentabilität unter Bedingungen des Warentauschs	32
---	----

3. Die Herausbildung der Berufsform von Arbeitskraft	35
--	----

3.1. Beruf als Warenform von Arbeitskraft	35
---	----

3.2. Gestaltungsprinzipien der Berufe	38
---	----

3.2.1. Abschottung, fortschreitende Spezialisierung und Standardisierung der Arbeitskraftangebote	38
---	----

3.2.2. Prinzipien der Berufsschneidung	39
--	----

4. Zusammenfassung	40
------------------------------	----

Kapitel III

Beruf und soziale Ungleichheit. Zur Geschichte der Berufsentwicklung	42
--	----

1. Einzelberufe als Ausdruck sozialer Interessen- und Ungleichheitsverhältnisse	42
---	----

1.1. Berufsschneidung als interessengeleiteter Prozeß	42
---	----

1.2.	Berufsschneidung und soziale Schichten- und Klassenverhältnisse	43
2.	Ungleichheit des Besitzes als Basis der Kompetenzschneidung	45
2.1.	Produktionsmittelbesitz und die Entstehung der Handwerke	45
2.2.	Soziale Ungleichheit und «Nachfragestruktur»	48
3.	Qualifikationsentwicklung und vorberufliche Arbeitsteilung	50
3.1.	Die frühe Herausbildung spezieller Fähigkeiten	50
3.2.	Weiterentwicklung spezieller Fähigkeiten und sozial ungleiche Verteilung von Ausbildungsmitteln	52
3.3.	Kompetenzschneidung als Ausdruck sozial ungleicher Interessenlagen. Hierarchische Teilung der Arbeit und Herrschaftsverhältnisse	54
4.	Beruf und soziale Ungleichheit unter Lohnarbeitsbedingungen	56
4.1.	Die Beibehaltung ständischer Differenzierung im Zeitalter der Frühindustrialisierung	56
4.1.1.	Die Wirksamkeit bestehender ständischer Strukturen	57
4.1.2.	Ständische Differenzierung und Qualifikationsbedarf der Unternehmen	59
4.2.	Berufsdifferenzierung als Fortsetzung ständischer Differenzierung	62
4.2.1.	Die «Ungelernten»	62
4.2.2.	Die Facharbeiter und Angestellten	63
4.3.	Zur Weiterentwicklung der Berufsdifferenzierung	66
4.3.1.	Probleme der «ständischen» Berufsschneidung	66
4.3.2.	Neue industrielle Ausbildungsformen	67

Kapitel IV

Beruf und Arbeitsmarkt. Institutionelle Funktionen und Folgen des Berufs als Vermittlungsinstanz von Bildung und Produktion

1.	Berufstheorie und Arbeitsmarkttheorie	71
2.	Berufstheorie als Theorie der Arbeitsmarktsegmentierung	75
2.1.	Generelle Funktionen beruflicher Teilarbeitsmärkte	75
2.1.1.	Abstimmung von Angebot und Nachfrage	75
2.1.2.	Kanalisation der Konkurrenz	76
2.1.3.	Ansatzpunkt für Selbstkontrolle und «Gegenmacht»	77
2.1.4.	«Veröffentlichung» und Standardisierung von Qualifizierungs- und Zuweisungsprozessen	79
2.1.5.	Normative «Geschäftsgrundlage» individueller Vertragsabschlüsse	80
2.2.	«Berufspolitik»	81
2.2.1.	Unverzichtbarkeitsstrategien	82

2.2.2.	Möglichkeiten inner- und zwischenberuflicher Konkurrenzreduzierung	85
2.2.3.	Strategien zur Erweiterung möglicher Einsatzfelder	87
2.2.4.	Strategien der Ersetzung von Fremdkontrollen durch Eigenkontrollen	88
2.2.5.	Die Widersprüchlichkeit der Strategien	90
3.	Die Funktionen beruflicher Gliederung von Qualifikationen für die betriebliche Arbeitsorganisation	91
3.1.	Funktionen beruflicher Teilarbeitsmarktstrukturen für die betriebliche Verwertung von Arbeitskraft	91
3.2.	Strategische Möglichkeiten der Betriebe zur Kompensation der beruflichen Fixierungen	94
3.2.1.	Strategien der Dequalifizierung	95
3.2.2.	Strategien der vertikalen Arbeitsteilung	96
3.2.3.	Strategien betriebsspezifischer Qualifizierung	97
4.	Zur Problematik des Zusammenhangs von Bildung und Beschäftigung	98
4.1.	Das beruflich gegliederte Bildungssystem als institutionelle Basis des segmentierten Arbeitsmarktes	98
4.2.	Zur Problematik der Abstimmung von Bildung und Beschäftigung: Eine Diskussion arbeitsmarktpolitischer Grundkonzeptionen	101
4.2.1.	Bildungsplanung aufgrund bildungsökonomischer Bedarfsprognosen	102
4.2.2.	Anpassung an unkalkulierbare Bedarfsentwicklungen durch «berufliche Flexibilität» der Arbeitenden	104
4.2.3.	Das Modell der «selbstregulativen Abstimmung»	106
5.	Zusammenfassung	109

Kapitel V

Beruf und Betrieb – Strukturen der Nutzung beruflich geformter Arbeitskraft	111
1. Einleitung	111
2. Betrieb und Gesellschaft	113
2.1. Gewinnorientierte Betriebe	114
2.2. «Gemeinwohl»orientierte Betriebe	115
2.3. Potentiell gewinnorientierte Betriebe	116
3. Arbeitsgrundformen im betrieblichen Kontext	117
4. Die Struktur leitender Arbeit	120
4.1. Leitende Arbeit in gewinnorientierten Betrieben	120
4.2. Leitende Arbeit in nichtgewinnorientierten Betrieben	124

4.3.	Leitende Arbeit des Eigentümer-Unternehmers	127
5.	Die Struktur qualifizierter Spezialistenarbeit	129
5.1.	Expertenarbeit in gewinnorientierten Betrieben	130
5.2.	Expertenarbeit in der professionellen Großorganisation	133
5.3.	Expertenarbeit in der freien Praxis	137
6.	Die Struktur ausführender Arbeit niedriger Qualifikation	139
6.1.	Ausführende Arbeit in der Produktion	140
6.2.	Ausführende Arbeit in der Verwaltung	147
7.	Zusammenfassung	153

Kapitel VI

Prozesse beruflichen Handelns im Betrieb	157
--	-----

1.	Einleitung	157
2.	Vorgegebene Interessen der Arbeitenden	158
3.	Die Betroffenheit der Arbeitenden durch die Situation	160
3.1.	Indikator «perzipierter role strain»	161
4.	Interessengeleitetes Handeln der Arbeitenden	168
4.1.	Orientierungswandel	169
4.2.	Strategien individuellen Handelns der Arbeitenden	175
4.2.1.	Redefinition der Situation	175
4.2.2.	Wechsel des Arbeitsplatzes	177
4.2.3.	Fernbleiben vom Arbeitsplatz	179
4.2.4.	«Abweichende» und «umgeleitete» Reaktionen	180
4.3.	Strategien kollektiven Handelns	181
4.3.1.	«Informelle Beziehungen»	182
4.3.2.	Gewerkschaften und Berufsverbände	186
5.	Handlungsmuster der Betriebsleitung	188
5.1.	Organisatorische Anpassungen	189
5.2.	Verbandsbildung der Betriebe	193
6.	Zusammenfassung	194

Kapitel VII

Beruf und Persönlichkeit. Die Bedeutung des Berufs für Entwicklung und Lebenslauf des einzelnen in unserer Gesellschaft	199
---	-----

1.	Das Berufsbild des Einzelhandelskaufmanns als Persönlichkeitsbild und subjektive Entwicklungsschablone	200
2.	Der Beruf als Medium der persönlichen Entwicklung	205
2.1.	Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung: Die Gebrauchswertseite	206

2.2.	Marktkonformität als persönliches Entwicklungsprinzip: Die Tauschwertseite	208
2.2.1.	Die Selektivität der beruflichen Fähigkeitsentwicklung	209
2.2.2.	Die berufstypische Formung des individuellen Wissens und Könnens	214
3.	Beruf und Identität	215
3.1.	Der Beruf als Basis sozialer Identität	216
3.2.	Selbstidentifizierung mit dem Beruf	218
3.2.1.	Der «Investitionscharakter der Ausbildung»: Berufliches «commitment»	218
3.2.2.	Expertentum und Berufsidentifikation	220
3.2.3.	Die «Nadelöhrfunktion» des Berufs	222
4.	Beruf und Lebenslauf	223
4.1.	Die biographische Trennung von Lernen und Arbeit	223
4.2.	Die Indifferenz des Berufs gegenüber individuellen Besonderheiten	227
4.3.	Beruf und Älterwerden	230
5.	Zusammenfassung	233

Kapitel VIII

	Beruf und gesellschaftliche Praxis. Zur Produktion und Reproduktion sozialer und politischer Alltagswirklichkeit in Berufen	234
1.	Berufsarbeit als gesellschaftlich-politisches Handeln	235
1.1.	Erstes Beispiel: Machtergreifung des Nationalsozialismus	235
1.2.	Zweites Beispiel: Streik um Berufsinhalte	236
1.3.	Die Erzeugung gesellschaftlicher Probleme im Beruf	236
1.4.	Beruf als Ort der Produktion und Reproduktion sozialer und politischer Wirklichkeit	239
2.	Berufsarbeit als «entfremdete» gesellschaftliche Praxis	243
2.1.	Die «doppelte Zweckstruktur» der Berufsarbeit	243
2.2.	Marktrelevante Nachfrage als Selektionsprinzip beruflich zu bearbeitender Probleme	246
2.2.1.	In Berufen nicht bearbeitbare Probleme	246
2.2.2.	Käuferinteressen als Prinzipien der Problemdefinition und Problembearbeitung in Berufen	249
2.3.	Arten der Instrumentalisierung von Arbeitsinhalten im Beruf	250
2.3.1.	Dauerhaftigkeit als Konstitutionsprinzip beruflich zu bearbeitender Aufgaben und Probleme	252
2.3.2.	Zweckneutralität als Konstitutionsprinzip beruflich bearbeitbarer Aufgaben und Probleme	255

3. Aspekte der beruflichen Konstruktion gesellschaftlicher Wirklichkeit	256
3.1. Berufliche Individualisierung gesellschaftlicher Praxis und betriebliche Kooperation	257
3.2. Die Experten-Laien-Beziehung als Konstitutionsprinzip von Arbeitsinhalten unter Berufsbedingungen	260
4. Die reale Ambivalenz arbeitsinhaltlicher Interessen: Betriebliches Funktionserfordernis und konkrete gesellschaftliche Utopie	263
4.1. Das Programm kritischer Berufspraxis	264
4.2. Der betriebliche «Bedarf» an arbeitsinhaltlichen Interessen	266
4.3. Kritische Berufspraxis als «funktionales Erfordernis» fortgeschrittener Berufsgesellschaften	268
Über die Verfasser	272
Literatur	275
Sachregister	299