

## **Ethik**

### **Berufswahl: Wünsche und Wirklichkeit**

Zweijährige Berufsfachschule

LPE 12

Autor: Alexandra Wernet, Ravensburg

Stand: Juni 2006

**Reihe: Allgemeine Fächer**

**Berufliche Schulen**



**H – 06/49d**

## IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Landesinstitut für Schulentwicklung Stuttgart, Fachbereich 3

Rotebühlstraße 131, 70197 Stuttgart

Tel.: (0711) 6642-169 oder -166

Fax: (0711) 6642-102

Internet: <http://www.leu-bw.de/>

E-Mail: [poststelle@ls.kv.bwl.de](mailto:poststelle@ls.kv.bwl.de)

[handreichungen@abt3.leu.bw.schule.de](mailto:handreichungen@abt3.leu.bw.schule.de)

Stand: Juni 2006

# Inhaltsverzeichnis

Lehrplaneinheit 12: Berufswahl: Wünsche und Wirklichkeit	1
Vorbemerkungen	2
Literaturempfehlungen	3
M1: Zum Begriff Arbeit	4
M2: Zum Begriff Berufsethik	5
M3: GG Art. 12, Menschenrechte Art. 22, 23, 24	6
Hintergrundinformationen für den Lehrer	
M4: Thoma, G.: Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen – aber wie?	7
M5: Didatschek, G.: Berufswahl heute (Berufpsychologie)	14
M6: Faust, V.: Die Arbeitslosigkeit und ihre psychosozialen Folgen	17
M7: Ein Zeit-Gespräch mit dem amerikanischen Soziologen Richard Sennett	19
Entwurf einer Unterrichtseinheit	
M8: Stoffverteilungsplan	23
M9: Mein Wappen	24
Berufswünsche	
M10: Arbeitsblatt Einflussfaktoren der Berufswahl	25
M11: Lösung Einflussfaktoren der Berufswahl -(Auszüge aus Didatschek, s.S. 14)	26
M12 : Zitat Blaise Pascal	27
M13: Definition Berufswahlkompetenz	27
M14: Globus-Grafik : Wie viel Lehrlinge verdienen	28
M15: Globus-Grafik: Wünsche an den zukünftigen Beruf	29
M16: Karikaturen	30
Ressourcen und Fähigkeiten	
M17: Der Qualipass	31
M18: Globus-Grafik: Eignungstests	32
M19: Einstellungstests im Internet	33
Gesellschaftliche Anforderungen	
M20: Was die Wirtschaft von Schulabgängern erwartet – Faltblatt der IHK	34
M21: Was die Wirtschaft von Schulabgängern erwartet – Grafik	36
M22: Fünf Behauptungen zum Diskutieren	37
M23: Der „Lebensberuf“ ist out	37
M24: Globus-Grafik: Lehrstellen-Chancen	38

M25: Globus-Grafik: Schulabschluss und Lehrberuf	39
Alternativen zur Lehrstelle	
M26: Globus-Grafik: Alternativen zur Lehrstelle	40
M27: Alternativen zum Wunschberuf	41
M28: Karikaturen	42
M29: Was tun bei Absagen?	43
M30: Dipl.-Psych. Christiane Weland: Aus Absagen lernen	44
M31: Im Dschungel der Möglichkeiten	45
Arbeitslosigkeit	
M32: Arten und Ursachen von Arbeitslosigkeit	48
M33: Zeitungsartikel: Ausbildungspakt wird verlängert	49
M34: Zeitungsartikel: Lehrstellenlücke wächst trotz Ausbildungspakt	50
M35: Globus-Grafik: Jung und ohne Arbeit	51
M36: Globus-Grafik: Lehrstellenbilanz 2004	52
M37: Zitate	53
Folgen von Arbeitslosigkeit	
M38: Phasen in der Auseinandersetzung mit Arbeitslosigkeit	54
M39: Bedürfnisbefriedigung durch Arbeit	54
M40: Die Gesellschaft greift die Gesundheit an	55
Zukunft der Arbeit	
M41: Rifkin: „Auf lange Sicht wird die Arbeit verschwinden“	56

## 12 Berufswahl: Wünsche und Wirklichkeit

Die Schülerinnen und Schüler gewinnen Klarheit über ihre berufliche Zielvorstellung und deren Hintergründe. Sie reflektieren ihre Ressourcen (Stärken und Fähigkeiten) und machen sich die konkreten Erwartungen in bestimmten Berufen klar. Ihnen sind Probleme der von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen deutlich. Sie gewinnen einen Einblick in die Optionen, die in der Situation der Arbeitslosigkeit individuell hilfreich sein können.

---

	Vgl. Lehrpläne Gemeinschaftskunde und Deutsch, LPE 1
Berufswünsche	Welche Ziele habe ich? Was möchte ich werden? Was sind meine Motive? Warum ist das so, wodurch bin ich beeinflusst?  Mögliche Faktoren: der Beruf des Vaters, der Mutter oder anderer Verwandter, Verdienstmöglichkeiten, Aufstiegschancen, eigene Fähigkeiten und Interessen, Praktika, die Einschätzung der Anforderungen, der Arbeitsmarkt ...
Ressourcen und Fähigkeiten	Was kann ich? Wo liegen meine Stärken? Checkliste mit Fragen Wo sehen andere meine Stärken? Befragung (Gründe für die Berufswahl, bisher ausgeübte Berufe, künftige Perspektiven)
Gesellschaftliche Anforderungen	Was wird von mir erwartet? Berufsbeschreibungen, Stellenanzeigen: Qualifikations- und Kompetenzprofile Berufsberatung, Einstellungschancen; Möglicher Widerspruch zwischen Wünschen und Ausbildungschancen; Alternativen
Arbeitslosigkeit	Ohne Arbeit – was nun? Bewerbungen und Absagen: Wie gehen Menschen damit um? Arbeitslosigkeit: Folgen für die Betroffenen (Jugendliche und andere): Fallbeispiele Optionen, Ansatzmöglichkeiten für die Betroffenen: Expertenbefragung; welche Ausbildungsmöglichkeiten gibt es in meiner Umgebung? Und weiter weg? Mobilität, Flexibilität, soziales Engagement, Kompetenzerweiterung Fallbeispiele

---

## Vorbemerkungen

Die vielgestaltigen Möglichkeiten, die die moderne Gesellschaft bietet, führen vor allem bei Jugendlichen häufig zu Orientierungsschwierigkeiten. Wie soll man sich überhaupt noch einen Überblick über die vielen Varianten verschaffen, die das Leben zu jedem Zeitpunkt bereithält? Jugendliche stehen heute oft ratlos vor dem Problem, aus vielen Berufen den für sie passenden auszuwählen. Der Entscheidungsdruck erhöht sich durch den Anspruch genau den Beruf ergreifen zu wollen, in dem sie sich selbst verwirklichen können. Haben die Jugendlichen endlich ihren Wunschberuf gefunden, dann müssen sie häufig frustriert feststellen, dass Wunsch und Wirklichkeit schwierig zu vereinbaren sind:

Zu welchem Ergebnis komme ich, wenn ich meine Fähigkeiten mit meinem Berufswunsch vergleiche? Welche Anforderungen stellt dieser Berufswunsch im Speziellen, aber auch das Berufsleben allgemein an mich? Wie gehe ich mit Absagen um? Was tun, wenn mein Berufswunsch an der Realität scheitert? Welche Alternativen gibt es für mich?

All diese Fragestellungen greift der neue Lehrplan der zweijährigen Berufsfachschule in der Lehrplaneinheit 12 auf. Das Thema Berufswahl wird in vielen Fächern thematisiert und eignet sich daher besonders für fächerverbindende Projekte. Besonderheit des Ethikunterrichts muss es hierbei sein Raum zu bieten für Reflexion und Diskussion von Wünschen, Überlegungen und Ängsten der Schüler und Schülerinnen.

Diese Handreichung bietet Materialien zur Umsetzung der Lehrplaneinheit 12 sowie die Konzeption einer Unterrichtseinheit, die ca. 10 Stunden umfasst. Die Materialien orientieren sich stark am Aufbau des Lehrplans und gliedern sich wie folgt:

- M1 – M3** Begrifflicher Hintergrund und Rechtslage.
- M4 – M7** Hintergrundinformationen für den Lehrer.
- M8 – M9** Konzeption einer Unterrichtseinheit ca. 10 Stunden, in deren Zentrum ein vom Schüler angefertigtes Wappen steht. Mit Ergänzungen (bis hin zum Projekt) bis zu 20 Schulstunden.
- M10 – M16** Zugänge, Informationen und Problematisierungen zum Thema Berufswunsch.
- M17 – M19** Hier werden Materialien vorgestellt, die hilfreich sind, um die eigenen Ressourcen und Fähigkeiten zu erkennen.

- M20 –M25** Anforderungen, die an den Schulabgänger/Berufseinsteiger gestellt werden.
- M26 – M31** Diese Materialien konzentrieren sich auf Alternativen zum eigentlichen Berufswunsch. Es werden sowohl Möglichkeiten für die Suche nach anderen Berufen, als auch für den Umgang mit Enttäuschungen skizziert.
- M32 –M37** Phänomen der Arbeitslosigkeit – Arten und Ursachen, Daten zur Jugendarbeitslosigkeit und Lehrstellenbilanz.
- M38 – M40** Diese Materialien legen die Folgen von Arbeitslosigkeit dar.
- M41** Das Interview mit Rifkin geht der Frage nach der Zukunft der Arbeit nach.

## Literaturempfehlungen

### Berufswahl

Bertram, Barbara: Gelungener Start - unsichere Zukunft? : Der Übergang von der Schule in die Berufsbildung / DJI, Deutsches Jugendinstitut., 1994.

Fobe, Karin : Berufswahlprozesse im persönlichen Lebenszusammenhang : Jugendliche in Ost und West an der Schwelle von der schulischen in die berufliche Ausbildung Nürnberg : Inst. für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit , 1996. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ; 196)

Hitschfel, Uwe : Handbuch Berufswahl 2000 : die wichtigsten Ausbildungsberufe und ihre Zukunft, Frankfurt am Main : Eichborn , 1999.

Zihlmann, René: Berufswahl in Theorie und Praxis : Konzepte zur Berufswahlvorbereitung und Beratung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen,Zürich 1998.

Glaubitz, Uta : Der Job, der zu mir paßt : das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, 2. Aufl., Frankfurt/Main [u.a.] : Campus-Verl. , 1999.

### Berufspsychologie

Scheller, Reinhold : Psychologie der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung Stuttgart [u.a.] : Kohlhammer , 1976.

Morgenroth, Christine: Arbeitsidentität und Arbeitslosigkeit – ein depressiver Zirkel, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 06-07/2003, S. 17-24

### Arbeitslosigkeit

Kieselbach, T. / Beelmann, G.: Arbeitslosigkeit als Risiko sozialer Ausgrenzung bei Jugendlichen in Europa, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 06-07/2003, S. 32-39

### Schulbücher

Dahlem u.a.: Mitgestalten, Das handlungsorientierte Lehr- und Arbeitsbuch für Gemeinschaftskunde an beruflichen Schulen, Kieser Verlag, 10. Auflage, Kapitel 2: Jugend und Beruf

Katterfeld, u.a.: Zeitsprünge, Lehr- und Arbeitsbuch für das Fach Geschichte und Gemeinschaftskunde an Berufsfachschulen, Kieser Verlag, 3. Auflage, Kapitel 10.6: Arbeitslosigkeit – eine Gefährdung des sozialen Friedens

Lüpertz: Problemorientierte Einführung in die Volkswirtschaftslehre, Lehr und Aufgabenbuch, Winklers Verlag, 1. Auflage, Kapitel 9.2 Arbeitslosigkeit

# M1: Zum Begriff Arbeit

Arbeit, wiewohl im Alltag, in Mythos u. Dichtung der meisten Kultursprachen ein häufig gebrauchtes Wort mit wechselnder u. vielfältiger Bedeutung, wurde erst spät zu einem Terminus der philos. Reflexion (im Übergang von der auf agrarisch-handwerklicher Grundlage ruhenden Gesellschaft zur modernen industriellen Welt, v. a. durch J. Locke, J.-J. Rousseau, A. Smith, G. W. F. Hegel, K. Marx, F. Engels). Der v. philos. Sprachgebrauch verweist auf drei grundlegende Bedeutungen: A. als Mühsal, Not, Beschwerde, A. als gewollte u. bewußte Tätigkeit zur Sicherung des Lebensunterhaltes u. Verbesserung der Lebensbedingungen u. A. als Resultat dieser Anstrengung: als *Leistung*, Werk. A. im heutigen Sprachgebrauch, in dem die Widerfahrnisbedeutung von A. verlorengegangen ist, meint Tätigkeit des Menschen in Abhängigkeit von Natur u. natürlicher Bedürftigkeit zum Zweck der Lebensunterhaltung (↑Knappheit) u. -verbesserung. Durch planvolle Aneignung, Indienstnahme u. Aufbereitung der Natur, durch «Produktion» von Werkzeugen, von Gebrauchs- u. Verbrauchsgütern unterscheidet sich der Mensch vom Tier. So gesehen wird die Genese des Wortes (lat. arum: Ackerland) ebenso wie die späte begriffliche Präzisierung u. Interpretation des Phänomens A. verständlich (Rousseau etwa spricht von A. erst im Zusammenhang der Agrikultur, 2. Disc., 2. Teil): Sie orientiert sich einseitig am Modell des Bearbeitens von Grund u. Boden u. von Naturdingen, nach dem Modell handwerklicher Tätigkeit, in der das arbeitende Subjekt einen Stoff formiert. Sowohl die antik-mittelalterliche Unterscheidung von knechtischer A. u. freier Tätigkeit, von mühsamer Aufbereitung widerständiger Natur (*opera servilia*) u. von freier Betätigung in Kunst, ↑Wissenschaft, Kult u. Staatsdienst (*opera liberalia*) wie der neuzeitliche Gedanke der Selbstschöpfung im Prozeß der Aneignung u. Unterwerfung von Natur, in dem der Mensch sich in seinen Produkten vergegenständlicht u. aus der Naturabhängigkeit zu sich selbst befreit u. herausbildet, haben hier ihre Wurzel. In der Tat deckt die Bearbeitung von Natur u. die Herstellung von Instrumenten, in denen sich die generalisierten Erfahrungen des Arbeitenden mit seinem Objekt niederschlagen, einen Großteil von A. ab, wenn auch A. sich nicht in Herstellen u. instrumentellem Handeln erschöpft (vgl. etwa Sammeln u. Jagen, Dienstleistungen etc.).

Bestimmt man A. indessen von ihrem Zweck her als jegliche planvolle Leistung zur Sicherung des Lebensunterhaltes u. Verbesserung der Lebensbedingungen, so muß sie nach wie vor als Grundbedingung menschlichen Lebens u. Fundament aller Kulturleistungen angesehen werden. Aber das Recht der tradierten Abgrenzung von A. u. Muße (*freie Zeit*), von A. u. ↑Kommunikation, von A. u. ↑Spiel bleibt gewahrt. Während man immer auch arbeitet, um zu leben (das Moment möglicher Selbstverwirklichung in der A. ist damit keineswegs geleugnet), haben Mußetätigkeiten, Spiel, z. T. auch kommunikative Praxis ihren Zweck in sich selbst. A. in Gestalt handwerklich-technischen Hervorbringens kann nicht zum Paradigma menschlichen Tätigseins überhaupt gemacht werden (so etwa bei F. Engels), zwischen sprachlichem Handeln, kommunikativem Handeln u. A. ist zu unterscheiden, erst aus ihrem dialektischen Zusammenspiel u. nicht durch Reduzierung der Interaktion auf A. kann die Konstitutionsgeschichte des Menschen u. der Gesellschaft zureichend verstanden werden. Wie jener theologische Gedanke, der A. als Fortführung u. Vollendung göttlicher Schöpfungstat u. *A.ethos, Berufsethos, Fleiß* als Signum sich bewährender Auserwählung interpretiert (↑Berufsethik), so überanstrengt auch die Philosophie einen Begriff, wenn sie die «Erzeugung einer gegenständlichen Welt» im Prozeß der A., die produktive Tätigkeit zum entscheidenden «Gatungscharakter des Menschen» (Marx) macht. Eine Entmythologisierung des A.begriffs u. die Differenzierung des ↑Handlungsbegriffs ist um so dringender, als die A. in der technisch-industriellen Welt durch die Einführung von Teilfertigung, des mechanisch-normierten A.rhythmus u. der lückenlosen Kontrolle sowie das komplexen Systems der Dienstleistungen für den einzelnen (↑Individuum) eine immer geringere Möglichkeit der Selbstrealisierung u. Befriedigung bietet.

Lit.: A. Smith, Der Wohlstand der Nationen; G. W. F. Hegel, Jenenser Realphilosophie; ders., Phänomenologie des Geistes, Abschnitt B: Selbstbewußtsein; ders., Rechtsphilosophie, III. Teil, 2. Abschn. A: Das System der Bedürfnisse; K. Marx, Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844; ders., Das Kapital, MEW Bd. 23–25; F. Engels, Anteil der A. an der Menschwerdung des Affen, MEW Bd. 20; M. Scheler, A. und E. (1899), in: Frühe Schriften, Bern 1971; F. Giese, Philosophie der A., Halle 1932; H. Marcuse, Die philosophischen Grundlagen des wirtschaftswissenschaftlichen A.begriffs (1932), Kultur u. Gesellschaft, Bd. II, Frankfurt/M. 1965; M. D. Chenu, Pour une théologie du travail, Paris 1955; J. Huizinga, Homo ludens. Vom Ursprung der Kultur im Spiel, Hamburg 1956; H. Arendt, Vita activa oder vom tätigen Leben, Stuttgart 1960; R. C. Kwant, Philosophy of Labour, Pittsburg 1960; J. Habermas, A. u. Interaktion, Technik u. Wissenschaft als «Ideologie», Frankfurt/M. 1968; M. Riedel, Art. A., Handb. philos. Grundbegriffe, Bd. I; W. Conze, Art. A., Geschichtliche Grundbegriffe, Bd. 1; Th. Ebert, Poesis u. Praxis, Zeitschr. f. philos. Forsch. Bd. 30, 1976; J. Moltmann (Hrsg.), Recht auf A. – Sinn der A., München 1979; S. Müller, Phänomenologie u. philosophische Theorie der A., 2 Bde., Freiburg/München 1992, 1994.

M. F.



## M2: Zum Begriff Berufsethik

Beruf ↑ Arbeit.

**Berufsethik** bezeichnet den Teilbereich moralphilosophischer Theorien, der sich mit jenen ↑ Pflichten befaßt, die sich aus den spezifischen Aufgaben der verschiedenen Berufe einer arbeitsteiligen ↑ Gesellschaft ergeben. In einem umfassenden Sinn wird von B. dann gesprochen, wenn eine Theorie des guten ↑ Lebens die berufliche Tätigkeit als für die ↑ Sittlichkeit u. Selbstentfaltung der ↑ Person konstitutiv erachtet. In Ansätzen wurde B. erst von der ↑ stoischen E entwickelt. Der klassischen griechischen Philosophie ist der Gedanke einer B. fremd, wohl durch mangelnde positive Arbeitsgesinnung bei der Oberschicht u. durch den rechtlich wie politisch unfreien Status der arbeitenden Bevölkerung bedingt. Die ↑ teleologische Orientierung der E u. die Bestimmung des ↑ Ziels als geglückten Lebens von Freien u. Gleichen in politischer Handlungsgemeinschaft ließen ↑ Arbeit als unfreie Tätigkeit nicht ins Blickfeld treten. Ebenso traten im Urchristentum irdischer Berufseifer u. Berufsethos hinter der Erwartung des nahen Endes zurück. Das frühe Mittelalter konzentrierte sich auf den privilegierten Weg geistlicher Berufung. Durch *Luther* wurden der weltliche Beruf zur Berufung durch ↑ Gott u. der Dienst am gottgewiesenen Platz zum Gottesdienst. Der reformierte Protestantismus *Calvins* schließlich wertete den Beruf zum Feld äußerer Bewährung u. Bekundung innerer Erwählung durch Gott, Berufseifer u. -erfolg zum zeitlichen Signum ewigen Heils auf. Der deutsche Idealismus säkularisierte dieses theologisch begründete Berufsethos u. verstand Berufsarbeit als Möglichkeit der Selbstentfaltung der Person. Industrielle Revolution u. technische Entwicklung führten zu weitgehender Entmythologisierung dieser Auffassung. Beruf wird zunehmend verstanden als Ergebnis gesellschaftlich notwendiger Arbeitsteilung u. fachlicher Spezialisierung u. als Mittel zum Erwerb des Lebensunterhalts. Ein spezifisches Berufsethos wird allenfalls von jenen Berufen erwartet bzw. bean-

sprucht, deren Aufgabe das funktionale Spielregelsystem der Tausch- u. Marktgesellschaft transzendiert (Arzt, Wissenschaftler, Politiker, Künstler, etc.: ↑ Medizin u. E, ↑ Standes-E ↑ WissenschaftsE).

*Lit.:* Cicero, *De officiis*, Buch I; Ambrosius, *De officiis ministrorum*; E. Durkheim, *Physik der Sitten u. des Rechts*, frz. 1950, dt. Frankfurt/M. 1991, 1.-3. V.; A. Auer, *Zum christlichen Verständnis der Berufsarbeit nach Thomas v. Aquin u. Luther*, 1953; Max Weber, *Die protestantische E*, I, Hamburg 1973; ders., *Der Beruf zur Politik; Vom inneren Beruf zur Wissenschaft*, in: M. Weber, *Soziologie. Universalgeschichtliche Analysen. Politik*, Stuttgart 1973; H. Gatzert, *Beruf bei M. Luther u. in der industriellen Gesellschaft*, Diss. Münster 1964; A. Müller, B. Schnyder (Hrsg.), *Berufsethische Fragen*, Freiburg i. U. 1969. M. F.

## **Grundgesetz**

### **Artikel 12**

#### **[Berufsfreiheit; Verbot der Zwangsarbeit]**

(1) Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.

## **Menschenrechte**

### **Artikel 22 [Recht auf soziale Sicherheit]**

Jeder Mensch hat als Mitglied der Gesellschaft Recht auf soziale Sicherheit; er hat Anspruch darauf, durch innerstaatliche Maßnahmen und internationale Zusammenarbeit unter Berücksichtigung der Organisation und der Hilfsmittel jedes Staates in den Genuss der für seine Würde und freie Entwicklung seiner Persönlichkeit unentbehrlichen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu gelangen.

### **Artikel 23 [Recht auf Arbeit]**

1. Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit.
2. Alle Menschen haben ohne jede unterschiedliche Behandlung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
3. Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sicher und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmaßnahmen zu ergänzen ist.
4. Jeder Mensch hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Berufsvereinigungen zu bilden und solchen beizutreten.

### **Artikel 24 [Recht auf Erholung und Freizeit]**

Jeder Mensch hat Anspruch auf Erholung und Freizeit sowie auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und auf periodischen, bezahlten Urlaub.

## M4: Günter Thoma Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen – aber wie?

Die Bekämpfung der Beschäftigungslosigkeit hat in unserer Gesellschaft höchste Priorität. Enorme Anstrengungen werden zu ihrer Verringerung unternommen; dabei kommt der Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit ein besonderer Stellenwert zu. Millionen Mark und Euro sind in der Vergangenheit für entsprechende Programme ausgegeben worden – ohne den gewünschten Erfolg zu erzielen. Könnte es sein, dass die alten Antworten nicht mehr taugen, weil sich mittlerweile die Fragestellungen verändert haben? Immerhin schlagen wir uns nun schon seit dreißig Jahren mit einer alles in allem wachsenden Massenbeschäftigungslosigkeit herum. Es sind also neue Konzepte gefragt.

Was den Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit betrifft, so muss einerseits in den Bereichen Prävention und Qualifizierung entschieden anders vorgegangen werden als bisher. Andererseits ist die Jugendarbeitslosigkeit Teil der allgemeinen Krise der Arbeit, deren Überwindung eine wesentliche Bedingung dafür ist, die Jugendarbeitslosigkeit zu verringern bzw. zu beseitigen.

Eine Absage muss all jenen erteilt werden, welche sich die Überwindung der Jugendarbeitslosigkeit vom zu erwartenden Geburtenrückgang erhoffen. Die Zukunft ist grundsätzlich nicht vorhersehbar, da man nie alle Faktoren berücksichtigen, geschweige denn richtig einschätzen kann. Außerdem gibt es zahlreiche Einflüsse, welche die Entlastung des Arbeitsmarktes durch einen Geburtenrückgang mehr als neutralisieren könnten. Wir haben das Problem jetzt. Die Frage muss also lauten: Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen – aber wie?

---

### I. Prävention

---

Prävention bedeutet, den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt so zu gestalten, dass so wenig Jugendliche wie möglich ausbildungsplatz- bzw. arbeitssuchend werden. Zwei präventive Maßnahmen sollen im Folgenden vorgeschlagen bzw. erörtert werden: *erstens* die gegenwarts-gerechte Förderung der Ausbildungsreife auf Seiten der Jugendlichen und *zweitens* die Optimierung der Ausbildungssituation.

Die Arbeitswelt hat sich dramatisch verändert und stellt vor allem junge Menschen vor neue Herausforderungen, denen mit herkömmlichen Präventionsmaßnahmen nicht mehr begegnet werden kann. An die Stelle des früher nahtlosen Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt ist eine Kluft getreten. Viele SchulabgängerInnen fragen sich Jahr für Jahr, wie sie diese überwinden können. Finden sie keine konkreten Antworten auf ihre Fragen, machen sich leicht Frust, Resignation und Perspektivlosigkeit unter ihnen breit. Sie erleben den Übergang ins Berufsleben dann nicht selten als eine Überforderung – mit dem Resultat, dass viele von ihnen in diese Kluft stürzen. Anschließend müssen sie aus dieser mühsam wieder herausklettern bzw. geborgen werden. Viele Orientierungsprogramme für junge Arbeit-suchende, die teuer sind und jährlich in die Millionen gehen, erübrigten sich, wenn es eine bessere Berufsorientierung gäbe. Viele der Ausbildungs-abbrüche könnten vermieden werden, hätten die SchulabgängerInnen die Arbeitswelt vorher kennen-lernen und so den zu ihnen passenden Beruf herausfinden können. Die so genannte Normalbio-graphie gehört der Vergangenheit an. Der formale Schulabschluss, das Gelernte und ein gutes Zeug-nis garantieren nicht mehr den reibungslosen Anschluss an die Arbeitswelt. Zusätzliches Rüst-zeug ist notwendig geworden.

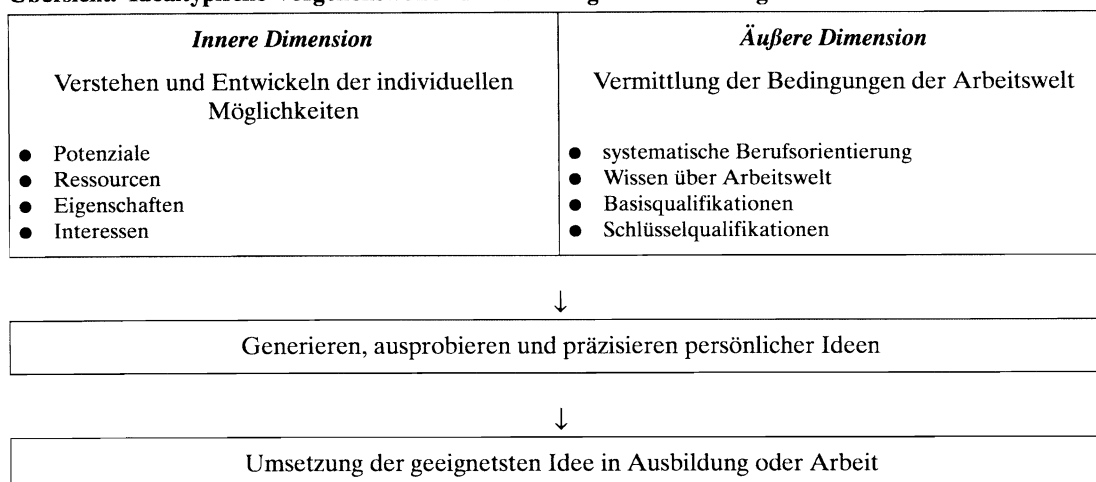
#### 1. Gegenwartsgerechte Förderung der Ausbildungsreife

Die gegenwartsgerechte Förderung der Ausbil-dungsreife besteht in der Entwicklung der indivi-duellen Möglichkeiten der Jugendlichen, der Ableitung einer Idee für ihre künftige Tätigkeit und schließlich in deren Umsetzung in der Arbeits-welt. Weshalb ist diese Vorgehensweise erforder-lich?

1. Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist unüber-sichtlicher geworden. Das Wissen um die eigenen Möglichkeiten und die Formulierung einer persön-lichen Idee für Beruf und Arbeit geben dem jun-gen Menschen Richtung und Orientierung.

2. Routinetätigkeiten werden automatisiert und Problemstellungen bzw. deren Lösungen rücken als Arbeitsaufgaben in den Mittelpunkt. Daraus ergeben sich nicht nur andere, sondern zugleich höhere Anforderungen für den Arbeitenden. Die

## Übersicht: Idealtypische Vorgehensweise zur Förderung der Ausbildungsreife



Quelle: Eigene Darstellung.

Entwicklung und Nutzung der eigenen Möglichkeiten ist erforderlich, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Die bloße Arbeitskraft reicht hierfür nicht mehr aus.

3. Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist nach wie vor eng und wird es auch künftig bleiben. Es herrscht harte Konkurrenz um fast alle Stellen. Wer sich beliebig bewirbt und nichts vorzuweisen hat außer einer gut gestylten Bewerbungsmappe, ist denjenigen unterlegen, die eine Eignung für die betreffende Arbeit vorweisen können. Die Arbeitgeber haben die Wahl und können sich aus den zahlreichen BewerberInnen die Geeignetsten auswählen.

4. Während früher zwischen unterschiedlichen Angeboten am Arbeitsmarkt gewählt werden konnte, hängt die Entscheidung für einen Beruf bzw. eine Ausbildung heute in stärkerem Maße von der persönlichen Entwicklung und den eigenen Möglichkeiten ab. Damit rückt der Jugendliche selbst bzw. sein „Selbstmanagement“ in den Mittelpunkt.

An die Stelle der Berufswahl tritt die Frage, wie man das, was man gern tun möchte, in der Arbeitswelt realisieren kann. Die klassische Berufsberatung mit ihren derzeitigen Hilfsangeboten ist hier überfordert, weil sie in erster Linie informationsorientiert ist. Diese Informationen sind aber nur bzw. erst dann nützlich, wenn die jungen Orientierungssuchenden wissen, was sie (mit ihren persönlichen Voraussetzungen und Fähigkeiten) wollen (können). Die Berufsberatung setzt also das voraus, weswegen Jugendliche in die Beratung kommen: nämlich eine Antwort auf ihre zentrale Frage zu finden, was sie unter den gegebenen Bedingungen tun wollen.

Dabei ist zu bedenken, dass die Berufsberatung nicht die Kapazität für eine Serie von Einzelgesprächen hat, die für die bessere Orientierung der Jugendlichen erforderlich wäre. Sie steht also auf verlorenem Posten, wenn die Jugendlichen nicht anderenorts auf vielfältige Art und Weise an die Beantwortung der Frage herangeführt werden.

Die Förderung der individuellen Ausbildungsreife ist aufwändig und nimmt viel Zeit in Anspruch. Institutionell sehe ich deshalb keinen anderen Ort als die Schule, an dem dieser Prozess anzusiedeln wäre. Nirgendwo sonst ist im Vorfeld der Arbeitswelt dieser Spielraum vorhanden.

Wie soll die Förderung der Berufsreife inhaltlich aussehen, und wie kann sie in die Praxis umgesetzt werden? (Vgl. die *Übersicht*.) Der erste Schritt besteht darin, die individuellen Möglichkeiten der Jugendlichen zu erkennen und zu entwickeln. Es geht darum herauszufinden, was der oder die Einzelne an Potenzial, Ressourcen, persönlichen Eigenschaften und Interessen mitbringt. In einem zweiten Schritt ist zu entscheiden, wie dieses gefördert werden könnte.

Dieser Ansatz steht im Gegensatz zur herrschenden pädagogischen Praxis, die von der Persönlichkeit der SchülerInnen abstrahiert: Unsere Pädagogik zeichnet sich einerseits durch eine mehr oder weniger abstrakte Wissensvermittlung aus; andererseits setzt sie alle SchülerInnen gleichen zeitlichen, inhaltlichen und didaktischen Lernbedingungen aus. Dabei ist längst bekannt, dass jeder Mensch anders lernt. Ergebnis dieser Pädagogik ist nicht der viel beschworene humanistisch gebildete Mensch bzw. dessen individuelle Entwicklung. Vielmehr werden normierte, weit hinter ihren Möglichkeiten zurückbleibende, zum Teil

lebensfremde und sich selbst entfremdete junge Menschen „produziert“, die nicht selten orientierungslos und ohne die notwendigen Fähigkeiten in die „raue Wirklichkeit“ entlassen werden. Aus der Sicht einer Schulabgängerin hört sich das so an: *„Unsicher schlittern wir nun vorwärts. Unsicher und ängstlich, weil es nie eine wirkliche Interessensfindung gegeben hat, unsere Köpfe wurden hervorragend trainiert, nur, was von dem Gelernten uns selbst angeht, haben wir nie herausgefunden, zu beschäftigt waren wir mit der Jagd nach Noten.“*<sup>1</sup>

Dieser inneren Dimension steht eine äußere gegenüber: die Aufgabe, jungen Menschen die Bedingungen der Arbeitswelt nahe zu bringen. Es gilt, SchülerInnen mehr und bessere Kenntnisse über die Arbeitswelt und die Arbeitsgesellschaft insgesamt zu vermitteln. Themen wie der ökonomisch-technologische Fortschritt, seine Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse, Chancen und Risiken der Veränderungen in der Arbeitswelt, Globalisierung und ihre Folgen usw. gehören auf den Stundenplan. Entsprechende Kenntnisse sind eine Voraussetzung dafür, dass sich Jugendliche mit der Arbeitsgesellschaft beschäftigen bzw. beschäftigen können. Sie werden so überhaupt erst in die Lage versetzt, sich zu der Welt ins Verhältnis zu setzen, in die sie nach der Schule entlassen werden.

Zugleich gilt es, die Vermittlung beruflicher Informationen zu optimieren. Neue Berufsbilder tauchen auf, alte verschwinden. Die Einführung neuer Technologien stellt höhere Anforderungen an ArbeitnehmerInnen wie Auszubildende. Die Kfz-Lehre z. B. bedeutet heute etwas ganz anderes als vor zehn Jahren. Was für den Beruf des Kfz-Mechanikers gilt, trifft für viele andere auch zu. Aus diesem Grund bedarf es einer systematischen Berufsorientierung. Bei Jugendlichen tauchen Fragen über Fragen auf, die es zu beantworten gilt: Welchen Beruf, welche Arbeit soll man wählen? Welcher Beruf ist sicher? Welcher bietet eine Perspektive? Welchem wird man mit den gegebenen persönlichen Voraussetzungen am besten gerecht? Welcher passt zu mir? Nicht nur die Jugendlichen haben diesbezüglich Orientierungsschwierigkeiten, sondern auch deren Eltern. Sie können nicht mehr ohne weiteres Empfehlungen geben. Wie ihre Kinder sind auch sie auf Hilfestellung von außen angewiesen.

Schließlich bedarf es der Vermittlung von Basis- und Schlüsselqualifikationen. Die Ergebnisse der internationalen Schulleistungsstudie PISA haben jüngst gezeigt, dass es auch hier an Deutschlands Schulen mangelt. Es wurde ja bekanntlich nicht

das Abfragewissen geprüft, sondern es wurde auch ...die Fähigkeit von Schülern, Probleme zu lösen, aus Wissen Schlüsse zu ziehen, es im Alltag anzuwenden – zu denken also<sup>2</sup> getestet. Angesichts der miserablen Ergebnisse sind die Folgen absehbar: „In Deutschland wächst offenkundig eine Generation heran, der es in großen Teilen an elementaren Voraussetzungen fehlen wird, sich im Beruf wie im Leben zurechtzufinden.“<sup>3</sup>

Die Entwicklung der beschriebenen inneren und äußeren Dimension der Förderung der Ausbildungsreife ist vor allem eine Sache der Praxis. Es gilt, ein schulisches Umfeld zu schaffen, in dem Jugendliche sich ausprobieren, einbringen und bewähren können. Jugendliche müssen Fehler bzw. Erfahrungen machen dürfen, ohne dafür gleich mit schlechten Noten bestraft zu werden. Projekt- und Praxiszusammenhänge dienen zugleich der Vermittlung von Basis- und Schlüsselqualifikationen. Beide können nicht in der herkömmlichen Unterrichtsform, der Wissensvermittlung, angeeignet werden. Es nützt nichts, wenn Jugendliche einen Aufsatz über Eigeninitiative schreiben können. Es kommt darauf an, dass sie lernen, eigeninitiativ zu werden. Inhalte der äußeren Dimension sind in erster Linie durch vielfältige Begegnungen mit der Arbeitswelt zu vermitteln. Der Phantasie sind hier keine Grenzen gesetzt. Das fängt an bei informellen Gesprächen mit BerufsvertreterInnen, geht über Praktika bis hin zu gemeinsamen Vorhaben von Schule und Unternehmen. Vor dem Hintergrund der eigenen Möglichkeiten und der gesammelten Erfahrungen sind Ideen für künftige Tätigkeiten zu generieren. Darüber hinaus wird für eine Ideenanstrengung plädiert. Damit sollen Jugendliche nicht von ihrem Weg abgebracht, ihnen soll nichts oktroyiert werden. Durch die Vorstellung unterschiedlichster Lebens- und Berufswege sowie Arbeitsmöglichkeiten soll sich eigenes Interesse entwickeln und strukturieren können.

Häufig ist zu hören, man solle Jugendliche bei der Berufswahlentscheidung am besten sich selbst überlassen. Sie müssten alleine herausfinden, welchen Weg sie einschlagen wollen. Jede Intervention stelle dabei eine Beeinflussung dar. Dieser Auffassung ist entgegenzuhalten, dass erst die Kenntnis von Optionen eine sachgerechte Entscheidung möglich macht. Vor dieser steht der praktische Versuch, stehen Praktika, die es ermöglichen, sich auszuprobieren, Vorstellungen zu präzisieren, mögliche Tätigkeitsfelder miteinander zu vergleichen. Auf dieser Basis kann nach einem

1 Sabine Rutar, Nicht wissen, wo es langgeht, in: DIE ZEIT vom 1. August 1986, S. 40.

2 Martin Spiewak, Die Schule brännt, in: DIE ZEIT vom 6. Dezember 2001, S. 1.

3 Ebd.

Ausbildungsplatz gesucht werden, der zur gewünschten Tätigkeit passt. Jetzt erst sind bei den Jugendlichen die Voraussetzungen gegeben, auf denen die Berufsberatung aufbauen und auf die das Ausbildungssystem reagieren kann.

## 2. Optimierung der Ausbildungssituation

Die Ausbildungssituation muss hinsichtlich folgender drei Punkte verbessert werden:

### 1. Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze

Solange die Zahl der SchulabgängerInnen in den nächsten fünf bis zehn Jahren noch zunimmt, gilt es weitere Anstrengungen zu unternehmen, rein quantitativ mehr Ausbildungsplätze im ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Es gibt hierzu Vorschläge. Zwei seien an dieser Stelle genannt: die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und die Schaffung von Ausbildungsverbänden, um brachliegendes Ausbildungspotenzial zu aktivieren.

### 2. Behebung des Mismatch-Problems im Ausbildungsmarkt

Das Mismatch-Problem im Ausbildungsmarkt besteht einerseits darin, dass offene Lehrstellen nicht besetzt werden können, obwohl es zahlreiche unversorgte SchulabgängerInnen und junge Arbeitssuchende gibt. Es hat andererseits damit zu tun, dass Talente und Fähigkeiten von Jugendlichen nicht erkannt und genutzt werden. Diesem Problem ist mit passgenauer Vermittlung zu begegnen. Voraussetzung dafür ist eine enge Kooperation von Schule und Ausbildungssystem. So kann Schulen und Ausbildungseinrichtungen nur dringend empfohlen werden, konkrete berufsorientierende Projekte gemeinsam durchzuführen, um den geeigneten Nachwuchs für die Ausbildung zu rekrutieren. Die Projektgestaltung hängt dabei von der konkreten Problemlage vor Ort ab. Es mag sich dabei darum handeln, Jugendliche betriebsnah über Ausbildungsinhalte zu informieren. Es kann auch das Anliegen von Ausbildern sein, potenzielle Lehrlinge kennenzulernen.

### 3. Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

In den letzten Jahren lag die Zahl der Ausbildungsabbrüche bei ca. 20 Prozent. In absoluten Zahlen wurden 1998 von 611 819 Ausbildungsverträgen 134 683 gelöst.<sup>4</sup> Angesichts der Tatsache, dass jede fünfte Ausbildung scheitert, müssen dringend Maßnahmen zur Reduzierung dieser Abbrüche ergriffen werden. Das gilt umso mehr, als sie

<sup>4</sup> Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft, Ausbildungsabbruch, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), (2001) 4, S. 189.

Frustrationen und Kosten verursachen und die Ausbildungsbereitschaft auf beiden Seiten dämpfen. Zu Ausbildungsabbrüchen kommt es häufig auf Grund von Überforderungen auf Seiten der Jugendlichen. Es ist folglich bei der Berufswahl darauf zu achten, diese möglichst zu vermeiden. Dazu könnte das Berufsausbildungssystem beitragen, wenn es sich ausdifferenzieren würde in Kernqualifikationen, Wahlpflichtbausteine und Zusatzqualifikationen.<sup>5</sup> Durch eine solche Differenzierung würden leistungs- und lernschwächere Jugendliche entsprechend gelenkt und nicht überfordert. Ihnen würde eine größere Chance auf eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung eingeräumt: Im Ergebnis ginge die Zahl der Ausbildungsabbrüche zurück. Umgekehrt würden durch eine solche Ausdifferenzierung leistungsfähige Jugendliche nicht unterfordert. Wahlbausteine und Zusatzqualifikationen ermöglichten es, Talente und Begabungen von Jugendlichen zu berücksichtigen. Ausbildungsschwerpunkte könnten für Jugendliche geschaffen werden.

---

## II. Innovative Qualifizierung und Arbeitsschaffung für junge Arbeitssuchende

---

Die herkömmliche Qualifizierung ist weder entschieden genug am Potenzial der einzelnen jungen Arbeitssuchenden noch an den entsprechenden Erfordernissen der Arbeitswelt ausgerichtet. Sie vermittelt immer noch zu viel abstraktes Wissen. Die Berufswahlentscheidung der Jugendlichen wird implizit vorausgesetzt, statt sie mit diesen gemeinsam zu entwickeln. Die jungen Menschen werden bestenfalls auf einen anonymen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorbereitet. Das Ziel *innovativer Qualifizierung* besteht darin, dass die Jugendlichen tatsächlich den Übergang in diesen Markt schaffen. Es ist zu realisieren auf dem Wege der

– Vermittlung von Schlüsselqualifikationen – allen voran Eigeninitiative und Unternehmensegeist, damit die Teilnehmer sich selbständig im Arbeitsmarkt bewegen können;

– Förderung des vorhandenen Potenzials ihrer jugendlichen Teilnehmer;

– Förderung und Entwicklung persönlicher Ideen über ihre künftige Tätigkeit und die selbstständige Umsetzung;

<sup>5</sup> Vgl. Dieter Philipp, Karriere nach Maß im Handwerk: „Ausbilder der Nation“ erprobt Zukunftsmodelle für Lehre und Weiterbildung, in: ibv, (2000) 23, S. 2559 ff.

- präzisen Analyse des Arbeitsmarktes und seines Bedarfs;
- Unterstützung bei der Entdeckung des formellen wie informellen Arbeitsmarktes;
- Schaffung vielfältiger Beziehungen zwischen den Jugendlichen und der Arbeitswelt.

Außerdem macht es sich die innovative Qualifizierung zur Aufgabe, gemeinsam mit arbeitslosen Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen neue Arbeitsmöglichkeiten zu entwickeln und zu schaffen – vor allem mit jenen, denen der Arbeitsmarkt wenig Möglichkeiten bietet, bzw. mit jenen, die für sich keine Chancen sehen. Ein Beispiel für die Schaffung individueller Arbeit ist das „Projekt Enterprise“ in Brandenburg: ein alternatives Existenzgründungsprogramm für junge Arbeitslose, die sich selbständig machen wollen und wirtschaftlich benachteiligt sind: „Mit Enterprise wird jungen Menschen ein neuer Zugang zu Qualifizierungsmöglichkeiten geboten, indem auf deren spezifische Bedarfe zur Verwirklichung ihres Konzepts reagiert wird. Ziel ist es, junge Menschen zu befähigen, eigenständige Erwerbsstrategien zu entwickeln und ihre Lebens- und Berufsbiographien selbst zu gestalten“, heißt es in einem Auszug aus der Informationsschrift zu dem Projekt.

Gering qualifizierte und benachteiligte Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren erfordert besondere Anstrengungen, da dies aus folgenden Gründen immer schwieriger wird:

- Einfache Tätigkeiten fallen der Rationalisierung am stärksten zum Opfer, so dass die Zahl der Stellen für ungelernete Arbeitskräfte stetig abnimmt.
- Geringqualifizierte werden auf dem Arbeitsmarkt von den besser Qualifizierten verdrängt.
- Geringqualifizierte haben genau das nicht, was die meisten Jobs voraussetzen: höhere Bildungsabschlüsse. Sie sind damit von vorneherein von der Mehrheit der Stellen ausgeschlossen.

Nicht selten kommen erschwerende soziale und persönliche Umstände hinzu, wie Erziehungsdefizite und familiäre Probleme. Mehr noch: Wie die Ergebnisse der PISA-Studie zeigen, werden Schüler mit einem schwierigen familiären Hintergrund nicht etwa besonders gefördert, um die Defizite wettmachen zu können. Das Gegenteil ist der Fall. So ist es nicht verwunderlich, dass die Arbeitslosigkeit sozial benachteiligter Jugendlicher in der Schule bereits programmiert ist.

Es stellt sich die Frage, was zu tun ist, wenn es für diese Gruppe junger Menschen tatsächlich keine Vollerwerbsarbeitsplätze mehr gibt. Dann wird es

erforderlich, auf Arbeitsformen jenseits von Job und Beschäftigung zurückzugreifen, um den Lebensunterhalt zumindest teilweise durch Arbeit zu sichern. Selbstversorgung ist eine solche Arbeitsform. Durch Verminderung der Lebenshaltungskosten – durch die Verringerung der wirtschaftlichen Abhängigkeit der Zielgruppe – wird der Zwang reduziert, jeden Monat eine beträchtliche Summe Geld verdienen zu müssen. Der Effekt der Selbstversorgung lässt sich besonders gut am Beispiel der Schaffung von Wohnraum illustrieren. Haben die betroffenen Jugendlichen die Gelegenheit, ihren künftigen Wohnraum selbst zu sanieren, so schaffen sie sich einen Wert, den sie auf dem Wege der Lohnarbeit niemals realisieren könnten. Der Wegfall der Miete verringert die monatliche Kostenbelastung erheblich. Ein Vollzeitjob bzw. ein volles Einkommen ist dann nicht mehr zwingend erforderlich. Dafür stehen den Jugendlichen jetzt andere Optionen am Arbeitsmarkt zur Verfügung, sei es eine Teilzeitarbeit, ein befristetes Beschäftigungsverhältnis oder eine geringfügige Beschäftigung. Anders ausgedrückt: Die Integration der betroffenen Jugendlichen in den Arbeitsmarkt wird nun wieder möglich bzw. fällt leichter. Dazu trägt bei, dass die Einbindung von Jugendlichen in die Sanierungsarbeiten der Wohnung eine arbeitsweltnahe Qualifizierung darstellt. Sie erwerben Fähigkeiten und Kenntnisse, die als Teilqualifikationen zertifiziert werden können und die ihnen auf dem Arbeitsmarkt zugute kommen.<sup>6</sup> Selbstversorgung und Jobarbeit schließen sich also nicht aus, sondern ergänzen sich. Gerade die Gruppen, die auf Grund ihrer persönlichen Voraussetzungen Gefahr laufen, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden, könnten mit solchen Modellen aufgefangen werden. Anstatt dauerhaft am Trof der Arbeitslosen- bzw. Sozialhilfe zu hängen, könnten sie sich selbst versorgen und dadurch unabhängiger werden. Der beschriebene Ansatz, Jobarbeit mit Selbstversorgung zu verknüpfen, der bislang nur punktuell Anwendung findet, sollte besser verbreitet werden.

---

### III. Reform des Beschäftigungssystems

---

Jugendarbeitslosigkeit ist Teil der gegenwärtig allgemein herrschenden hohen Beschäftigungslosigkeit. Im Gegensatz zu früher ist diese heute weit

<sup>6</sup> Vgl. Gabriele Gabriel, Wohnen durch Arbeit – Jugendliche sanieren ihren künftigen Wohnraum, in: Deutsches Jugendinstitut e. V. (Hrsg.), Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit, München 1998.

weniger begrenzt – räumlich wie zeitlich, sektoral wie gruppenbezogen. Waren in der Vergangenheit bestimmte gesellschaftliche Gruppen besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen, so ist heute jede Gruppierung davon tangiert: Männer wie Frauen, Akademiker wie Handwerker, Angestellte wie Arbeiter, ältere wie junge Menschen. In der Vergangenheit war Arbeitslosigkeit konjunkturell bedingt. Eine schlechte Auftragslage bzw. Rezessionen bewirkten einen Beschäftigungsrückgang, der durch wirtschaftliche Belebung allmählich wieder ausgeglichen werden konnte. Die gegenwärtige Beschäftigungslosigkeit ist nicht mehr nur konjunktureller Natur. Trotz Wirtschaftswachstums bzw. Umsatzsteigerungen geht sie nicht zurück, manchmal nimmt sie sogar zu. Die Beschäftigungslosigkeit ist heute im Kern konjunkturresistent. Ursache ist die immer stärkere Rationalisierung der Produktion. Als Folge des technologischen Fortschritts wird menschliche Arbeitskraft systematisch ersetzt. Technologie, bisher hauptsächlich Hilfsmittel für Arbeit und Produktion, wird zunehmend zu einem wertschöpfenden Produktionsfaktor. Kein Arbeitsbereich bleibt davon verschont: Industrie wie Dienstleistungssektor, Staatsbetriebe wie öffentliche Verwaltung werden mit der Einführung jeder neuen technologischen Generation produktiver. Immer mehr Güter und Dienstleistungen können mit immer weniger Menschen hergestellt bzw. erbracht werden. Wir stehen bei dieser Entwicklung noch ganz am Anfang; sie liegt nicht, wie viele meinen, schon hinter uns. Dabei wird die Geschwindigkeit des technologischen Fortschritts und die damit einhergehende Automatisierung der Produktion geradezu sträflich unterschätzt.

Neben der technologisch bedingten Arbeitslosigkeit gibt es die so genannte strukturelle Arbeitslosigkeit. Sie ist auf Mängel im Beschäftigungssystem zurückzuführen. Zu den gravierendsten Mängeln gehört, dass immer mehr Überstunden geleistet werden. Trotz hoher Beschäftigungslosigkeit gelingt es nicht, diese abzubauen und in zusätzliche Arbeitsplätze zu verwandeln.

Des Weiteren ist das „Mismatch“-Problem des Arbeitsmarktes zu nennen. Der Massenarbeitslosigkeit steht eine wachsende Zahl offener Stellen gegenüber, die nicht besetzt werden kann. Das gilt insbesondere für den Informatikbereich und den Lehrerberuf, aber auch in Handwerk und Industrie fehlen Fachkräfte. Offensichtlich ist dieses Mismatch-Problem größer als angenommen. Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen schließt: „Der Fachkräftemangel, den wir heute in einigen Bereichen spüren, wäre also noch viel höher, wenn er nicht durch eine Verlängerung der Arbeitszeit bei vielen qualifizierten Arbeits-

kräften verschleiert worden wäre.“<sup>7</sup> Ergänzend zu den jugendspezifischen Maßnahmen bedarf es daher einer grundlegenden Reform des Beschäftigungssystems.

Es würde den Rahmen dieses Artikels sprengen, auf diese Reform im Einzelnen einzugehen. Es soll lediglich ein zentraler Punkt angesprochen werden: Erwerbsarbeit ist in unserer Gesellschaft *der* Weg zur Einkommenserzielung und damit zur Bestreitung des Lebensunterhaltes. Daraus folgt die Notwendigkeit, dass alle Erwerbsfähigen die Möglichkeit erhalten müssen, sich ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Da Jobs knapper und Beschäftigungsverhältnisse prekärer werden, stellt sich die Frage nach einer Teilung der Arbeit im Sinne einer Arbeitszeitverkürzung. Sie würde nicht nur zur Behebung von Beschäftigungslosigkeit führen. Sie würde zugleich dem Abbau der Überstunden förderlich sein. Damit könnte dem Missstand entgegengewirkt werden, dass Inhaber von Vollzeitarbeitsplätzen tendenziell immer mehr arbeiten – und das angesichts eines Heers von Arbeitslosen, die zum Nichtstun verurteilt sind. Überhaupt würde damit etwas Wirksames getan werden gegen die gesellschaftliche Kluft zwischen denen, die Arbeit haben, und jenen, die keine haben.

Der grundsätzlich irreversible Rückgang von Jobs und Beschäftigung ist des Weiteren auszugleichen durch die oben angesprochene Förderung und gesellschaftliche Verankerung neuer Formen von Arbeit. Jobs werden immer knapper, trotzdem gibt es unendlich viel Arbeit. Das heißt, Vollbeschäftigung ist als Ziel aufzugeben. Ein Beispiel dafür, wie man sich beim Versuch der Annäherung an Vollbeschäftigung andere, nicht minder schwerwiegende Beschäftigungsprobleme einhandelt, liefert das Job-Wunder-Land USA, das mit dem *working-poor*-Phänomen zu kämpfen hat. Beschäftigungslosigkeit mag auf diesem Wege zurückgehen oder verschwinden, die Krise der Arbeit bleibt.

Jugendarbeitslosigkeit hat viele Auslöser. Das einseitige Betonen einer Ursache, wie es häufig und gern getan wird, wird weder der Sache gerecht noch bringt es uns einer Lösung näher. Bestenfalls dient es dazu, einen Schuldigen ausfindig zu machen, dem man die Misere in die Schuhe schieben kann. Zugleich ist damit gesagt, dass es keinen Königsweg zur Lösung des Problems gibt. Vielmehr bedarf es vielfältiger systemischer und zielgruppenspezifischer Problemlösungen, die heute –

7 Gerhard Bosch, Die Zukunft der Arbeitsmarktpolitik für Jugendliche in Deutschland, in: Claus Groth/Wolfgang Maennig (Hrsg.), Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich, Frankfurt/M. 2001.



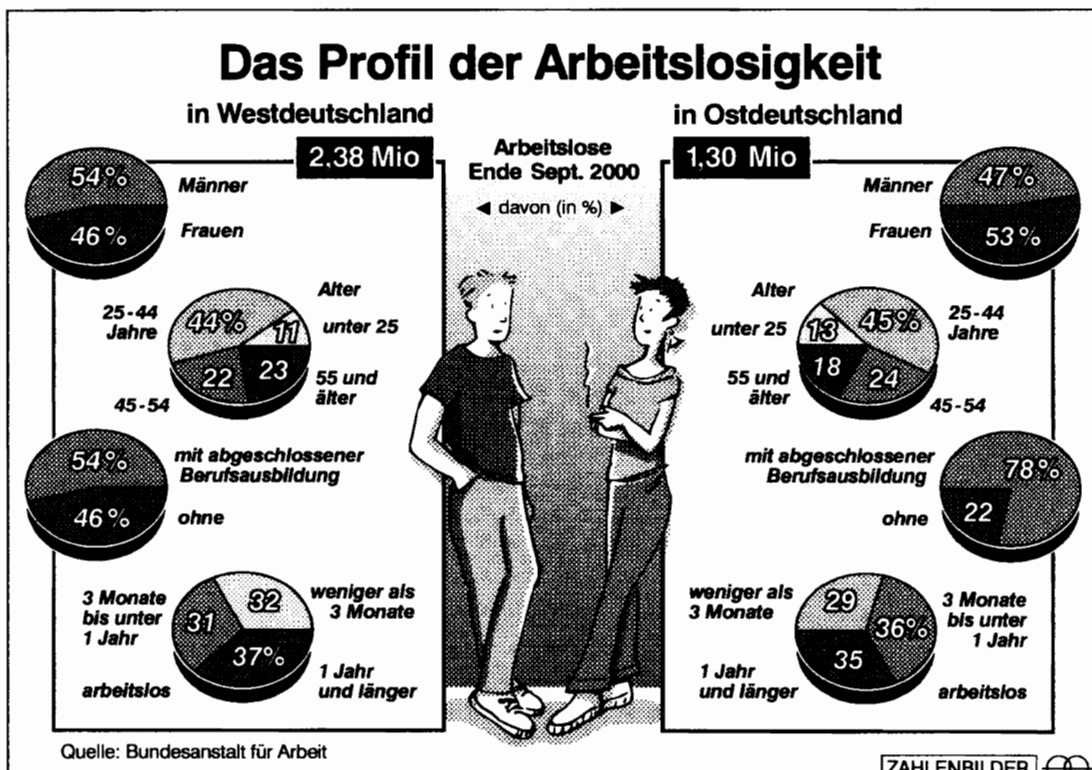
wenn überhaupt – erst in Ansätzen vorhanden sind. Erst wenn die vorhandenen Probleme in das Bewusstsein der verantwortlichen Akteure eindringen, wird die herkömmliche Methode der Überwindung von Jugendarbeitslosigkeit eine Richtungsänderung erfahren und dadurch zu einer Fülle neuer Programme führen. Dennoch besteht kein Zweifel, dass es sich um eine große Herausforderung für die Praxis handelt.

über entsprechende Methoden und Instrumente. Hinderlich ist zuweilen auch die Struktur der arbeitsmarktpolitischen Programme zur Beschäftigungsförderung. So werden nicht selten innovative Vorhaben abgelehnt, weil sie nicht in den vorgegebenen Rahmen passen. Oder sie müssen passend gemacht, d. h. so zurechtgestutzt werden, dass das Innovative auf der Strecke bleibt.

Schon die in diesem Artikel vorgetragenen Reformvorschläge für Schule, Berufsberatung, Ausbildung und berufliche Qualifizierung stellen Ansprüche und Anforderungen an das Personal, denen dieses derzeit kaum gerecht werden kann. Lehrer, Berater, Ausbilder, Sozialarbeiter und Sozialpädagogen erwerben in ihrer Ausbildung kaum die Fähigkeiten, die sie für die Durchführung einer individuellen Bildung und Qualifizierung benötigen. Sie erfahren wenig oder nichts

**Weiterführende Internetadressen:**

- [www.dji.de](http://www.dji.de)
- [www.iq-enterprise.de](http://www.iq-enterprise.de)
- [www.newwork.net](http://www.newwork.net)
- [www.arbeitsamt.de/essen/projekte](http://www.arbeitsamt.de/essen/projekte)
- [www.freiligrath-kids.de](http://www.freiligrath-kids.de)
- [www.hiba.de](http://www.hiba.de)
- [www.bibb.de](http://www.bibb.de)
- [www.imbse.de](http://www.imbse.de)



## M5: Günther Didatschek Berufswahl heute (Berufspsychologie)

### Berufswahl heute - Polytechnische Schule/Übergang Schule - Beruf

Der Beitrag versteht sich als Detailbetrachtung im Rahmen des "Europäischen Jahres der Politischen Bildung 2005" zur Thematik der Berufswahl, zur Erklärung heranziehbarer Berufswahltheorien und vorbereitender Maßnahmen in der Polytechnischen Schule (PTS) sowie der Darstellung dieser Schulart mit ihrer Bedeutung an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf. In diesem Zusammenhang bedarf die duale Ausbildung einer kritischen Sichtweise.

### Vorbemerkung

Nach Beendigung der allgemeinen Schulpflicht stellt sich für rund 40 Prozent der österreichischen Jugendlichen die Frage nach einem Lehrberuf. Die Polytechnische Schule ist eine Schulart für SchülerInnen, die keine weiterführende Schularten nach dem Besuch der achten Schulstufe besuchen und damit das neunte Schuljahr zum Übergang in die Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftswelt in Form einer (kurzen) Berufsorientierungsphase und (längerer) beruflichen Grundbildung nützen.

Die Wahl der beruflichen Laufbahn gehört zu den schwierigsten Entscheidungen im Leben Heranwachsender. Zwar ist eine Berufswahl keine Lebenswahl heute mehr, da sie weder endgültig noch irreversibel ist, dennoch ist diese Erstwahl von großer Bedeutung für die weitere Berufsbiographie, weil sie Konsequenzen nach sich zieht, deren Tragweite Jugendlichen (und Eltern) oft nicht bewusst ist. Durch die große Anzahl an möglichen Lehrberufen - 270 Lehrberufe/Stand Juli 2004 - fehlt den Jugendlichen der Überblick und Einblick in die Anforderungen der einzelnen Lehrberufe. Brisanz erhält die Berufswahl durch Medienberichte über Lehrstellenmangel und Jugendarbeitslosigkeit in Verbindung mit mangelhafter Kenntnis regionaler wirtschaftlicher Gegebenheiten.

### 1 Der (Berufs-)Wandel in der Gegenwartsgesellschaft

Rasante (informations-)technologische Entwicklungen verbunden mit Rationalisierungsmaßnahmen und Freisetzung von Beschäftigten führen auch zu einem Wandel beruflicher Anforderungen (Berufsprofile). Die Vorstellung, einen Beruf zu wählen, ihn zu erlernen und ein Leben lang auszuüben, ist überholt. Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und lebensbegleitendes Lernen sind heute notwendig und werden gefordert. Der "Beruf fürs Leben" ist nicht der Regelfall, neue Beschäftigungsformen

nehmen zu, mitunter auch überhand. Man denke an atypische Beschäftigungen, Job neben Job (vgl. OPASCHOWSKI 2001, 67).

Berufliche Fort- und Weiterbildung - in der EU forciert durch den Begriff "lebenslanges Lernen" (besser "lebensbegleitendes Lernen") - versucht, neue Beruflichkeit aufzubauen. Kritisch betrachtet kann das auch als die Anpassung an die durch den Bedarf der Politikonomie vorgegebenen Qualifikationsanforderungen definiert werden. BECKs Individualisierungsthese zeigt einen neuen Aspekt auf, der mit der "Freisetzung" des Individuums und der "Enttraditionalisierung industriegesellschaftlicher Lebensformen" das Ende der beruflicher Sicherheit und eines sozialen Schutzes bedeutet (vgl. BECK 1986, 115-120). Trotzdem oder vielleicht gerade deswegen bleibt der Beruf ein identitätsstiftendes Phänomen.

Das Leben im Industriezeitalter spielt sich im Rahmen von Erwerbsarbeit, Beruf und Familie ab. Beschrieben wird dies anhand eines "idealtypischen Lebenslängsschnittes einer intakten industriellen Welt" (BECK 1986, 220). Das Kind erlebt den Beruf des Vaters als zentrales Kriterium. Die schulische Ausbildung bereitet den künftigen Beruf vor. Das Erwachsenensein ist vom Rhythmus der Erwerbstätigkeit geprägt. Das Alter - die Zeit des Nichtberufs - beginnt dort, wo die Berufswelt endet. Wie stark sich aber diese Gesellschaftsform - wie immer sie benannt wird (so etwa Risikogesellschaft bei BECK, Dienstleistungsgesellschaft bei OPASCHOWSKI und DAHEIM, Erlebnisgesellschaft bei SCHULZE) - ändert, zeigt sich auch daran, dass Heranwachsende kaum mehr Vorstellungen von den Berufen der Eltern haben. Der Beruf wird abstrakt gesehen, spezifische Tätigkeiten als Unterschiede zwischen den Berufen werden kaum erlebt. Berufstätigkeit ist nunmehr gleichbedeutend mit flexiblen Arbeitszeiten, unscharfen inhaltlichen Anforderungen und umfassenden Ansprüchen an die Person (vgl. DAHEIM 2001, 29). Hinweise dafür gibt es in den Texten von Stellenanzeigen: Gesucht wird nicht nach einem fachlich qualifizierte Tischler, sondern nach einem Mitarbeiter, der flexibel, innovativ und leistungsfähig ist.

Diskrepanzen zwischen Beruf und Erwerb sind in der Gegenwartsgesellschaft häufig, so in den Ausprägungen "Beruf ohne Erwerb" und "weder Beruf noch Erwerb". Erwerbslosigkeit ist ein massives Problem geworden (vgl. Österreich/ Dezember 2003: 331.483 Personen). Angebotene Lösungsstrategien reichen von der Erhöhung der Teilzeitarbeit, Ausweitung der Öffnungszeiten über Sich-selbstständig-machen ("Ich-AGs") bis zur Schaffung von "Mac Jobs". Grundannahme ist das Vorhandensein von Erwerbsarbeit. Was sich ändert sind nur die Bereiche und Bedingungen. Abgeleitet wird eine rasche und flexible Anpassung der Berufswünsche an die veränderten wirtschaftlichen Bedingungen. Damit stellt sich die Frage, ob noch von Berufswahlfreiheit gesprochen werden kann. DAHEIM diagnostiziert die starre Kombination von Beruf und Erwerb nur mehr im traditionell kleinbetrieblichen Bereich (in Handwerksbetrieben), bei Facharbeitern im Produktions- und Dienstleistungsbereich ist der Wandel bereits von einer funktions- zu einer prozessbezogenen betrieblichen Arbeitsorganisation mit hohem Innovationsdruck, Enthierarchisierung und Aufgabenintegration zu vermerken. Der Mythos der

Selbstverwirklichung im Beruf ist abgelöst von "strukturell erzwungener Zentralität des Erwerbs bei Rücksichtnahme arbeitsinhaltlicher Ansprüche", wodurch eine Identifizierung mit dem Beruf nicht gefördert wird (vgl. DAHEIM 2001, 31-32). Eine soziale Absicherung ist wohl erwerbsabhängig, allerdings liegt sie zunehmend in der Verantwortung beim Berufstätigen selbst.

## 2 Berufswahl

Berufswahl ist ein vielschichtiger, mehrdimensionaler Prozess, der von wirtschaftlichen, schul- (politischen), gesellschaftlichen und subjektiven Größen abhängt. Persönliche Erfahrungen, Einflüsse der Eltern und der Peer-group, schulische Erfolgs- und Misserfolgslebnisse, körperliche Voraussetzungen, Eignungen, Neigungen, Erwartungen, Angeboten an verfügbaren Ausbildungsplätzen, und die allgemeine Wirtschaftslage wirken schon früh auf den Prozess, wobei an fixierten Nahtstellen - etwa dem Abschluss der Sekundarstufe I - der Gesetzgeber eine Entscheidung verlangt (vgl. GOLISCH 2002, 23; SCHAUB-ZENKE 2000, 89). Obwohl in der "Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte" der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948/Resolution 217 A (III) im Artikel 23 u.a. das Recht auf freie Berufswahl fixiert ist, geht in der Praxis dieses Recht weitgehend und zunehmend ins Leere, weil in einer marktwirtschaftlichen Gesellschaft zwar staatliche Eingriffe untersagt sind, aber kein Ausbildungs- und Arbeitsplatz garantiert werden kann.

Eine solche hypothetische Berufswahlfreiheit bedarf als Voraussetzung einer tatsächlichen Entscheidungsalternative als Rahmenbedingung und Berufswahlkompetenz als individuelle Voraussetzung.

### Def: *Berufswahlkompetenz*

- Bereitschaft und Vermögen, persönliche Erwartungen und Kriterien einer nahenden Berufswahl auszuordnen
- Engagement bei der Beschaffung notwendiger Informationen
- Fähigkeit zur Auswahl einer Anzahl möglicher Ausbildungsmöglichkeiten/Berufe in eine Rangreihe
- Fähigkeit zu Bewerbung, Vorstellung und Aufnahmegespräch

Mittels einer gezielten vorberuflichen Bildung in Form einer "Berufsorientierung" - auch manchmal "Berufswahlvorbereitung" oder "Berufswahlunterricht" benannt - kann diese Kompetenz gefördert werden. Schulische vorberufliche Bildung/Erziehung wird von vielen als maßgebliche Komponente eines solchen Lernprozesses angesehen, andere stufen diesen Beitrag als eher "geringfügig" ein (vgl. DECKER 1981; DICHATSCHEK 1995, 67-76; GOLISCH 2002, 60; VOHLAND 1980).

Eine Berufswahl endet mit der Entscheidung für eine bestimmte berufliche Erstausbildung, die in der Regel von Zweckrationalität beeinflusst ist. Für Jugendliche ist diese Entscheidung höchstwahrscheinlich nicht die letzte: Berufswechsel - freiwillig oder aufgrund bestimmter Rahmenbedingungen - und Spezialisierungen, in Verbindung mit Fort- und ggf. Weiterbildungsmaßnahmen mit beruflichem Aufstieg sind mögliche Ausgangspunkte für weitere berufliche Entscheidungen. Grenzen werden etwa gesetzt durch Informationsmangel, Unentslossenheit, Anpassungsschwierigkeiten und mangelhaften Intellekt.

Als einschneidendes Ereignis ist der Wechsel von der Schule in den Beruf anzusehen. GOLISCH (2002, 28) spricht hier vom "Eintritt in die Berufssphäre", der "als Wendepunkt das gesamte weitere Lebensschicksal und dessen Kontinuität" prägt. So wird diese Nahtstelle zum Ausgangspunkt einer Phase für (weitere) Qualifizierungen. Von Bedeutung ist die Veränderung der sozialen Standorte, Funktionen, Rollen und Positionen vom/von der SchülerIn zum Lehrling, wobei der Jugendliche vom Schulsystem mit anderen Anforderungen und Werten in ein Wirtschafts-/Berufsschulsystem übertritt (vgl. u.a. die Diskussion um Eingangsqualifikationen von Lehrlingen, Basisqualifikationen, politischer Mitbestimmung/Partizipationsmöglichkeiten und dem Fort- und Weiterbildungsbedarf von Fachkräften).

## 3 Berufswahltheorien

In der Berufspädagogik und Berufspsychologie finden sich theoretische Ansätze über eine Berufswahl mit soziologischen, sozioökonomischen, entwicklungspsychologischen, typologischen Theorien und Selbstkonzeptmodellen. Charakteristika und Gegenüberstellungen finden sich bei SEIFERT 1977, 171-208, GOLISCH 2002, 30-41 und VOHLAND 1980, 9-47. Kennzeichnend sind die Berücksichtigung von Umwelt- und Kontextfaktoren, die in Abhängigkeit von einer Berufswahl und einem beruflichen Verhalten stehen.

Die als subjektiv empfundene Berufs- und Laufbahnwahl ist von Faktoren beeinflusst, die Berufswähler nicht steuern und übersehen können. Dies schränkt die Freiheit der Berufswahl ein, wirkt nachhaltig auf berufliche Entscheidungen und beruflichen Erfolg. Nicht außer Acht gelassen werden darf der Faktor "Zufall", insbesondere bei sozialen und ökonomischen Gelegenheiten.

### A *Ökonomische Determinanten (Faktoren)*

- Wirtschaftslage
- Wirtschaftsstruktur
- Struktur der Berufe
- Arbeitsmarktlage und Arbeitsmarktpolitik
- Einkommensverhältnisse und Verdienstmöglichkeiten

## B Soziokulturelle und sozialpsychologische Determinanten (Faktoren)

### Interessensverbände/Sozialpartner

- Berufliche Information
- Werbung für bestimmte Berufe, Betriebe oder Wirtschaftszweige

### Kulturelle und epochale Einflüsse

- Berufszuweisung
- Soziale Vererbung des Berufes
- Berufsideologie
- Image und Prestigewert der Berufe

### Sozioökonomische Schichtzugehörigkeit

- Ökonomische Existenzberechtigung der Erzieherfamilie
- Schichtenspezifische Lebensweise
- Schichtenspezifische Einstellungen und Werthaltungen

### Familie und Elternhaus

- Erziehungseinstellung und Erziehungspraktiken
- Familientradition
- Berufserfahrungen der Eltern und Verwandten
- Berufliches Rollenverhalten der Eltern, Geschwister und Verwandten
- Einstellungen und Werthaltungen der Familie
- Position der Geschwisterreihe und Geschlechtszugehörigkeit des Wählenden

### Schule

- Selektionsfunktion der Schule
- Kulturelles Wertesystem der Schule
- Individuelle Erfahrungen mit/in einzelnen Unterrichtsfächern - berufsorientierendes Lernen
- Erwerb bestimmter Arbeitshaltungen und spezieller Fähigkeiten
- LehrerInnen-Einfluss

### Gruppe der Gleichaltrigen (Peer-Groups)

- Einstellungen und Werthaltungen der Alters- und Spielkameraden, älterer und studierender Freunde (aus Jugendorganisationen)
- Vorbildfunktion berufstätiger bzw. studierender Freunde

### Institutionen der Berufs- und Erziehungsberatung

- Berufsaufklärung
- Berufslenkende Maßnahmen
- Berufs- und Schülerberatung

### Spannungsfeld von Wünschen und Gegebenheiten

In der Realität des gesellschaftlichen Zwangs zur Schul-, Studien- und Berufswahl (= "Berufswahl") und deren Notwendigkeit sieht sich der/die Ratsuchende in einem Spannungsfeld von individuellen Wünschen, Interessen der Gesellschaft und ökonomischen Gegebenheiten. Dazu kommt bei Jugendlichen der entwicklungspsychologisch ungünstige Zeitpunkt mit der Pubertät, dem Erwachsenenwerden und einer Identitätssuche. So spielen eine Vielzahl von Faktoren bei der Berufswahl eine Rolle, die als Ganzes gesehen werden muss und nicht einzelne Aspekte überschätzen darf.

Nach dem "4. Bericht zur Lage der Jugend in Österreich/Teil A: Jugendradar" hat die Berufstätigkeit für die 14- bis 30jährigen ÖsterreicherInnen einen zentralen Stellenwert in der persönlichen Lebensperspektive mit den Aspekten Besitz eines Berufs, Spaß und letztlich Karrieremöglichkeiten. Auf die Frage nach den Motiven der Berufswahl geben Lehrlinge, berufstätige Jugendliche und junge Erwachsene persönliches Interesse, Arbeitsplatzsicherheit und auch den Zufall als wichtigste Faktoren an. Bei den 14- bis 19jährigen Jugendlichen spielt auch die Berufsorientierung während der Schulzeit eine Rolle. Problematisch ist der Faktor "Zufall", weil man sich hier in sein Schicksal einfügt und die Tätigkeit gerne/ungerne ausführt ("Man macht das gerne, was man macht, weil man es macht, was man gerade macht."). Daraus resultieren auch die mitunter hohen Drop-out-Raten in bestimmten weiterführenden Schularten, das Phänomen der Schul- und AusbildungsabbrecherInnen und UmsteigerInnen.

<http://www.lehrerinnenplattform.at/goto/plattform/>

Der Autor ist Lehrbeauftragter am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Wien (Berufspädagogik/Vorberufliche Bildung), ausgebildeter Schüler- und Schulentwicklungsberater und Gründungsteilnehmer der LehrerInnen-Plattform für Politische Bildung und Menschenrechtsbildung/bm:bwk

## M6: Prof. Dr. med. Volker Faust

### Arbeitsgemeinschaft psychosoziale Gesundheit

#### DIE ARBEITSLOSIGKEIT UND IHRE PSYCHOSOZIALEN FOLGEN

##### Arbeitslose werden andere Menschen

Arbeitslosigkeit ist eine besondere Form der psychosozialen Zermürbung. Das ist den wenigsten bewusst, die sich eines sicheren Arbeitsplatzes erfreuen können. Denn Untätigkeit ist nicht Freizeit. Man kann nicht gegen seinen Willen "ausspannen" - und zwar endlos. Sonst droht man körperlich inaktiv, geistig träge, seelisch instabil zu werden und schließlich sogar Kontaktfähigkeit und Selbstachtung zu verlieren.

Was kann man tun?

"Arbeitslose werden andere Menschen", heißt es. Stimmt das wirklich? Schließlich gibt es auch die andere Vermutung: Nicht wenigen Betroffenen kommt die derzeitige Arbeitsmarktlage nur gelegen. "Es gibt mehr Drückeberger als man denkt", heißt es oft hinter vorgehaltener Hand.

Doch einmal davon abgesehen, dass es in allen Bereichen des Lebens "solche und solche" gibt, gilt die Arbeitslosigkeit als eine schwere Belastung. Arbeit ist und bleibt nun einmal das Rückgrat des Alltags und für viele Menschen ein psychosozialer Stabilisierungsfaktor. Dies auch im Rentenalter, wo man sich zur Strukturierung des Tagesablaufs seinen eigenen Beschäftigungsplan schaffen sollte.

Nachfolgend deshalb eine kurzgefasste Übersicht zu diesem Problem, das volkswirtschaftlich und psychosozial offensichtlich nicht in den Griff zu bekommen ist.

##### Die Arbeitslosigkeit und ihre psychosozialen Folgen

Zwar gab es Arbeitslosigkeit schon früher, und zwar ausgeprägter, wie sich die ältere Generation noch mit Schauern erinnert. Doch lässt sie sich gerade in einer Zeit der Konsum-Ideologie und des Wohlstands besonders schlecht verkraften. Früher stand auch die (allgemeine) materielle Not im Vordergrund. Heute sind es vor allem die seelischen, psychosozialen und schließlich sogar psychosomatisch interpretierbaren Auswirkungen (unverarbeitete seelische Probleme äußern sich körperlich), die die Konsequenzen für den Einzelnen, seine Familie und sogar seinen Freundeskreis bestimmen.

##### Von der Entlassung bis zur Pseudo-Beschäftigung

Dabei führt der "Schock" der Arbeitslosigkeit oder drohenden Entlassung in vielen Fällen erst einmal zur Mobilisierung aller Kräfte und zu einer - bisweilen fast vorübergehend intensivierten - optimistischen Einstellung.

Mit entsprechende Folgen ist in der Regel erst nach mehreren (3 bis 12?) Monaten zu rechnen. In dieser Zeit muss der Betroffene bestimmte Erkenntnisse verkraften:

- Untätigkeit ist nicht Freizeit. Was im Übermaß vorhanden ist, verliert an Wert.
- Selbst entsprechende Freizeit-, Weiterbildungs- und Umschulungsangebote können dadurch zur Belastung werden.
- Man kann nicht wochen- und monatelang entspannen, das wird zum Stress eigener Art.
- Das Zeitgefühl geht verloren. Man kann sich nicht mehr recht erinnern, was man selbst die letzten Tage gemacht hat.
- Der geistige und körperliche Trainingsverlust führt dazu, dass selbst banale Aufgaben immer anstrengender werden.
- Berufsarbeit und Arbeitsplatz sind für viele noch immer die zentrale Lebenspflicht, auf jeden Fall ein Ort der Geselligkeit, der Kontakte, des geistigen und gemütmäßigen Austauschs. Das realisiert man erst als Arbeitsloser.
- Die Betroffenen verlieren langsam an Selbstachtung. Es beginnt ein neues, ungewolltes Verhältnis zur gewohnten Umwelt, zu Freunden, Bekannten, Nachbarn, ehemaligen Arbeitskollegen.
- Die Pseudo-Beschäftigungen werden immer unerträglicher: "Man weiß bald nicht mehr was man tun soll, um überhaupt etwas zu tun".

- Die einseitig materiell ausgerichtete Wertwelt unserer Zeit zwingt dem Arbeitslosen Schuldgefühle auf ("Menschen zweiter Klasse"). Dies betrifft offenbar vor allem ältere Männer.

##### Ein vielschichtiges Beschwerdebild

So lässt auch ein seelisches, psychosoziales, psychosomatisches und schließlich sogar organisches Beschwerdebild bisweilen nicht lange auf sich warten:

- In seelischer Hinsicht sind manche Betroffene zunehmend verunsichert, verzagt, resigniert, verstimmt, ja bedrückt und niedergeschlagen, auf jeden Fall leicht verletzlich und kränkbar, pessimistisch, schließlich negativistisch ("schwarze Brille"), vorwurfsvoll, missgestimmt-mürrisch, reizbar, ja aufbrausend bis aggressiv, wenn nicht gar feindselig.

Es häufen sich Merk- und Konzentrationsstörungen, Vergesslichkeit, Entscheidungsunfähigkeit, ängstlich-hilfloses Abwiegen selbst banaler Fragestellungen und Aufgaben, schließlich dauerndes Gedankenkreisen, Grübeln und zuletzt hypochondrische Befürchtungen.

- In körperlicher Hinsicht sind es vor allem psychosomatisch interpretierbare Beschwerden ohne krankhaften organischen Befund: Kopfdruck, allgemeine, schwer abgrenzende, häufig auch wandernde Missempfindungen.

Nicht selten auch sogenannte vegetative Entgleisungen (Hitzewallungen, Kälteschauer, erhöhte Temperaturempfindlichkeit), sowie Störungen von Herz und Kreislauf, Atmung, Magen-Darm, Schlaf u. a.

- Und schließlich sogar bestimmte psychosozialen Folgen: Die meisten entzündeten sich an den seelischen und körperlichen Beeinträchtigungen (siehe oben). Es kann aber auch zu extremen Konsequenzen kommen wie vermehrte Eigentumsdelikte, ja Zunahme von Gewalttätigkeit, vor allem gegenüber Kindern und Tieren und zuletzt zu einer gefährlichen Suizidalität (Selbsttötungsneigung).

Das muss zwar nicht sein, ist zwar in der einen oder anderen Form nicht auszuschießen, bleibt in der Regel "unterschwellig" und damit meist nur für den engeren Verwandten- und Freundeskreis erkennbar; die Allgemeinheit merkt davon in Regelnichts bzw. wird ja auch ganz bewusst, weil "schambesetzt", in Unkenntnis gelassen. Auch pflegen die psychosozialen Folgen erst nach einiger Zeit zum ernsteren Problem zu werden.

### **Wenn trifft es am stärksten?**

Männer, insbesondere alleinstehende scheinen stärker belastet zu sein. Frauen können sich offenbar eher wieder in die Familie integrieren. Am härtesten sind ältere Arbeitslose betroffen, insbesondere jenseits der 50. Jüngere, die noch nicht von einem jahrzehntelangen Arbeitsrhythmus geprägt sind, überwinden diesen Bruch meist besser. Auch haben sie mitunter andere Ideale als "nur" Arbeit und Leistung.

Und zwei weitere Aspekte gilt es zu berücksichtigen, weil meist unbeachtet:

Arbeitslose, die an ihrem Beruf hängen, leiden naturgemäß stärker als jene, denen nur ein Job verloren gegangen ist.

Psychisch Gestörte oder Kranke sind oftmals die ersten, die ihre Stellung verlieren. Sie trifft dieser Verlust noch härter.

### **Was kann man tun?**

Das Wichtigste ist, nicht den Glauben an sich selber zu verlieren. Und beharrlich auf der Suche zu sein. Und vielleicht auch einmal eine Aufgabe anzunehmen, die früher undenkbar oder gar als "unter aller Würde" eingestuft worden wäre.

Genauso wichtig: trotz Selbstwertproblematik Kontakt halten, sich nicht zurückziehen, sich nicht zu isolieren und damit zu vereinsamen.

Und was die befürchteten "hämischen" Kommentare anbelangt, so mag zwar jeder Arbeitslose genügend Gegenbeispiele gesammelt haben, aber eines ist doch auch wieder erstaunlich: Die meisten Menschen sind letzten Endes hilfreicher und toleranter, als man denkt. Wer weiß auch, ob er nicht morgen selber dran ist. Das lässt zumindest einige Mitbürger mit Weitblick etwas vorsichtiger argumentieren und handeln.

Und was können Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter und alle anderen Institutionen tun, die sich mit dem psychosozialen Problem der Arbeitslosigkeit konfrontiert sehen? Vor allem stützende Gespräche anbieten. Denn schon der antike Arzt Hippokrates empfahl vor rund 2.500 Jahren: "Für was ich Worte habe, darüber bin ich schon hinweg".

Dann eine konsequente Anleitung zu geistigem und körperlichem Training (nicht erlahmen lassen, immer wieder nachfassen). Und eine enge Zusammenarbeit mit der Familie, denn gemeinsam ist man stärker.

Bei Alleinstehenden regelmäßige Kontakte, um das fehlende Umfeld zu ersetzen und zeitliche und gemütsmäßige Fixpunkte zu schaffen.

Und bei allem Vorsicht vor Psychopharmaka oder anderen Arzneimitteln mit Wirkung auf das Seelenleben (nur mit ärztlicher Anordnung). Hier gilt es besonders auf die früher zu großzügig verordneten Beruhigungsmittel zu achten, die nicht nur seelisch entlasten, sondern entängstigen, sondern auch "abschotten", ja gleichgütig oder gar "wurstig" und damit initiativlos machen können (Fachausdruck: Indolenz-Syndrom). Ähnliches gilt auch für den unkritischen Einsatz von Schlaf- und Schmerzmitteln.

Dafür lieber Entspannungsverfahren lernen (Autogenes Training, Yoga, Progressive Muskelrelaxation). Und für tägliche körperliche Aktivität sorgen, und zwar bei Tageslicht. Denn das wirkt gegen Stimmungstiefs und Angstzustände, besonders in den ohnehin deprimierenden dunklen Wintermonaten. Niemand verlangt von einem vor allem älteren Mitbürger, dass er seine früheren sportlichen Aktivitäten erneuert. Ein "tägliches Gesundheitsmarch" sollte aber schon drin sein, sonst darf man sich nicht wundern, wenn zuerst die körperliche, schließlich die geistige und zuletzt die seelische Stabilität ins Wanken gerät - auch und vor allem als jemand, dem zur Zeit die tägliche Arbeitsstrukturierung entzogen ist (Prof. Dr. med. Volker Faust).



## M7: Ein Zeit-Gespräch mit dem amerikanischen Soziologen Richard Sennett

Der charakterlose Kapitalismus

Ein ZEIT-Gespräch mit dem amerikanischen Soziologen Richard Sennett

Gaschke/Gehrmann

Ein Porträt der Mont Pèlerin Society

**DIE ZEIT:** Wie verändert der moderne Kapitalismus die Menschen, ihre Arbeitserfahrung, ihren Charakter? Das sind die Fragen, mit denen Sie sich auseinandersetzen. Aber erst einmal: Was eigentlich ist neu am neuen Kapitalismus?

**RICHARD SENNETT:** Neu. Das ist ein Wort aus der Welt der Werbung. Vorsicht also. Mich interessiert am Wandel des Kapitalismus nicht die vielbeschriebene Globalisierung der Güter- und Finanzmärkte. Ich finde die Veränderungen in der Organisation der Arbeit und der Unternehmensverwaltungen faszinierender. Was da in den vergangenen 20 Jahren passiert ist, hat verschiedene Etiketten bekommen: Postfordismus, Flexibilisierung, flache Hierarchien, vernetzte Gesellschaft. Die Bezeichnung "neu" verdient das allemal.

**ZEIT:** Welche Wirklichkeit steckt hinter diesen Begriffen?

**SENNETT:** Der neue Kapitalismus hat Ort und Zeit der Arbeit verändert. Die herkömmliche Arbeitsorganisation, wie sie etwa für die großen Autofabriken mit ihren Fließbändern typisch war, erlegte den Leuten zwar eine stupide und repetitive Arbeitsweise auf. Aber sie bot den einfachen Arbeitern auch die Chance, sich selbst zu organisieren. Die Firma, die Bosse waren ein sichtbares Gegenüber, gegen das man sich abgrenzen konnte. Das ist die räumliche Dimension. In der zeitlichen Perspektive hatte das Arbeitsleben den Charakter einer zusammenhängenden Erzählung. Regelmäßige, wenn auch geringe Lohnerhöhungen gaben den Leuten das Gefühl, daß es ihnen im Laufe der Jahre immer besser ging.

**ZEIT:** Diese klaren Strukturen von Arbeitswelt und Arbeitsleben lösen sich heute auf?

**SENNETT:** Genau. Hierarchien und klassische Organisationspyramiden verschwinden. An ihre Stelle tritt ein Modell, das man in den Begriffen von Zentrum und Peripherie beschreiben kann. Das Zentrum ist klar bestimmt, aber alles drum herum ist chaotisch und unstrukturiert. Das Zentrum gibt Produktions- oder Gewinnziele vor: Wie die Peripherie diese Ziele erfüllt, bleibt ihr selbst überlassen.

**ZEIT:** Das ist sehr abstrakt.

**SENNETT:** Nehmen Sie zum Beispiel Microsoft. Dort arbeiten Teams üblicherweise parallel an derselben Aufgabe. So haben sie es auch gemacht, als sie ihren neuen *Internet Explorer* entwickelten. Das Team, das als erstes eine überzeugende Lösung vorweisen konnte, wurde weiterbeschäftigt und mit Microsoft-Aktien belohnt. Die anderen Teams wurden gefeuert. Man kann das eine Unternehmensorganisation der sich überschneidenden Zuständigkeiten nennen; mit unseren herkömmlichen Vorstellungen von Effizienz hat es nichts mehr zu tun. Wenn viele Leute innerhalb einer Firma miteinander im Wettbewerb stehen, kommt es zu jeder Menge überflüssiger Doppelarbeit. Die Logik dahinter heißt: Tempo, Ergebnisse in kürzester Frist erzielen, koste es, was es wolle.

**ZEIT:** Kurzfristigkeit als Merkmal des neuen Kapitalismus: und was noch?

**SENNETT:** Besonders interessant erscheint mir, daß sich eine neue Bildungs- oder Ausbildungsethik durchsetzt: Was heute zählt, sind allein Kenntnisse und Fähigkeiten, die den Leuten erlauben, schnell von Job

DIE ZEIT

zu Job, von Aufgabe zu Aufgabe zu wechseln. Und fast mehr noch als auf Handfertigkeiten und Wissen kommt es dabei auf soziale Anpassungsfähigkeit an.

**ZEIT:** Die Menschen werden in der Arbeit mobiler. Dagegen ist doch nichts einzuwenden.

**SENNETT:** Zweifellos haben all diese Veränderungen den Arbeitnehmern größere Freiheiten in der Ausübung ihrer Jobs gebracht. Und viele Leute haben heute Zugang zu Positionen, die ihnen früher niemals offengestanden hätten. Aber diese Flexibilisierung zieht auch eine Reihe von Problemen nach sich. Ein junger Hochschulabsolvent in Großbritannien muß heute darauf gefaßt sein, im Laufe seines Lebens nicht weniger als zwölfmal den Arbeitgeber zu wechseln. Es gibt keine linearen Berufskarrieren mehr: Das heißt, daß die Arbeitnehmer eine ganz andere Art von Beziehung zu ihrem Unternehmen eingehen als früher, eine viel oberflächlichere nämlich.

**ZEIT:** Sind die Beziehungen der Kollegen untereinander auch unverbindlicher?

**SENNETT:** Ja. Man kann das gut daran erkennen, wie sich die Teamarbeit verändert hat. Ein Team zu sein, das hieß einmal, fest zusammenzuhalten, füreinander einzustehen. Heute ist Teamarbeit eher eine Übung in lockerem, flüchtigem Umgang miteinander. Auf Managementschulen wird heute gelehrt, daß man Teams alle sechs bis acht Monate völlig umkrepeln muß, damit die Leute sich nicht zu sehr aneinander gewöhnen.

**ZEIT:** Was heißt das für die zur Teamarbeit verdonnerten?

**SENNETT:** Wer in ständig wechselnden Besetzungen arbeiten muß, hat keine Chance, Vertrauen zu seinen Kollegen zu entwickeln. Vertrauen braucht Zeit. Man möchte doch wissen, auf wen man sich verlassen kann, wenn im Betrieb etwas schief läuft oder der Boß Unmögliches verlangt.

**ZEIT:** Dem Management kann das egal sein.

**SENNETT:** Nein. Auf ähnliche Weise erodiert nämlich das Vertrauensverhältnis der Leute zur Firma. Warum soll man sich für einen Laden engagieren, den man nach zwei Jahren wieder verläßt oder von dem man weiß, daß er dann gar nicht mehr existieren wird? Man kann das gut beobachten, wenn externe Consultants eine Firma flottmachen sollen – Reengineering oder Downsizing nennt man das ja wohl auch in Deutschland. Das mißlingt erstaunlich oft. Und zwar deshalb, weil die Berater ihre Informationen über den Betrieb ausschließlich vom Management beziehen. Sie sind blind für die Beziehungen zwischen den Arbeitnehmern; blind für das Engagement der Beschäftigten, das für den Betrieb so wichtig ist, gerade in Krisensituationen. Daß die Flexibilisierung so häufig Effizienz zerstört, liegt zum guten Teil an diesem Phänomen.

**ZEIT:** Lassen Sie uns noch einmal auf die Frage zurückkommen, welche Zumutungen der Kurzfristkapitalismus dem einzelnen auferlegt.

**SENNETT:** Gut. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das, was ich das Problem des unbeherrschbaren Risikos nenne. Der moderne Kapitalismus propagiert, daß jedermann mehr wagen solle. Jeder möge ein Unternehmer seiner Arbeitskraft sein. Unsicherheit wird in dieser Rhetorik als etwas Positives verkauft. Aber tatsächlich erleben die Leute etwas anderes: Sie empfinden den Zwang, ständig Risiken einzugehen, als deprimierend.

**ZEIT:** Woher wissen Sie das?

**SENNETT:** Aus unseren Umfragen. Wir haben gesicherte Daten, daß nur die oberen 15 bis 20 Prozent der Menschen, die freiwillig ihren Job wechseln, sich materiell verbessern. Eine signifikante Anzahl verschlechtert sich drastisch. Aber die große Masse in der Mitte spürt einfach nur eine permanente Unsicherheit. Alle fühlen sich irgendwie verpflichtet, zum ständigen Wechsel bereit zu sein – aber es bedrückt sie. Die ständige Konfrontation mit dem Wagnis erfordert sehr kompetente, sehr starke Charaktere. Die meisten Leute sind einfach nicht so, und sie wollen so nicht leben.



**ZEIT:** Woher kommt die Ideologie der Flexibilisierung – und finden Sie es überhaupt angemessen, in diesem Zusammenhang von einer Ideologie zu sprechen?

**SENNETT:** O ja.

**ZEIT:** Wer prägt solche intellektuellen Moden?

**SENNETT:** Sie entstehen in *business schools*: Dort sprechen die Leute unausgesetzt über Veränderung und Flexibilität! Das ist auch wunderbar für all diejenigen, die das nötige Geld haben, um Risikokapitalist zu spielen. Es ist keine ganz so berauschende Perspektive für einfache Arbeiter und Angestellte, die sich ständigem Anpassungsdruck ausgesetzt sehen. Ich frage mich, warum es über die dramatischen Folgen der modernen Arbeitsorganisation keine öffentliche Debatte gibt.

**ZEIT:** Und warum nicht?

**SENNETT:** Der intellektuelle Hintergrund dieser Entwicklung ist die Postmoderne. Die Postmoderne negiert die Vorstellung eines einheitlichen menschlichen "Ichs", sie lehnt lineare Zeitvorstellungen ab, sie "dekonstruiert", was ihr in die Finger gerät. Die Theoretiker der Postmoderne singen das Hohelied des Fragments – auf Kosten des Ganzen. Seit 20 Jahren beeinflusst dieses Denken nun schon das Lehrangebot an den Hochschulen: Die Studenten ergehen sich in endlosem Gerede von grenzüberschreitenden Diskursen, sie interessieren sich für jede Form von Randständigkeit, für jeden Nebenkriegsschauplatz; aber das wirkliche Leben gerät ihnen aus dem Blick. Ich halte die Postmoderne für eine ausgesprochen elitäre Veranstaltung.

**ZEIT:** Haben nicht die Befreiungs- und die Selbstverwirklichungsvorstellungen der sechziger Jahre genau dies ausgelöst: eine radikale Individualisierung der Gesellschaft? Mit viel Freiheit für einige Privilegierte – und der unaufhaltsamen Auflösung traditioneller Solidaritäten und Institutionen?

**SENNETT:** Der moderne Kapitalismus kann jedenfalls hervorragend mit den Individualisierungstendenzen der sechziger Jahre und mit der kleinteiligen Ideologie der Postmoderne leben: Beide konzentrieren sich schließlich nicht darauf, ihn zu kritisieren, sondern auf eine mehr oder weniger diffuse Revolutionierung dessen, was man wohl als "Lifestyle" bezeichnet.

**ZEIT:** Aber wo werden Sie heute noch Menschen finden, die ernsthaft nach dem Eigentum an Produktionsmitteln fragen? Kapitalismuskritik gilt im Augenblick nicht gerade als schick.

**SENNETT:** Das stimmt. Ich fürchte, die Postmoderne mit ihren Debatten über Randgruppen und –themen hat uns eine ganze Generation junger Kritiker gekostet. Wir müssen uns der allgegenwärtigen Entpolitisierung entgegenstemmen. Aber, wer weiß, vielleicht entsteht gerade aus den Gefühlen der Vereinzelung und Verlorenheit am Arbeitsplatz eine neue Solidarität ...

**ZEIT:** Sie setzen Ihre Hoffnung auf etwas, das Sie das gefährliche Pronomen nennen: wir. Aber aus wem soll dieses "wir" bestehen?

**SENNETT:** Nach 20 Jahren steht das System des flexiblen Kapitalismus vor einer größeren Krise. Es verlangt den Menschen immer größere Individualisierungsleistungen ab, kann diese Zumutungen aber immer schlechter rechtfertigen. Über kurz oder lang werden wir Institutionen brauchen, die dieser Entwicklung etwas entgegenzusetzen haben.

**ZEIT:** Worüber sprechen wir jetzt: die Familie, den Fußballclub, den Kleingartenverein?

**SENNETT:** Oh, schieben Sie mir bitte keine rechten Positionen unter! Es gibt keinen uneingeschränkten Rückgriff auf traditionelle Familienwerte, und ich glaube nicht an eine kommunitaristische Idylle. Da setze ich schon eher auf die Gewerkschaften, obwohl es, zumindest in den Vereinigten Staaten und Großbritannien nach den Verheerungen der Reagan- und Thatcher-Jahre, lange dauern wird, sie wieder aufzubauen.

**ZEIT:** Wenn Sie in dieser Richtung hoffen, müßten Sie eigentlich mit einigem Neid auf Deutschland blicken: Man kann wirklich nicht sagen, daß unsere Gewerkschaften der Stärkung bedürften.

**SENNETT:** Ihr Modell, das Modell des rheinischen Kapitalismus, funktioniert! Und tatsächlich kann man Sie um ein Instrument wie die Mitbestimmung in Deutschland beneiden. Auch Schröders "Bündnis für Arbeit" scheint mir durchaus eine gute Idee zu sein, denn letztlich geht es ja darum, den Unternehmen eine neue Denkweise nahezubringen: Sie sollen sich an langfristigen Zielen orientieren! Wenn man die Unternehmen davon überzeugen könnte – und das mag in einem staatlich moderierten Gespräch gelingen –, daß sie das Heil ihrer Firmen nicht an kurzfristige Aktiennotierungen binden dürfen, hätte man für die Mitarbeiter viel erreicht.

**ZEIT:** Auch Deutschland ist natürlich kein Paradies. Ein traditionsreicher Konzern wie Siemens wurde eben zergliedert, um die im Augenblick nicht so profitable Halbleiterproduktion an die Börse zu bringen.

**SENNETT:** Das ist die übliche Vorgehensweise der flexiblen Kapitalisten: Wenn ein Teil des Unternehmens sich als verlustträchtig erweist, verkauf es! Das hat funktioniert, solange sich Käufer fanden. Aber was geschieht, wenn das Kapital für diese Art von Investitionen versiegt, wenn die finanzielle Infrastruktur nicht mehr zur Verfügung steht? Die Banken werden vorsichtiger.

(c) **DIE ZEIT 1998**

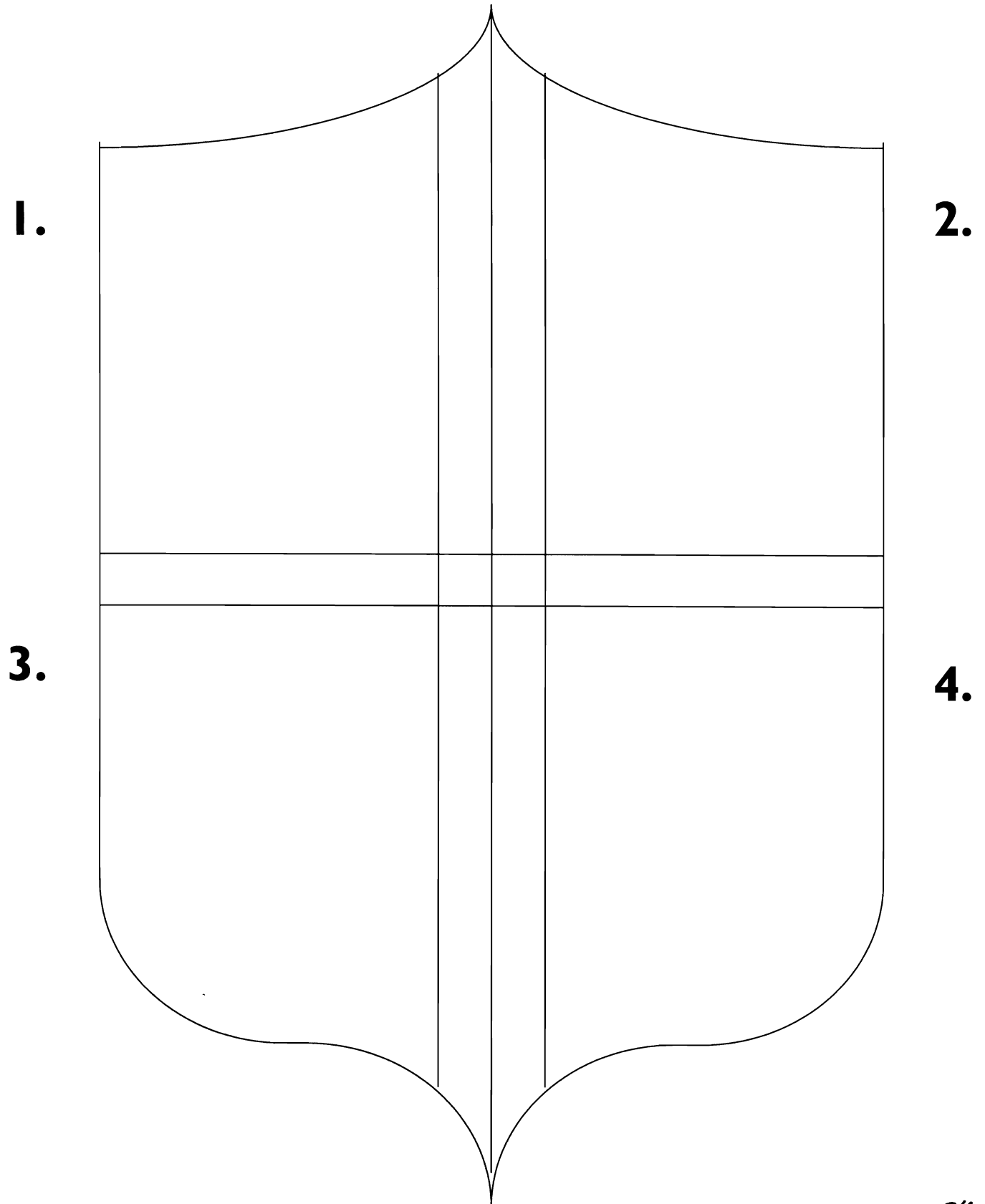
49/1998

## M8: Planung einer Unterrichtseinheit (Umfang 8-10 Stunden)

Lehrplanbezug	Inhalt	Stundenzahl
Berufswunsch	Schüler gestalten: Mein Wappen 1. Was ich als Kind werden wollte 2. Was ich besonders gut kann 3. Was ich besser können möchte 4. Was ich werden will	1
Einflussfaktoren der Berufswahl	Analyse: Woher kommt mein Berufswunsch, weshalb hat er sich verändert (Felder 1. + 4.)	1
Fähigkeiten – Wünsche	Vergleich meiner Fähigkeiten mit den Anforderungen meines Berufswunsches (Felder 2.+3.+4.) → was muss noch getan werden?	1
Gesellschaftliche Anforderungen	Welche Anforderungen stellt mein Berufswunsch an mich? Welche Anforderungen werden allgemein an mich gestellt?	1
Wünsche - Anforderungen	Was tun, falls mein Berufswunsch an der Realität scheitert? Welche Alternativen gibt es für mich? (Internetrecherche)	1
Arbeitslosigkeit	Arten von Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit; Folgen von Arbeitslosigkeit	1
Ausbildungsmöglichkeiten	Welche Ausbildungsmöglichkeiten gibt es im kaufm., gewerbl. und hausw. Bereich? Welche Ausbildungsbetriebe gibt es in der Region? - Organisation eines Info-Tages für die Klassenstufe Gibt es Ausbildungsberufe/ Berufsbilder die ich bisher nicht kannte? (Feld 4.)	3 + Info-Tag
Alternativ od. zusätzlich	Wie kann ich mich von anderen Bewerbern unterscheiden? Wie kann ich meine Fähigkeiten in der Bewerbung nutzen? (Feld 2.) - Der Qualipass	1 + ggf. Coaching
Zukunftsvision Arbeit	Wie wird sich die Gesellschaft verändern bei zunehmender Arbeitslosigkeit? Wo könnte mein Platz in dieser Gesellschaft sein?	1

# M9: Mein Wappen

<b>1.</b>	<b>2.</b>	<b>3.</b>	<b>4.</b>
-----------	-----------	-----------	-----------



## M10: Arbeitsblatt Einflussfaktoren der Berufswahl

Von welchen Faktoren sind wir bei unserer Berufswahl beeinflusst?

### A *Wirtschaftliche Faktoren*

- 
- 
- 
- 

### B *Faktoren aus dem Umfeld* *Kulturelle und epochale Einflüsse*

- 
- 
- 

### *Schichtzugehörigkeit*

- 
- 

### *Familie und Elternhaus*

- 
- 
- 
- 
- 

### *Schule*

- 
- 
- 
- 

### *Gruppe der Gleichaltrigen (Peer-Groups)*

- 
- 

### *Berufsberatung*

- 
- 

### *Interessensverbände/Sozialpartner*

- 

Auszüge aus: Günther Dichatschek: Berufswahl heute; <http://www.lehrerinnenplattform.at/goto/plattform/>, 4.2.2005

## M11: Lösung Einflussfaktoren der Berufswahl

Die als subjektiv empfundene Berufs- und Laufbahnwahl ist von Faktoren beeinflusst, die Berufswähler nicht steuern und übersehen können. Dies schränkt die Freiheit der Berufswahl ein, wirkt nachhaltig auf berufliche Entscheidungen und beruflichen Erfolg. Nicht außer Acht gelassen werden darf der Faktor "Zufall", insbesondere bei sozialen und ökonomischen Gelegenheiten.

### A *Ökonomische Determinanten (Faktoren)*

- Wirtschaftslage
- Wirtschaftsstruktur
- Struktur der Berufe
- Arbeitsmarktlage und Arbeitsmarktpolitik
- Einkommensverhältnisse und Verdienstmöglichkeiten

### B *Soziokulturelle und sozialpsychologische Determinanten (Faktoren)*

#### *Kulturelle und epochale Einflüsse*

- Berufszuweisung
- Soziale Vererbung des Berufes
- Berufsideologie
- Image und Prestigewert der Berufe

#### *Sozioökonomische Schichtzugehörigkeit*

- Ökonomische Existenzberechtigung der Erzieherfamilie
- Schichtenspezifische Lebensweise
- Schichtenspezifische Einstellungen und Werthaltungen

#### *Familie und Elternhaus*

- Erziehungseinstellung und Erziehungspraktiken
- Familientradition
- Berufserfahrungen der Eltern und Verwandten
- Berufliches Rollenverhalten der Eltern, Geschwister und Verwandten
- Einstellungen und Werthaltungen der Familie
- Position der Geschwisterreihe und Geschlechtszugehörigkeit des Wählenden

#### *Schule*

- Selektionsfunktion der Schule
- Kulturelles Wertesystem der Schule
- Individuelle Erfahrungen mit/in einzelnen Unterrichtsfächern - berufsorientierendes Lernen
- Erwerb bestimmter Arbeitshaltungen und spezieller Fähigkeiten
- LehrerInnen-Einfluss

#### *Gruppe der Gleichaltrigen (Peer-Groups)*

- Einstellungen und Werthaltungen der Alters- und Spielkameraden, älterer und studierender Freunde (aus Jugendorganisationen)
- Vorbildfunktion berufstätiger bzw. studierender Freunde

#### *Institutionen der Berufs- und Erziehungsberatung*

- Berufsaufklärung
- Berufslenkende Maßnahmen
- Berufs- und Schülerberatung

#### *Interessensverbände/Sozialpartner*

- Berufliche Information
- Werbung für bestimmte Berufe, Betriebe oder Wirtschaftszweige

Auszüge aus: Günther Dichatschek: Berufswahl heute; <http://www.lehrerinnenplattform.at/goto/plattform/>, 4.2.2005

## **M12: Zitat**

Stichwort: Beruf

**Das Wichtigste im Leben ist die Wahl des Berufes.  
Der Zufall entscheidet darüber.**

Blaise Pascal (1623-62),  
frz. Mathematiker u. Philosoph

## **M13: Def: Berufswahlkompetenz**

- Bereitschaft und Vermögen, persönliche Erwartungen und Kriterien einer nahenden Berufswahl auszudrücken
- Engagement bei der Beschaffung notwendiger Informationen
- Fähigkeit zur Auswahl einer Anzahl möglicher Ausbildungsmöglichkeiten/Berufe in eine Rangreihe
- Fähigkeit zu Bewerbung, Vorstellung und Aufnahmegespräch

Auszüge aus: Günther Dichatschek: Berufswahl heute; <http://www.lehrerinnenplattform.at/goto/plattform/>, 4.2.2005



## ■ Im Westen mehr

Der Friseur-Beruf ist regelmäßig unter den Top Ten der Ausbildungsberufe zu finden. An der Vergütung kann das allerdings nicht liegen, denn mit 415 Euro pro Monat in West- und 260 Euro in Ostdeutschland liegen die angehenden Haar-Künstler am unteren Ende der Verdienstskala. Mehr als das Doppelte gibt es in der Ausbildung zum Maurer. Der Durchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütung liegt in Deutschland bei 607 Euro im Monat. Zwischen West und Ost gibt es dabei noch erhebliche Unterschiede. So verdienen Azubis in Westdeutschland mit 623 Euro im Monat fast 100 Euro mehr als ihre Kollegen im Osten (529 Euro).

Globus

Statistische Angaben: Bundesinstitut für Berufsbildung





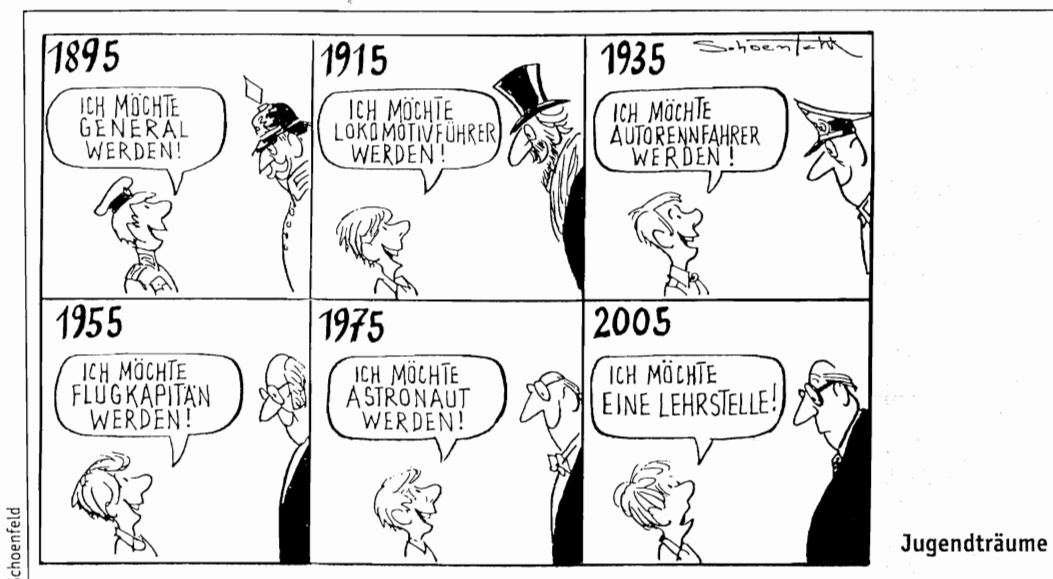
### ■ Einkommen am wichtigsten

Die Berufswahl ist für die meisten Jugendlichen mit Grübeleien und Unsicherheit verbunden. Den meisten Schülern ist es sehr wichtig, dass ihr künftiger Job ein gesichertes Einkommen einbringt. Das gilt für junge Frauen ebenso wie für junge Männer. Bei den weiteren Wünschen fürs Berufsleben unterscheiden sich die Geschlechter deutlich. Den Schülerinnen ist es am wichtigsten, bei ihrer Arbeit mit Menschen in Kontakt zu kommen und mit anderen zusammen zu arbeiten. Junge Männer legen eher Wert darauf, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten weiterzuentwickeln und nebenbei genug Zeit für Hobbys zu haben.

Globus

Statistische Angaben: Bundesinstitut für Berufsbildung

M16: Karikaturen  
 aus: Politik und Unterricht 3/4- 2005



## M17: Der Qualipass

Der Qualipass richtet sich an Jugendliche zwischen 12 und 25 Jahren und dokumentiert Praxiserfahrungen und Kompetenzgewinne, die Jugendliche durch Praktika, Vereinsmitarbeit, Schülerinitiativen, Auslandsaufenthalte, Nachbarschaftshilfe oder vergleichbare Tätigkeiten erworben haben.

Der Qualipass trägt zu einer Kultur der Anerkennung vielfältiger Praxisleistungen bei. Er fördert Engagement und stärkt die Eigeninitiative und Selbstverantwortung junger Menschen.

Damit greift der Qualipass beim Übergang Schule und Beruf und stellt ein wichtiges Instrument der regionalen Jugendagenturen dar, die in den Stadt- und Landkreisen die Kontakt- und Ausgabestellen für den Qualipass sind.

### Kurzbeschreibung

Der Qualipass dokumentiert Praxiserfahrungen und Kompetenzgewinne, die Jugendliche durch Praktika, Vereinsmitarbeit, Schülerinitiativen, Auslandsaufenthalte, Nachbarschaftshilfe oder vergleichbare Tätigkeiten erworben haben. Als zusätzliche Orientierungshilfe für Jugendliche selbst, für Betriebe und andere Institutionen gibt der Qualipass einen vertieften Einblick in das Erfahrungsspektrum und das Kompetenzprofil der Jugendlichen. Der Qualipass zeigt Weiterentwicklungen an unterschiedlichen Lernorten auf und verbessert die Vermittlungschancen der Jugendlichen in eine passende Ausbildung, Arbeit oder Weiterbildung.

Der Qualipass trägt zu einer Kultur der Anerkennung vielfältiger Praxisleistungen bei. Er fördert Engagement und stärkt die Eigeninitiative und Selbstverantwortung junger Menschen. Zusätzlich zu der Dokumentenmappe des Qualipasses können die Jugendlichen sich persönliche Beraterinnen und Berater auszusuchen. Sie sollen die Jugendlichen auf ihrem Weg begleiten und mit ihnen ihre Praxiserfahrungen reflektieren. In dem Bereich "Für Schlaue" bietet der Qualipass eigene interaktive Kompetenzangebote für Jugendliche zur Berufswahl und zu lebenspraktischen Themen.

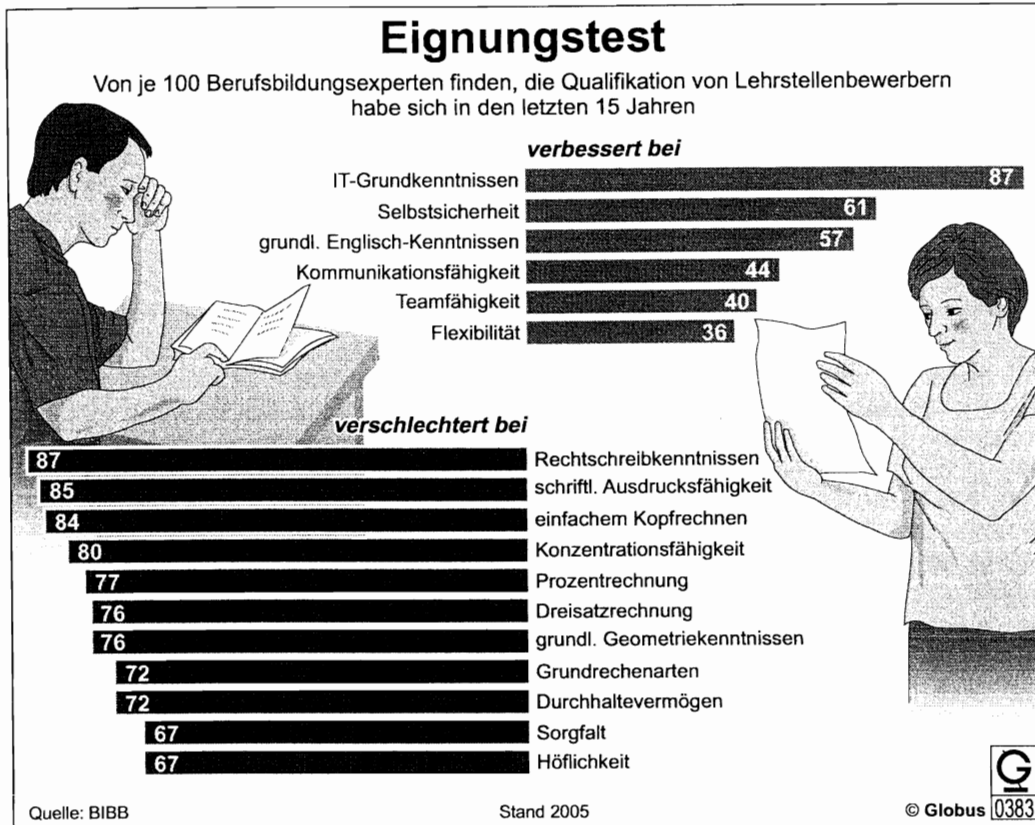
Entwickelt wurde das Instrument vom Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg und der Freudenberg Stiftung. Finanziell gefördert wird der Qualipass vom Europäischen Sozialfonds und dem Land Baden Württemberg.

Nach einer einjährigen Pilotphase wird der Qualipass seit 2002 landesweit über die Servicestelle Jugend Baden-Württemberg und die regionalen Kontaktstellen in den Stadt- und Landkreisen verbreitet. Bis Ende 2004 haben bereits 150.000 Jugendliche eine Dokumentenmappe.

<http://www.jugendnetz.de/direct/www.qualipass.info/start.html>

Weitere Infos:

<http://www.jugendnetz.de/direct/www.qualipass.info/start.html>



### ■ Mehr Schatten als Licht

Seit Beginn der neunziger Jahre hat sich die Qualifikation von Auszubildenden dramatisch verschlechtert. Das gilt besonders für Fähigkeiten, die in der Schule vermittelt werden. Bei einer Umfrage unter Berufsbildungsexperten bemängelten 87 Prozent der Befragten die schwindenden Rechtschreibkenntnisse und 85 Prozent das immer schlechtere schriftliche Ausdrucksvermögen der Azubis. Auch beim Rechnen wurden erhebliche Defizite deutlich. 84 Prozent der Fachleute waren der Meinung, dass Lehrlinge heute schlechter Kopfrechnen können als früher, 72 Prozent kritisierten die nachlassende Beherrschung der Grundrechenarten. Bei den sozialen Kompetenzen gibt es allerdings auch Lichtblicke. Während 67 Prozent der Experten meinen, die Azubis seien weniger höflich als die Lehrlingsgeneration Anfang der neunziger Jahre, bescheinigen ihnen immerhin 44 Prozent eine bessere Kommunikationsfähigkeit und 61 Prozent ein sichereres Auftreten. Am meisten haben die Azubis bei den IT-Kenntnissen zugelegt: 87 Prozent der Befragten halten sie hier für kompetenter als ihre Vorgänger. Globus

Statistische Angaben: Bundesinstitut für Berufsbildung

## M19: Einstellungstests im Internet

**Berufswahl-Tipps - Microsoft Internet Explorer**

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Zurück - Suchen Favoriten

Adresse <http://www.berufswahl-tipps.de/> Wechseln zu Links Norton AntiVirus

# Willkommen bei Berufswahl-Tipps!

[Welcher Beruf?](#)

[Wie bewerben?](#)

[Wo bewerben?](#)

[Einstellungstest](#)

[Vorstellungsgespräch](#)

[Praktikum](#)

[Linkliste](#)

[zurück zur Homepage](#)

Ausbildung - Beruf - Berufswahlentscheidung - Bewerbung - Bewerbungsschreiben - E-Mail-Bewerbung - Einstellungstest - Foto - Bewerbungsmappe - Lebenslauf - Vorstellungsgespräch - Assessment-Center - Praktikum - Schnupperlehre

zuletzt aktualisiert am 1...

**Sind Sie jung und stehen vielleicht kurz vor dem Schulabschluss?**

Oder zwar schon aus der Schule raus, aber noch ohne Ausbildungsstelle?

Dann sollten Sie sich unbedingt ein wenig länger auf dieser Website umsehen!

Die Informationen sollen Jugendlichen dabei helfen, das Internet für die persönliche Berufswahlentscheidung und die Wahl der richtigen Bewerbungsstrategie zu nutzen.

Die Tipps sollen ihnen auch dabei behilflich sein, die Klippen der Auswahlverfahren bei den Betrieben und Behörden erfolgreich zu umschiffen

Start Berufswahl-Tipps - Mic... DE 14:22

## **M20: Faltblatt der IHK "Was erwartet die Wirtschaft von den Schulabgängern"**

### **I. Elementares Grundwissen in den wichtigsten Lern- und Lebensbereichen - Fachliche Kompetenzen -**

1. **Grundlegende Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift**  
Als Mindeststandard setzen die Betriebe die Fähigkeit voraus, einfache Sachverhalte mündlich und schriftlich klar formulieren und aufnehmen zu können. Jugendliche sollten einfache Texte fehlerfrei schreiben (Rechtschreibung, Grammatik) und die verschiedenen Sprachebenen (z.B. Jugendszene-, Alltags-, Fachsprache und gehobene Sprache) unterscheiden können.
2. **Beherrschung einfacher Rechentechniken**  
Hierzu gehören die vier Grundrechenarten, Rechnen mit Dezimalzahlen und Brüchen, Umgang mit Maßeinheiten, Dreisatz, Prozentrechnen, Flächen-, Volumen- und Masseberechnungen und fundamentale Grundlagen der Geometrie. Hinzukommen sollten die Fähigkeiten, einfache Textaufgaben zu begreifen, die wichtigsten Formeln anzuwenden und mit Taschenrechnern umzugehen.
3. **Grundlegende naturwissenschaftliche Fähigkeiten** Grundkenntnisse in Physik, Chemie, Biologie und Informatik, aus denen Verständnis für die moderne Technik und eine positive Grundeinstellung zu ihr entwickelt werden können, müssen schulform- und altersgerecht verfügbar sein.
4. **Hinführung zur Arbeitswelt - Grundkenntnisse wirtschaftlicher Zusammenhänge**  
Die Schüler sollten einen ersten Einblick in die Wirtschafts- und Arbeitswelt erhalten haben - u.a. auch mit Hilfe von Praktika. Die Schule muss grundlegende Informationen über das Funktionieren unseres marktwirtschaftlichen Systems und die Rolle der Unternehmen, des Staates, der Tarifparteien und Haushalte als wesentliche Aktionspartner im Rahmen unserer Gesellschaftsordnung vermitteln.
5. **Grundkenntnisse in Englisch**  
Es ist wünschenswert, dass die Auszubildenden Grundkenntnisse in der Weltverständigungssprache Englisch mitbringen, die sie befähigen, sich über einfache Gegebenheiten und Situationen - auch beruflicher Art - zu verständigen.
6. **Grundkenntnisse im IT-Bereich**  
Die Bedeutung der modernen Informations- und Telekommunikationstechniken für die Lebens- und Arbeitswelt nimmt beständig zu. Junge Menschen müssen frühzeitig ein Verständnis für neue Technologien und deren Beherrschung entwickeln. Daher sollte bereits die Schule die Grundlagen für Anwendung und Einsatz vermitteln sowie zu einem reflektierten Umgang anleiten.
7. **Kenntnisse und Verständnis über die Grundlagen unserer Kultur**  
Basiskonzepte über die kulturellen Grundlagen der eigenen Nation und Europas sollten die Schüler in der Schule erworben haben. Dazu gehören Grundkenntnisse über deutsche und europäische Geschichte, über gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen, die ethischen Anforderungen und religiösen Formen und Inhalte unserer Kultur. Kenntnis und Akzeptanz dieser kulturellen Grundlagen sind Basis für die persönlichen und sozialen Kompetenzen wie zum Beispiel Leistungsbereitschaft, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit und solidarisches Verhalten gegenüber Mitmenschen und Minderheiten.

### **II. Grundhaltungen und Werteinstellungen, die die Jugendlichen befähigen, den Anforderungen im Unternehmen gerecht zu werden - Persönliche Kompetenzen -**

1. **Zuverlässigkeit**  
Sie wird von den Unternehmen als Grundbedingung für erfolgreiches Zusammenarbeiten und die Erreichung von Zielen gesehen. Man muss sich darauf verlassen können, dass die Jugendlichen nach ihrer Leistungsfähigkeit die ihnen übertragenen Aufgaben wahrnehmen, auch unter widrigen Umständen und ohne dauernde Überwachung und Kontrolle.
2. **Lern- und Leistungsbereitschaft**  
Eine Basisbedingung für erfolgreiche Ausbildung ist eine Einstellung, die sich am guten Ergebnis und am Erfolg orientiert. Arbeit und Ausbildung, der eigene Beruf, müssen positiv, als integrierende Bestandteile des eigenen Lebens gesehen werden und nicht als notwendiges Übel im Hinblick auf vorrangige Freizeitorientierung. Jugendliche sollten von der Schule Neugier und Lust auf Neues mitbringen und diese in der Ausbildung aktivieren.

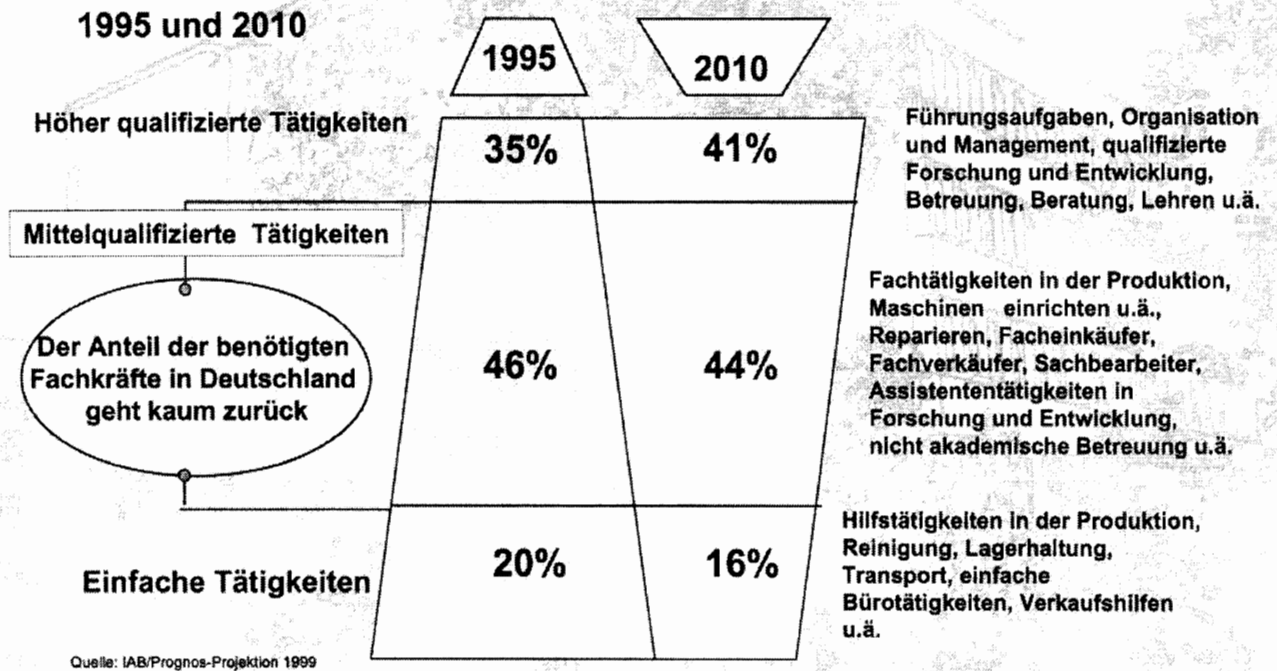
3. **Ausdauer - Durchhaltevermögen - Belastbarkeit**  
Erforderlich ist die Fähigkeit, auch da durchzuhalten, wo die Arbeit/Ausbildung als Belastung oder als widrig angesehen wird. Eine gewisse Frustrationstoleranz müssen die Jugendlichen aus Schule und Elternhaus mitbringen. Die Jugendlichen sollten gelernt haben, nicht bei jedem Misserfolgserlebnis oder vorläufigem Ausbleiben des Erfolges aufzugeben.
4. **Sorgfalt - Gewissenhaftigkeit**  
Die betrieblichen Aufgaben erfordern Genauigkeit und Ernstnehmen der Sache. Man kann nicht immer "fünf gerade sein lassen" und alles "locker angehen", wie es der derzeitigen Jugendkultur oft entspricht. In diesen Zusammenhang gehören Stichworte wie Selbstdisziplin, Ordnungssinn, Pünktlichkeit und ähnliche inzwischen diskreditierte Werte, die derzeit in der Rangskala sehr niedrig stehen, aber im Betrieb unabdingbar sind.
5. **Konzentrationsfähigkeit**  
Sie hat nach den Klagen aller Betroffenen in den letzten Jahrzehnten in Besorgnis erregendem Ausmass abgenommen. Die Fähigkeit, sich auf eine bestimmte Aufgabe zu konzentrieren und diese Konzentration länger als fünf bis zehn Minuten aufrechtzuerhalten, muss den Jugendlichen bereits in der Schule anerzogen worden sein. Anders ist Leistung nicht möglich.
6. **Verantwortungsbereitschaft - Selbständigkeit**  
Sie wachsen zwar im Laufe der Berufsausbildung und der betrieblichen Arbeit, müssen aber im Ansatz bereits vorhanden sein. Es geht um die Fähigkeit, für etwas einzustehen, auch wenn es einmal misslingt. Arbeit, Unangenehmes, Lästiges, Verantwortung sollten nicht auf andere abgeschoben werden.
7. **Fähigkeit zu Kritik und Selbstkritik**  
Kritikfähigkeit bedeutet nicht pausenlose Diskussionen über alles und jedes, sondern die Fähigkeit, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden, ein Ablehnen oder Befürworten aus der Natur der Sache heraus. Genauso wichtig ist allerdings die Fähigkeit zur Selbstkritik, Fehler einzusehen und zu Korrekturen bereit zu sein.
8. **Kreativität und Flexibilität**  
Diese Eigenschaften gewinnen zunehmend an Bedeutung. Nicht jede/-r kann allerdings zu einem kreativen Problemlöser werden. Doch sollte zumindest die Fähigkeit entwickelt sein, im Ansatz auch eigene Ideen hinsichtlich der alltäglichen betrieblichen Aufgaben und der Organisation des eigenen Arbeitsplatzes hervorzubringen und sich in neue Aufgabenbereiche einzuarbeiten.

### III. **Soziale Einstellungen, die die Zusammenarbeit in der Organisation Betrieb ermöglichen** **- Soziale Kompetenzen -**

1. **Kooperationsbereitschaft - Teamfähigkeit**  
Nicht Eigenbrötler, auch nicht einsame Tüftler sind in der Regel gefragt, sondern auf Kooperation, auf den Austausch von Informationen, Erfahrungen, Verbesserungsvorschlägen ausgerichtete Mitarbeiter/-innen. Zusammenarbeit im Betrieb ist zwingend. Vor allem die neuen betrieblichen Organisationsformen sind wesentlich auf Kooperation angelegt.
2. **Höflichkeit - Freundlichkeit**  
Aggressives, ruppiges oder flegelhaftes, auch nur unhöfliches Verhalten ist innerbetrieblich leistungshemmend. Nach aussen stören derartige Umgangsformen die Beziehungen zu Lieferanten, zur Öffentlichkeit und vor allem zu den Kunden. Die Unternehmen erwarten, dass die Schule der Zerstörung höflicher Umgangsformen entschlossener entgegenwirkt.
3. **Konfliktfähigkeit**  
Notwendig auftretende Differenzen bei Meinungen und Haltungen sollten friedlich und konstruktiv verarbeitet werden können, ohne offene und versteckte Aggressionen. Das setzt Sprach- und Argumentationsfähigkeit voraus und die Fähigkeit, aufkeimenden Ärger und Aggressionen zu kanalisieren.
4. **Toleranz**  
Jugendliche müssen in der Lage sein, auch dauerhaft abweichende Einstellungen, Verhalten und Meinungen bei anderen als gegeben hinzunehmen. Sie sollten aber gleicherweise deutlich und klar ablehnen, was gegen die Basiswerte unserer Gesellschaft verstößt, und damit Grenzen der Toleranz setzen können. Sie sollten also intolerant sein gegen Aggressivität, Verletzung humaner Grundwerte, Störungen des Betriebsfriedens und nicht zuletzt gegen Leistungsverweigerung.

## M21: Grafik: Anforderungen der Wirtschaft

### „Was erwartet die Wirtschaft von den Schulabgängern?“



<http://www.ak-schulewirtschaft-regensburg.de/markt.html>, 20.06.2005



## M22: Fünf Behauptungen zum Diskutieren

1. Vielen Jugendlichen fehlen heute wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung: Ausreichende Kenntnisse in Deutsch und Mathematik, Grundkenntnisse in Englisch, Kenntnis wirtschaftlicher Zusammenhänge, Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Gewissenhaftigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Kreativität und Flexibilität, Teamfähigkeit, Freundlichkeit, Konfliktfähigkeit, Toleranz...
2. Die jungen Menschen heutzutage sind zu unflexibel und haben zu hohe Erwartungen. Sie sind nicht bereit, ihren Wohnort zu verlassen, um irgendwo anders eine Ausbildung zu absolvieren. Wenn sie ihren Traumberuf nicht erhalten, geben sie die Suche nach einem Ausbildungsplatz auf. Lehrstellen in „unbequemen“ Berufen können deshalb nicht besetzt werden.
3. Die Ausbildung dauert zu lange. Insbesondere für lernschwächere Jugendliche sollten Kurzausbildungen angeboten werden, bei denen die praktischen Fertigkeiten im Mittelpunkt stehen. Warum soll einer z.B. nicht Gärtner werden können, auch wenn er sich lateinische Pflanzennamen nicht merken kann. Wir brauchen neue Ausbildungsberufe mit zweijähriger Ausbildung.
4. Die Azubis müssen zu oft und zu lange in die Berufsschule. Arbeitgeber und der Bundesbildungsminister fordern deshalb die Streichung des zweiten Berufsschultages. Wenn die Lehrlinge länger im Betrieb sind, schaffen die Unternehmen auch wieder mehr Ausbildungsplätze.
5. Die Ausbildung ist zu teuer, die Ausbildungsvergütungen sind zu hoch. Wenn die „Lehrlingsgehälter“ um ein Drittel gekürzt werden, steigt die Bereitschaft der Unternehmen zur Ausbildung wieder an.

Aus verschiedenen Texten vom Autor zusammengestellt.

## M23: Der „Lebensberuf“ ist out

Aus einem Interview mit dem Sozialforscher Wilfried Kruse:

■ *Wie haben sich die Qualifikationsanforderungen verändert?*

Vor 20 Jahren musste ein Arbeitnehmer fähig sein, Anweisungen gut und qualifiziert ausführen zu können. Inzwischen geht es – im Produktions- wie im Dienstleistungsbereich – immer mehr darum, den gesamten Arbeitsprozess in seinen Teilen zu verstehen, das technische Können mit berufstheoretischen Fähigkeiten zu verbinden und in der Lage zu sein, Abläufe verantwortungsvoll und im Team zu gestalten.

■ *Ist damit das deutsche Berufskonzept überholt?*

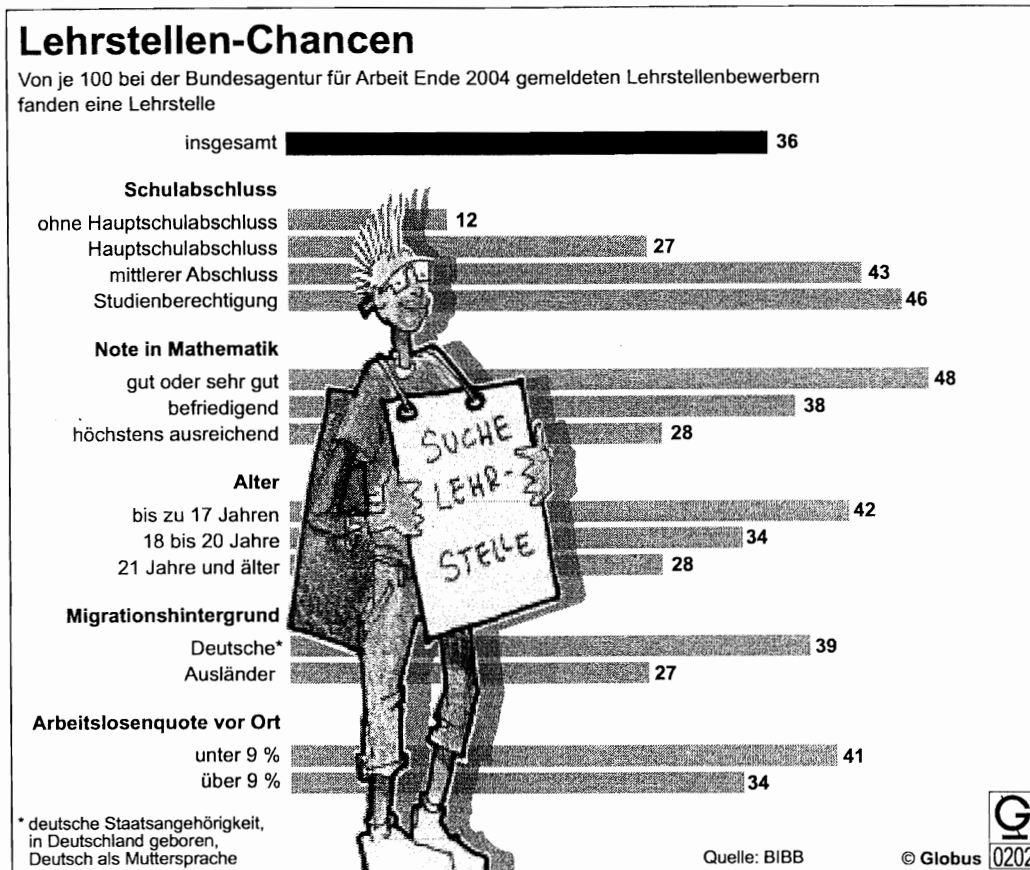
Wir wollen nicht die Beruflichkeit als Strukturprinzip – Was muss ich lernen? Was bin ich dann? – in Frage stellen. Es ist von großer Bedeutung, aber es ist zu eng. Denn es gibt den „Lebensberuf“ nicht mehr... Beruflichkeit heute heißt, ich muss fähig sein, künftige Entwicklungen mitvollziehen und mitgestalten zu können. Ich muss beispielsweise in der Lage sein, mehrmals den Beruf zu wechseln, um

nach Phasen der Arbeitslosigkeit wieder einen Job zu bekommen. Die nötigen Fähigkeiten müssen in der beruflichen Bildung gelernt werden...

■ *Ziel des Lernprozesses ist es, so formulieren Sie, dass sich die Jugendlichen berufliche Handlungsfähigkeit aneignen. Was ist neu daran?*

Berufliche Handlungsfähigkeit verlangt heutzutage die eigenständige, eigenverantwortliche und orientierungsfähige Persönlichkeit. Wichtige Aspekte sind: sich reflexiv auf das eigene Handeln beziehen zu können, fähig zur Zusammenarbeit zu sein, eigene Interessen von denen anderer unterscheiden zu können, ohne dass daraus unüberbrückbare Konflikte entstehen. Ein gelungener Bildungsprozess zeichnet sich nicht dadurch aus, dass ich Fähigkeiten und Fertigkeiten anhäufe und alles über mich ergehen lasse, sondern dadurch, dass ich persönliche Ansprüche einbringe, dass ich mir die Dinge zu Eigen mache, dass ich selbstbewusst handle.

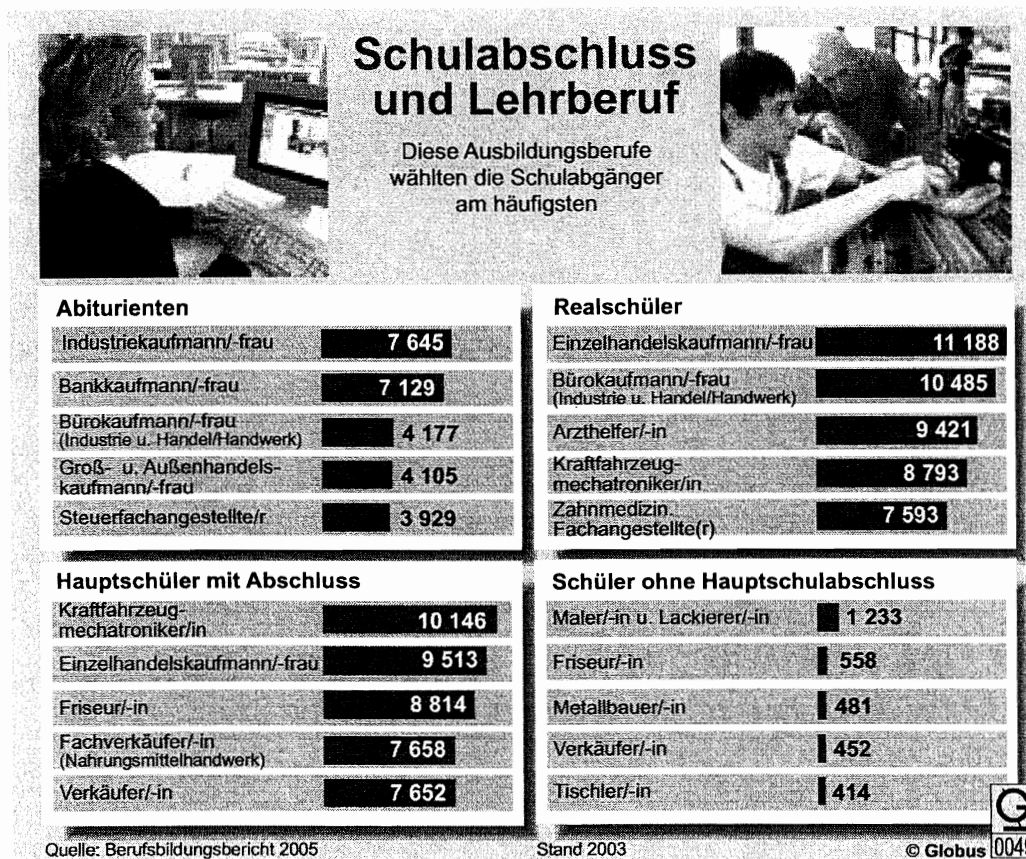
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): *Erziehung und Wissenschaft* 4/97, S.8ff.



### Schulabschluss und Zeugnisnoten entscheidend

Die Lage auf dem Lehrstellenmarkt heute ist ausgesprochen schwierig. Dennoch: Die Chance, eine Lehrstelle zu bekommen, hängt vor allem auch von den Voraussetzungen ab, die ein Bewerber mitbringt. Besonders wichtig sind Schulabschluss und Zeugnisnoten. Während 43 Prozent der Jugendlichen mit einem mittleren Abschluss auf eine positive Antwort auf ihre Bewerbung hoffen können, sind es bei denen ohne Hauptschulabschluss gerade einmal zwölf Prozent. Sind die Bewerber mit einem mittleren Abschluss außerdem deutscher Herkunft und hatten auf dem letzten Zeugnis eine gute bis sehr gute Mathematiknote, so steigen die Chancen auf 64 Prozent. Viel schlechtere Karten haben Bewerber mit Migrationshintergrund. Wenn ausländische Jugendliche zudem keine guten schulischen Leistungen vorweisen können, erhalten sie nur selten die Gelegenheit, sich einem Ausbildungsbetrieb vorzustellen. Globus

Statistische Angaben: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

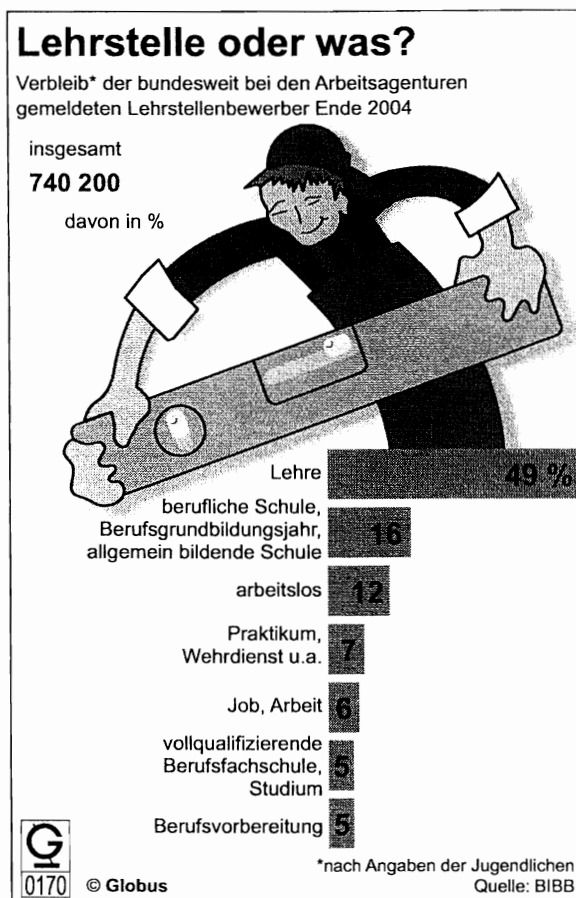


### ■ Kaufmännisches bevorzugt

Die berufliche Laufbahn von Jugendlichen hängt vor allem von ihrem Schulabschluss ab. Häufigster Ausbildungsberuf bei den Abiturienten ist der Industriekaufmann, gefolgt von anderen Büroberufen wie Bank- und Bürokaufmann. Auch bei den Realschülern sind kaufmännische die am häufigsten begonnenen Lehrberufe. Bei Hauptschülern mit Abschluss führt der Kraftfahrzeugmechatroniker die Liste der Ausbildungsberufe an, bei denjenigen ohne Abschluss stehen Maler und Lackierer an erster Stelle. Die Statistik sagt allerdings nichts darüber aus, welche Laufbahn die Jugendlichen bei freier Wahlmöglichkeit für sich auserkoren hätten.

Globus

Statistische Angaben: Berufsbildungsbericht 2005



## ■ Alternativen gefragt

Der Lehrstellenmarkt ist und bleibt sehr eng. Viele Bewerber – vor allem mit schlechten oder mittelmäßigen Zensuren, in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit, ausländische und ältere – müssen damit rechnen, leer auszugehen. 2004 meldeten sich insgesamt 740 200 Lehrstellenbewerber bei den Arbeitsagenturen und baten um Unterstützung bei der Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche. Nur knapp die Hälfte davon begann tatsächlich eine Lehre. 38 Prozent (282 100 Jugendliche) suchten sich eine Alternative: Schule, Studium, Praktikum, Arbeit oder anderes. Während die Mehrheit angab, gut mit der Alternative leben zu können, empfand ein knappes Viertel dieser Jugendlichen ihre Situation als reine Notlösung oder gar als Sackgasse. Weitaus größer war der Anteil der Unzufriedenen unter den Arbeitslosen. 83 Prozent der arbeitslosen Bewerber beschrieben ihre Situation als „Sackgasse“. Da Warteschleifen die Bewerbungschancen der Jugendlichen in der Regel nicht verbessern, wäre neben der Schaffung neuer Ausbildungsplätze der weitere Ausbau vollqualifizierender Berufsfachschulen sinnvoll.


Globus

Statistische Angaben: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

## M27: Alternativen zum Wunschberuf

http://www.machs-richtig.de - MACH'S RICHTIG ONLINE - Microsoft Internet Explorer

**Merkmale meines Wunschberufs:**



**Dies ist mein Wunschberuf:**

Fertig

Wunschberuf hier eintippen!

**Wunschberuf eingeben und Eingabetaste drücken oder deinen Wunschberuf aus der Berufeliste auswählen:**

- Altenpfleger/in
- Altenpfleger/in
- Schneider/in
- Mechaniker/in
- Mechaniker/in für Sanitär- und Klimatechnik

Mit diesem Programmteil können wir jetzt gemeinsam nach Alternativen zu einem Wunschberuf suchen! Dazu musst du erst deinen Wunschberuf angeben. In der Liste rechts findest du alle Ausbildungsberufe, es gibt über 400 davon!

Zurück Neu Drucken

**Mein Wunschberuf und die Alternativen**

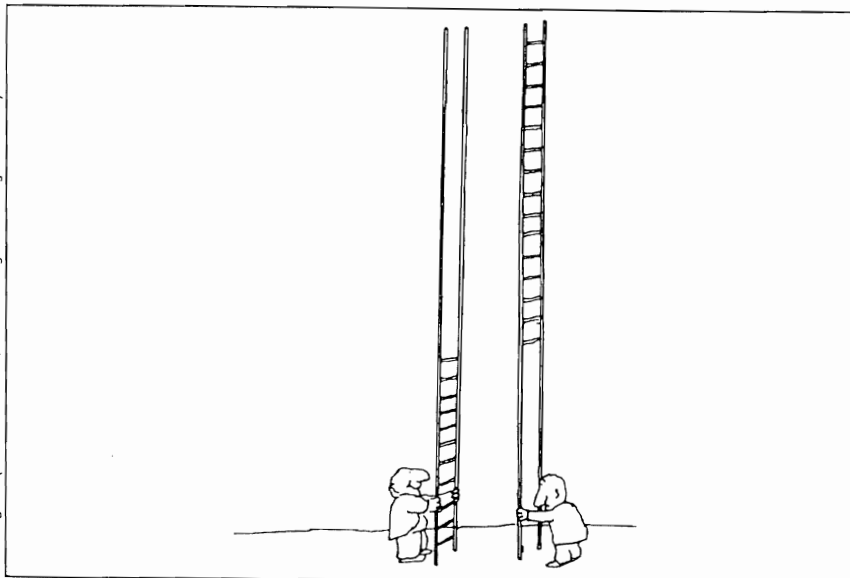
javascript:top.base.playStory("lwa\_favorites") Internet

Start MACH'S RICHTIG ON... http://www.machs-ri... DE 14:28

**M28: Karikaturen**  
**aus: Politik und Unterricht, 3/4 - 2005**



Gerhard Mester



Tomi Ungerer (aus Adam & Eva, © 1974 Diogenes Verlag AG Zürich)

**Klug starten**

»Unsere Jugend liebt den Luxus; sie hat schlechte Manieren, missachtet die Autorität und hat keinen Respekt vor dem Alter. Die heutigen Kinder sind Tyrannen. Sie widersprechen ihren Eltern, schlürfen beim Essen und tyrannisieren ihre Lehrer.«  
**Sokrates, 399 v. Chr.**

## M29: Was tun bei Absagen?

Nicht jede Bewerbung ist gleich ein Volltreffer. Absagen gehören nun mal dazu. Jetzt heißt es Krisenstrategie anwenden und die Niederlage in einen Sieg umwandeln, denn von ein paar Absagen sollte man sich nicht gleich entmutigen lassen.

### **Aufgeben ist out!**

Jeden Tag dieselbe Aufregung, wenn die Post kommt. Ist ein Brief von der Firma dabei, bei der du dich beworben hast? Gute Nachrichten und Einladungen zum Vorstellungsgespräch verbergen sich meist im dünnen Standardbrief. Ein großer dicker Umschlag dagegen steht für Absage: Er enthält in der Regel deine Bewerbungsunterlagen und ein freundliches Schreiben, dass man sich leider für einen anderen Bewerber entschieden habe. Jetzt nur keine Panik. Dass man Absagen kassiert, gehört zum Bewerben dazu. Vor allem in wirtschaftlich schlechten Zeiten, in denen auf eine Ausbildungsstelle -zig Bewerber kommen. Auch wenn es schwer fällt: Nimm eine Absage nicht persönlich. Statt niedergeschlagen in Selbstzweifel zu verfallen, ist ein strategisch kühler Kopf gefragt. Analysiere, was schief gelaufen sein könnte. So lernst du aus Fehlern und kannst beim nächsten Mal punkten.

### **Nachfragen kostet nichts**

Aus einem Absage-Brief lassen sich selten die Gründe für die Absage herauslesen. Meist wird man mit einem Standardschreiben und besten Wünschen für die Zukunft abgespeist. Trau Dich, in der Personalabteilung anzurufen und nach zuhaken, warum man deine Bewerbung abgelehnt hat. So hast du die Chance, die Gründe aus erster Hand zu erfahren und an deinen Schwächen zu arbeiten.

### **Bewerbung analysieren**

Gehe mit deinen Eltern oder mit Freunden noch einmal deine Bewerbungsmappe durch und analysiere, ob du Fehler gemacht hast. Vielleicht hast du deine Stärken und deine Motivation nicht genug herausgearbeitet? Oder du hast den Namen des Ansprechpartners falsch geschrieben und andere Tippfehler gemacht? Könnte man den Lebenslauf optimieren? Auch für die Absage nach einem Vorstellungsgespräch gilt: Gehe noch einmal Schritt für Schritt die Fragen im Kopf durch und überlege, wo es gehakt haben könnte.

### **Beratungsangebote nutzen**

Lass dich von den Berufsberatern der Agentur für Arbeit beraten. Muss es wirklich der eine Wunschberuf sein, oder gibt es vielleicht Alternativen, die besser zu deinen Qualifikationen passen und deine Chance auf einen Ausbildungsplatz erhöhen? Die Agentur für Arbeit und die IHK bieten zum Beispiel den Kompetenz-Check an, der Bewerbern hilft, den passenden Beruf zu finden. Jugendliche, die bis zum September keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, können den Check kostenlos machen.

### **Nur nicht aufgeben**

Von ein paar Absagen sollte man sich nicht gleich entmutigen lassen. Auch wer auf die Schnelle keinen Ausbildungsplatz findet, hat noch Chancen, denn erfahrungsgemäß ist auch nach dem 1. September noch viel Bewegung im Ausbildungsmarkt: Manche Bewerber treten ihre Stelle nicht an, so dass das Unternehmen erneut suchen muss. Außerdem bieten die Agentur für Arbeit und die IHK im September eine Nachvermittlungsbörse und vermitteln Praktikumsplätze.

### **Praktikum machen**

Wenn alle Stricke reißen und für's laufende Jahr wirklich nichts zu finden ist: Nutze die Zeit, um sich weiter zu qualifizieren! Versuche, über ein Praktikum Berufserfahrung zu sammeln. Nicht selten rutschen Praktikanten auf diesem Weg auch in einen Ausbildungsplatz. Entscheidend ist, dass du nicht arbeitslos daheim rum sitzt, sondern die Initiative ergreifst. Absolviere Sprachkurse, verreise, jobbe im Ausland oder engagiere dich im sozialen Bereich. Möglichkeiten gibt es viele, und die müssen nicht teuer sein. Wer zeigt, dass er sich engagiert und keine »Lücke« im Lebenslauf hat, steigert seine Chancen für die nächste Bewerbungsrunde.

### **Häufige Gründe für eine Absage:**

- zu viele Bewerber, die besser qualifiziert sind
- formale Fehler in den Bewerbungsunterlagen
- zu schlechte Zeugnisse
- du hast Dich im Vorstellungsgespräch falsch verhalten
- du passt ganz subjektiv nicht ins Team

Entnommen aus: <http://www.ausbildungsplatz-aktuell.de/bewerbungstipps/bewerbungstipps-absagen.html>

## M30: Aus Absagen lernen!

von Dipl.-Psych. Christiane Weland , 28.01.2005

**Im Anschluss an das persönliche Vorstellungsgespräch beim potentiellen Arbeitgeber fällt in den meisten Fällen recht unmittelbar die Entscheidung, ob Sie als Kandidat im Bewerbungsverfahren erfolgreich waren oder nicht. Je nach Einstiegsposition können auf ein erstes Kennenlern-Gespräch mit der Personalabteilung jedoch auch noch weitere, fachlich orientiertere Gespräche mit den Fachabteilungen und/oder direkten Vorgesetzten folgen.**

Sollten Sie nicht zu dem glücklichen Personenkreis gehören, der ein konkretes Stellenangebot bekommt, ist die Enttäuschung natürlich zunächst groß. Gerade wenn sich die Absagen häufen, wächst die Frustration zunehmend und damit einhergehend auch die Zweifel an der eigenen Person, was sich auf den weiteren Bewerbungsprozess auch nicht gerade förderlich auswirkt. Der Umgang mit Absagen ist eben nicht einfach. Damit Selbstzweifel und das Gefühl, schlechter zu sein als andere, nicht die Oberhand gewinnen und zu totaler Entmutigung bis hin zur Resignation führen, sollten Sie versuchen, aus den Absagen zu lernen und das Beste für sich daraus zu machen. Konkret bedeutet dies, dass Sie neben der ausführlichen Bewerbungsvorbereitung die Bewerbungsaktion auch genauso intensiv nachbereiten. Die Gründe für die Absage auf eine Bewerbung zu kennen, liegt im legitimen Interesse für Sie als Bewerber.

### **Absage auf die schriftliche Bewerbung**

Folgt beispielsweise schon eine Absage auf Ihre Bewerbungsunterlagen, sollten Sie diese einer konkreten Prüfung unterziehen. Stellen Sie sich insbesondere folgende Fragen:

- Passen meine Qualifikationen auf das in der Anzeige beschriebene Stellenprofil?
- Sind die Bewerbungsunterlagen vollständig, übersichtlich, leicht nachvollziehbar und aussagekräftig?

Um sich abzusichern, können Sie Ihre schriftlichen Unterlagen von Freunden oder Familienangehörigen bewerten lassen. Professionelles Feedback erhalten Sie beispielsweise von einem Karriereberater.

### **Absage nach einem persönlichen Gespräch**

Wenn Sie es bis zum Vorstellungsgespräch geschafft haben, gehören Sie bereits zu einem erlesenen Kandidatenkreis und haben die groben Raster der ersten Ausleseprozeduren erfolgreich passiert. Eine Absage in dieser Phase kann unterschiedliche Gründe haben: Es scheiterte womöglich an einem schlechten ersten Eindruck, fehlenden Sympathiewerten, Äußerlichkeiten wie Aussehen, Auftreten, Kleidung oder im Gespräch auftauchenden fachlichen Mängeln. Um hier keine falschen Rückschlüsse zu ziehen, sollten Sie unbedingt nach Erhalt einer Absage ein Feedback zu Ihrem Verhalten und dem dadurch entstandenen Eindruck über Ihre Person und Ihre Fähigkeiten einfordern. Sie haben im Gespräch viel von sich Preis gegeben und sich dem Gesprächspartner gegenüber geöffnet, also haben Sie auch Anspruch auf eine Rückmeldung. Da es dem Personalverantwortlichen auch nicht immer leicht fällt, dem Kandidaten persönliche Schwächen entgegenzuhalten, führt die Frage nach den Kriterien, die der Endkandidat erfüllte, am ehesten zum Erfolg. Mit dieser Information können Sie dann besser einschätzen, was beim nächsten Mal von Ihnen erwartet wird und auf welchen Gebieten Sie womöglich noch Entwicklungsbedarf haben, um eine Position langfristig erfolgreich ausfüllen zu können.

Heften Sie also die so häufig höflich-standardisiert formulierten Absagebriefe nicht einfach ab, sondern gehen Sie der Tatsache auf den Grund und versuchen Sie, daraus zu lernen, um es beim nächsten Mal besser machen zu können.

Dipl.-Psych. Christiane Weland

Entnommen aus: <http://www.karrierefuehrer.de/qualifikation/aus-absagen-lernen.html>



## M31: Im Dschungel der Möglichkeiten

### **Der Lehrstellenmarkt folgt einem klaren Kriterienkatalog: Jugendliche sollen lernfähig, anpassungsbereit und diszipliniert sein**

Wie finde ich meinen Traumberuf? Gibt es ihn überhaupt? Bekomme ich einen Ausbildungsplatz? Wer die Schule verlässt, hat meist mehr Fragen als Antworten. Wenn die Konjunktur lahmt und sich die Lehrstellenkrise zuspitzt, fällt vielen Jugendlichen die Berufswahl besonders schwer.

„Ich warte seit Jahren auf eine Eingebung“, sagt Katharina, „aber es ist keine gekommen.“ In ihrem letzten Schuljahr hat sich die 16-Jährige dazu entschlossen, das Heft selbst in die Hand zu nehmen. Im Dschungel der Möglichkeiten hat sich die Realschülerin dann erst einmal verirrt. Nach dem obligatorischen Besuch im Berufsinformationszentrum hat sich Katharina zwar für die duale Ausbildung entschieden, also für einen Beruf, den sie sowohl in einem Betrieb als auch in der Berufsschule lernt. Welcher es aber genau sein soll, weiß die Schülerin noch nicht.

Die meisten Mädchen beginnen eine Lehre zur Bürokauffrau, Arzthelferin, Kauffrau im Einzelhandel oder Friseurin. „Nicht so mein Ding“, sagt Katharina. Schon eher in ihrer Auswahl stehen Berufe, die bei Jungen hoch im Kurs stehen: Kfz-Mechatroniker, Industriemechaniker oder Elektroniker.

Rund 350 Ausbildungsberufe gibt es im dualen System. Hinzu kommen noch etwa 120 Tätigkeiten, die nur an einer Berufsfachschule gelernt werden können. Dazu gehören Berufe im Sozial- und Gesundheitsbereich wie zum Beispiel Erzieher oder Krankenpfleger, Sekretariats- und Fremdsprachenberufe sowie Ausbildungen zu Technischen Assistenten. Bei rund 500 verschiedenen Möglichkeiten hieß es bei Katharina „Land unter“: In einem Computerspiel begab sich die 16-Jährige in ein virtuelles Unterwasserlabor, um nach ihrem Traumjob zu forschen. Erfolglos. Wenig brachten auch die Angebote, die es im Internet gibt. Auf der Website der Arbeitsagentur („Mach“ s richtig“) meldeten die Comic-Figuren Mark und Tina lediglich eine Hand voll Treffer. „Ich wollte aber weder Landwirtin noch Revierjägerin werden“, sagt die 16-Jährige. Auch Cora, die virtuelle und hüpfende Assistentin mit den orangeroten Haaren, spuckte auf der Homepage des Wirtschaftsministeriums nur eine kleine Liste aus.

„Gut ist das Angebot von Berufenet“, sagt Katharina, „da kann man richtig stöbern.“ Auf der Website finden sich detaillierte Informationen zu sämtlichen Ausbildungsberufen. Die Daten werden häufig aktualisiert. Das ist wichtig, weil die Berufe ständig verändert, gestrichen oder neu geschaffen werden. Neu in diesem Jahr sind beispielsweise der Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung, der Kaufmann für Dialogmarketing oder die Fachkraft für Küchen-, Möbel- und Umzugsservice. Einige prominente Berufe haben in diesem Jahr neue Namen und Lehrinhalte bekommen: Arzthelfer heißen jetzt „medizinische Fachangestellte“, aus den Korbmachern sind „Flechtwerkgestalter“ und aus Müllern „Verfahrenstechnologen in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft“ geworden.

„Immer mehr Jugendliche nutzen das Internet als Informationsquelle“, sagt Joachim Ulrich, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB),

„am wichtigsten bei der Berufswahl ist aber das persönliche Gespräch mit Freunden oder der Familie.“ Um Praxisluft zu schnuppern, machen immer mehr Jugendliche bereits während der Schulzeit ein Praktikum. Doch auch mit den Angeboten aus dem Internet, persönlichen Gesprächen und praktischen Erfahrungen sind die Möglichkeiten noch lange nicht ausgeschöpft. Ob Bildungsmessen, Persönlichkeitstest oder Orientierungsseminare: Zum passenden Beruf führen viele Wege.

Wer weiß, was er werden will, hat jedoch erst die erste Hürde bewältigt. Die Suche nach einem Ausbildungsplatz bereitet vielen Jugendliche größere Schwierigkeiten. Zwar erfordert die duale Ausbildung keinen bestimmten Schulabschluss. Wenn die Anzahl der Lehrstellen knapp ist, können sich die Betriebe aber die Besten aussuchen.

Wer es zum Vorstellungsgespräch schaffen will, braucht vor allem ein gutes Zeugnis. Ganz genau schauen die Personalchefs auf die Zensuren in Mathematik und Deutsch. „Viele Betriebe nehmen die Noten als Indiz für überfachliche Fertigkeiten wie Lernfähigkeit, Anpassungsbereitschaft oder Disziplin“, sagt Joachim Ulrich. Die Chancen auf dem Lehrstellenmarkt folgen einem klaren Kriterienkatalog, in dem die harten Fakten entscheidend sind: Schulabschluss, Noten, Fehlzeiten, Deutschkenntnisse.

In diesem Jahr fällt vielen Jugendlichen die Suche nach einem Ausbildungsplatz besonders schwer, denn die Konstellation ist denkbar ungünstig: Geburtenstarke Jahrgänge drängen auf einen Markt, der noch immer unter einer schwachen Binnenkonjunktur leidet und wenige Lehrstellen hervorbringt. „Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war 2005 so niedrig wie noch nie im wiedervereinigten Deutschland“, sagt Joachim Ulrich, „auch in diesem Jahr ist noch keine Entspannung zu erwarten.“ Rund 23 500 Bewerber waren nach Angaben der Arbeitsagentur im November 2005 noch nicht vermittelt. Die offiziellen Zahlen verraten jedoch nur die halbe Wahrheit, denn viele Jugendliche haben sich eine Alternative zur Lehre gesucht und tauchen nicht mehr in der Statistik auf. Sie gehen jobben, besuchen die zehnte Hauptschulklasse, machen Praktika oder absolvieren eine berufsvorbereitende Maßnahme.

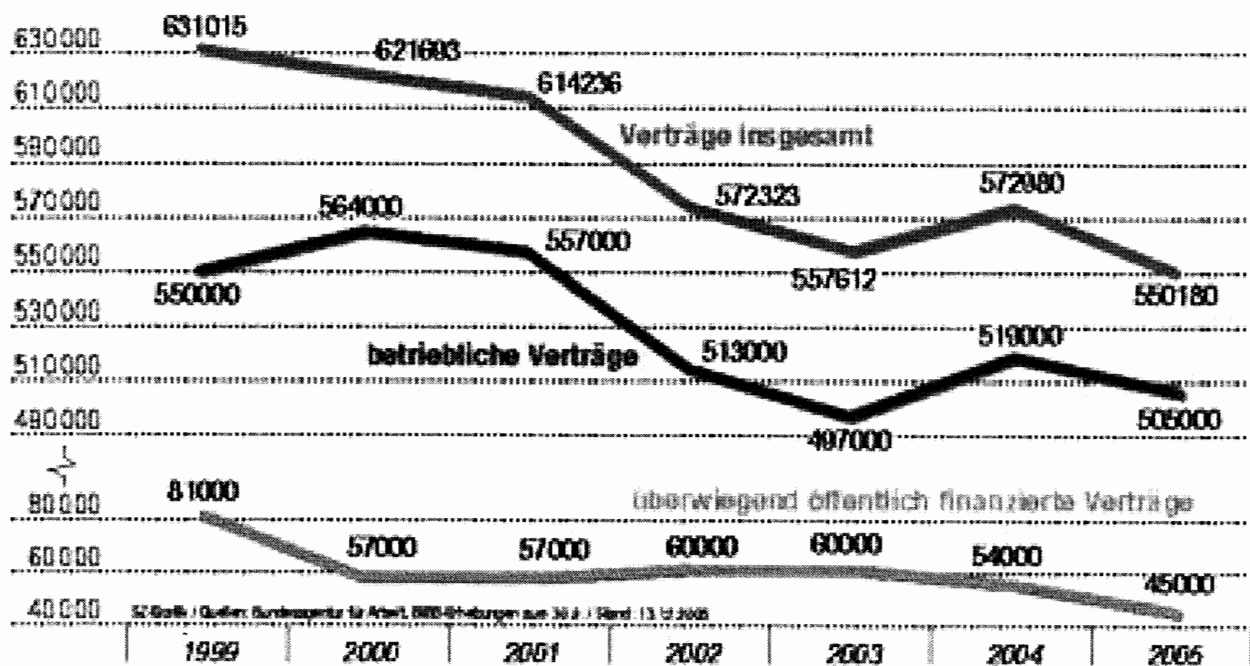
Wer keinen Ausbildungsplatz findet, muss nicht auf der Strecke bleiben. Leistungsschwache Schüler können im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) Wissenslücken schließen und den Hauptschulabschluss nachholen. Im Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) können Jugendliche auch den Realschulabschluss machen und sich in bestimmten Fachgebieten fortbilden. „Diese Maßnahmen haben jedoch mehr und mehr den Charakter von Warteschleifen“, warnt Joachim Ulrich. Mit der so genannten Einstiegsqualifizierung haben Absolventen seit zwei Jahren eine neue Möglichkeit. Neben der Schaffung neuer Ausbildungsplätze ist diese Maßnahme das zweite wesentliche Element des Ausbildungspaktes zwischen Wirtschaft und Bundesregierung: Bewerber, die trotz guter Voraussetzungen keine Lehrstelle gefunden haben, absolvieren ein sechs- bis zwölfmonatiges Praktikum, das zu großen Teilen aus staatlichen Mitteln finanziert wird. Nach einer aktuellen Studie der Arbeitsagentur konnten im Anschluss an die Einstiegsqualifizierung mehr als die Hälfte der Teilnehmer einen Ausbildungsplatz finden.

Gut stehen die Chancen auch für Bewerber, die in weniger beliebten Berufen eine Lehre beginnen wollen. Konditoreien, Fleischer oder Betriebe in der Landwirtschaft suchen häufig vergeblich nach Azubis. Bessere Möglichkeiten hat auch, wer einen Umzug in Kauf nimmt. Während es in einigen Regionen kaum Ausbildungsplätze gibt, melden andere Gebiete zahlreiche offene Stellen. Im Westen sind die Möglichkeiten besser als im Osten, im Süden besser als im Norden.

Wichtig ist auch das richtige Timing, denn viele Firmen suchen bereits zum Jahresbeginn nach geeigneten Auszubildenden. Wer im Herbst eine Lehre anfangen möchte, sollte also schon jetzt Bewerbungsschreiben verschicken. Ob Berufswahl oder Stellensuche: Auf dem Ausbildungsmarkt kann man sich nicht früh genug umsehen.

Andreas Remien Quelle: Süddeutsche Zeitung Nr.38, Mittwoch, den 15. Februar 2006 , Seite 59

### Schätzung der betrieblichen und überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge zum 30.9.1999 bis 2005



## M32: Arten und Ursachen von Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit tritt in verschiedenen Formen auf, die Unterschiede hinsichtlich ihrer Ursachen, der gesamtwirtschaftlichen Bedeutung und der Bekämpfungsmöglichkeiten aufweisen. In der **Arbeitsmarktpolitik** werden vornehmlich folgende vier **Formen der Arbeitslosigkeit** unterschieden:

<b>Saisonale Arbeitslosigkeit</b>	Saisonale Arbeitslosigkeit tritt als Folge von jahreszeitlich bedingten Nachfrageschwankungen in bestimmten Sektoren (z. B. Landwirtschaft, Bauindustrie, Fremdenverkehrsgewerbe) und Regionen auf.
<b>Friktionelle Arbeitslosigkeit</b>	Friktionelle Arbeitslosigkeit entsteht, wenn Arbeitskräfte (freiwillig oder unfreiwillig) ihren Arbeitsplatz wechseln und während der Suche nach einer neuen Beschäftigung arbeitslos sind (Sucharbeitslosigkeit, natürliche Arbeitslosigkeit). Sie wird u. a. durch die Unvollkommenheit des Arbeitsmarktes (z. B. fehlende Markttransparenz) und die mangelnde Mobilität der Arbeitskräfte verursacht.
<b>Konjunkturelle Arbeitslosigkeit</b>	Konjunkturelle Arbeitslosigkeit entsteht durch Schwankungen in der Auslastung des Produktionspotenzials (vgl. 9.1.1). In der Rezession wird von den Unternehmen weniger und im Boom mehr Arbeit nachgefragt.
<b>Strukturelle Arbeitslosigkeit</b>	Strukturelle Arbeitslosigkeit beruht auf Strukturwandlungen in der Volkswirtschaft, die auch Änderungen hinsichtlich der Zahl der Arbeitsplätze und der Qualifikationsanforderungen mit sich bringen. Die Arbeitsnachfrage bleibt insbesondere in einzelnen Teilbereichen des Arbeitsmarktes hinter dem Arbeitsangebot zurück, weil in diesen Bereichen im Verhältnis zur Zahl der Erwerbspersonen nicht (mehr) genügend Arbeitsplätze vorhanden sind oder die Arbeitslosen wegen Alters, Qualifikation oder geringer räumlicher Mobilität nicht für die Besetzung der freien Stellen infrage kommen.

Als **Unterformen der strukturellen Arbeitslosigkeit**, die alle in unmittelbarem Zusammenhang miteinander stehen und sich gegenseitig überlagern, lassen sich unterscheiden:

- **Regionale Arbeitslosigkeit** in Form vermehrter Arbeitslosigkeit in strukturschwachen Gebieten (z. B. neue Bundesländer, Ostfriesland, Bayerischer Wald)
- **Berufs- und qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit** durch Wegfall bestimmter Berufsgruppen und Änderung der Produktionsweise (z. B. Bergleute, Schriftsetzer)
- **Branchenspezifische Arbeitslosigkeit** als Folge eines – teilweise durch den internationalen Konkurrenzkampf ausgelöst – Strukturwandels, von dem einzelne Branchen betroffen sind (z. B. Kohle, Stahl, Werften, Textil).
- **Geschlechts- und altersspezifische Arbeitslosigkeit**, da beispielsweise jugendliche Berufsanfänger und ältere Arbeitslose von den Arbeitsämtern besonders schwer vermittelbar sind. Innerhalb aller Altersgruppen ist der Anteil arbeitsloser Frauen besonders hoch.
- **Technologische Arbeitslosigkeit** liegt dann vor, wenn durch neue Fertigungsverfahren (Rationalisierung) Arbeitskräfte freigesetzt werden.

# Ausbildungspakt wird verlängert

Glos nimmt Angebot der Wirtschaft an – DGB spricht von „Pakt-Schauspiel“

VON STEFAN VON BORSTEL  
UND PHILIPP NEUMANN

**Berlin** – Bundeswirtschaftsminister Michael Glos (CSU) will den Ausbildungspakt mit der Wirtschaft über 2007 hinaus verlängern. Glos begrüßte ein entsprechendes Angebot des DIHK-Präsidenten Ludwig Georg Braun. Wirtschaft und Staat müßten gemeinsam alles tun, um den Jugendlichen eine berufliche Perspektive zu geben, sagte Glos. „Hierfür eignet sich die praxisorientierte Ausbildung in den Betrieben der Wirtschaft besser als eine Ersatzausbildung in schulischen Ausbildungsstätten.“

Die Wirtschaftsverbände hatten sich 2004 verpflichtet, bis 2007 jährlich 30 000 neue Lehrstellen und 25 000 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen anzubieten. Dafür hatte die rot-grüne Regierung auf die geplante Ausbildungsplatzabgabe verzichtet.

Die Gewerkschaften sind an dem Pakt nicht beteiligt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund

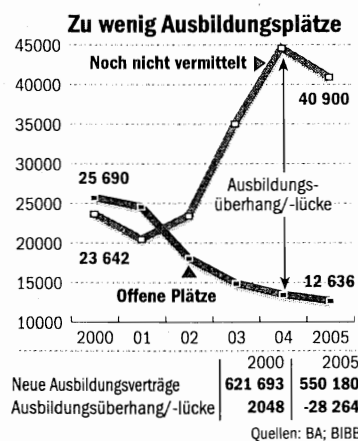
blieb bei seiner Ablehnung. DGB-Chef Michael Sommer sprach von einem „unwürdigen Pakt-Schauspiel“. Im Pakt werde versprochen, jährlich 30 000 neue Ausbildungsplätze zu schaffen, aber verschwiegen, daß 50 000 bis 60 000 alte Lehrstellen wegfielen.

Tatsächlich ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im zweiten Paktjahr mit 550 180 auf den tiefsten Stand seit

der Wiedervereinigung gefallen. Nur 58 Prozent der Schulabgänger nahmen eine Lehre auf, zu Beginn der neunziger Jahre waren es noch mehr als 70 Prozent.

Glos bezeichnete den Ausbildungspakt als „klaren Erfolg“. Die Wirtschaft habe ihre Zusagen übererfüllt. „Aber wir können und müssen im Pakt noch besser werden.“ Noch immer bilde fast die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe nicht aus, obwohl sie dies könnten, sagte der Minister.

An diesem Montag trifft sich erneut der der Lenkungsausschuß des Paktes in Berlin, um die gemeinsamen Lehrstellen-Werbung für dieses Jahr abzustimmen. „Es spricht alles dafür, den Ausbildungspakt in seiner jetzigen Form zu verlängern“, sagte Handwerks-Generalsekretär Hanns-Eberhard Schleyer der WELT. „Wir tun gut daran, uns auch in den kommenden Jahren darum zu bemühen, jungen Menschen einen Ausbildungsplatz zu sichern.“ Das Handwerk werde seine Zusagen auch 2006 einhalten.



## **M34: Lehrstellenlücke wächst trotz Ausbildungspakt**

**Die Wirtschaft hat im vorigen Jahr mehr als doppelt so viele neue Lehrstellen geschaffen wie im Ausbildungspakt mit der Regierung zugesagt. Dennoch ist die Lehrstellenlücke gewachsen, weil viele bestehende Ausbildungsplätze wegfielen.**

Statt der zugesicherten 30.000 neuen Lehrstellen wurden im Handwerk sowie im Bereich der Industrie- und Handelskammern 63.400 neue Ausbildungsplätze geschaffen, wie aus einer Bilanz der Paktpartner hervorgeht. Rund 40.000 Betriebe seien erstmals für die Ausbildung gewonnen worden.

Trotz der großen Zahl neuer Lehrstellen ging die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge im vergangenen Jahr um knapp drei Prozent zurück, weil mehr Lehrstellen wegfielen als hinzukamen. Die Gewerkschaften sprachen daher von einem Scheitern des Pakts und bekräftigten ihre Forderung nach einer Ausbildungsabgabe.

Arbeitsminister Franz Müntefering (SPD), Bildungsministerin Annette Schavan (CDU) und Wirtschaftsminister Michael Glos (CSU) berieten am Montag in Berlin mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft über die Lage auf dem Ausbildungsmarkt. Der Ausbildungspakt, mit dem die Wirtschaft im Sommer 2004 die von Rot-Grün angedrohte Abgabe abgewendet hatte, soll in diesem Jahr fortgesetzt werden. Glos will zudem das Angebot der Wirtschaft annehmen, den Pakt über 2006 hinaus zu verlängern.

### **Wirtschaft spricht von Erfolg**

Nach der der Agentur Reuters vorliegenden Bilanz bot die Wirtschaft zudem rund 42.000 Plätze für Einstiegsqualifikationen an, mit denen schwer vermittelbare Jugendliche auf eine Ausbildung vorbereitet werden. Rund 19.800 Jugendliche hätten bereits damit begonnen. Von den 63.400 neuen Lehrstellen entfielen 38.400 auf Industrie und Handel sowie rund 25.000 auf das Handwerk.

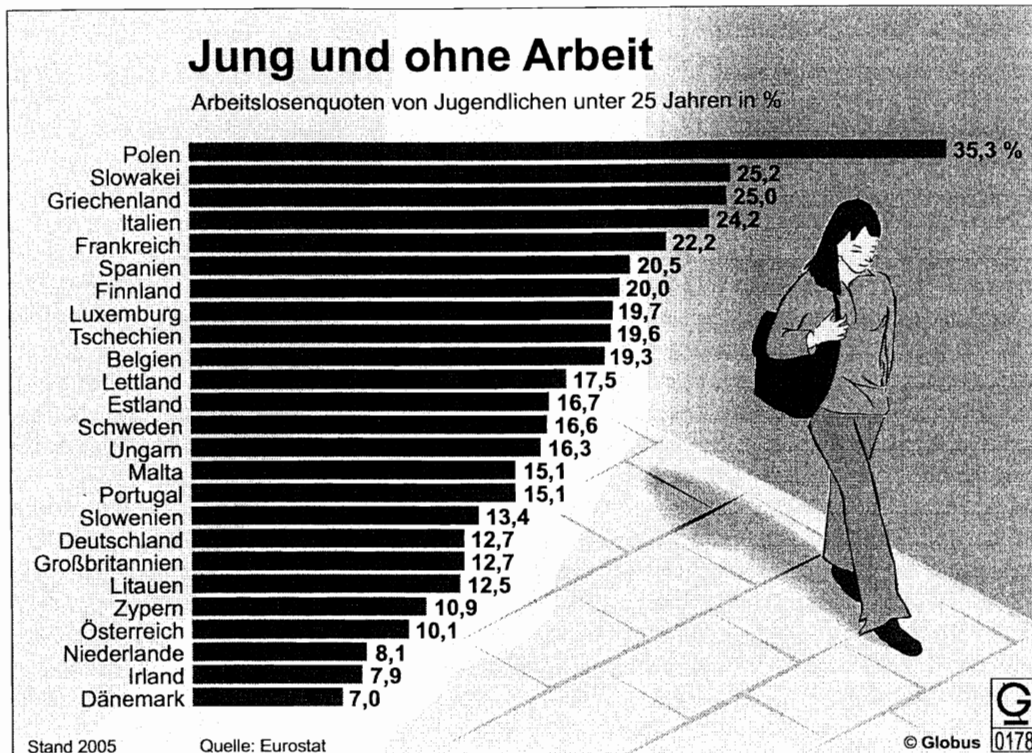
Die Wirtschaft wertete den Ausbildungspakt als großen Erfolg in einem schwierigen konjunkturellen Umfeld. Unter dem Strich gab es 2005 dennoch rund vier Prozent weniger neue Ausbildungsverträge, weil viele bestehende Lehrstellen wegfielen. Der Rückgang fiel bei betrieblichen Verträgen mit 2,7 Prozent geringer aus als bei den außerbetrieblichen (minus 16,8 Prozent). In der Wirtschaft war der Rückgang im Handwerk mit minus 6,7 Prozent am größten.

Die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) verzeichnete Lehrstellenlücke lag höher als vor einem Jahr. Von den zu Beginn des Ausbildungsjahres Ende September unvermittelten 40.900 Bewerbern waren nach einer BA-Übersicht im Januar noch 15.200 ohne Stelle. Gleichzeitig habe es 3700 unbesetzte Stellen gegeben. Die Lehrstellenlücke sei somit zwar von 28.300 fehlenden Stellen Ende September auf 11.500 im Januar verringert worden. Sie liege damit aber um 2000 höher als Ende Januar 2005.

### **IG Metall: Schlechteste Bilanz seit zehn Jahren**

Die Gewerkschaften kritisierten die Aussagen der Wirtschaft. DGB-Vorstandsmitglied Ingrid Sehrbrock sagte im ZDF, in dem Pakt sei die Latte zu niedrig gelegt. Bei den versprochenen 30.000 Ausbildungsplätzen handele es sich nicht um zusätzliche Lehrstellen, "sondern um Ersatz für wegfallende". Darüber hinaus seien die 25.000 Einstiegsqualifikationen keine echten Angebote für Jugendliche, die eine Lehrstelle suchten.

IG-Metall-Vorstandsmitglied Regina Görner bezeichnete den Ausbildungspakt als gescheitert. Vier Prozent weniger abgeschlossene Ausbildungsverträge und eine um 108.000 höhere Jugendarbeitslosigkeit im Jahresschnitt belegten das. "Das ist die schlechteste Ausbildungsbilanz der vergangenen zehn Jahre", sagte Görner.

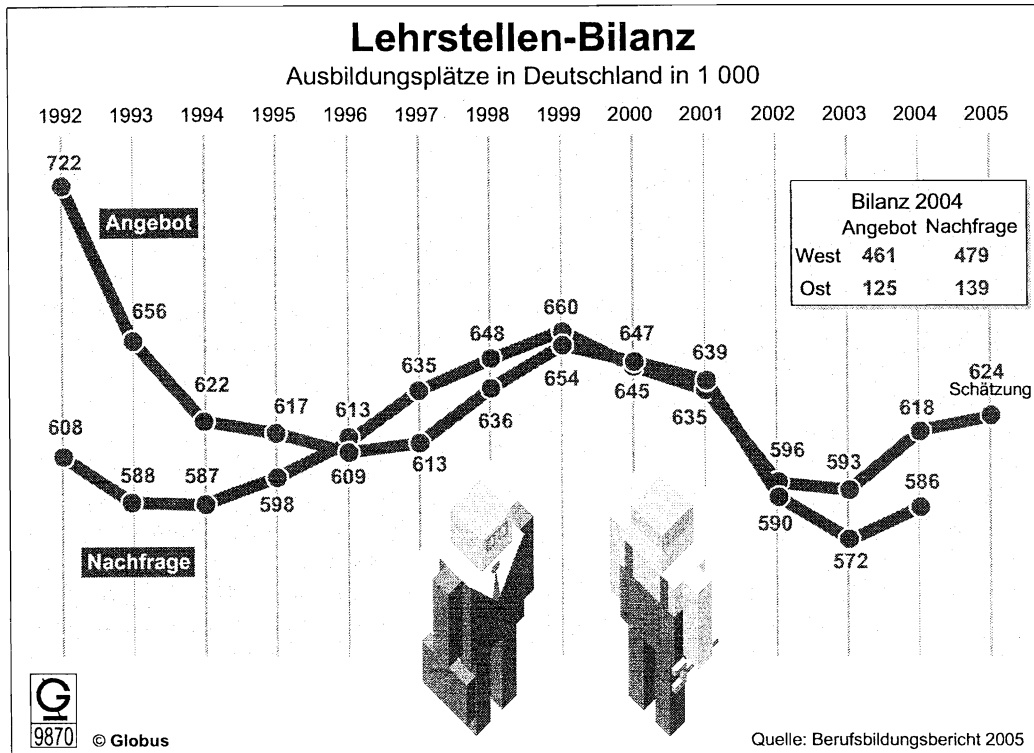


## Jugend ohne Hoffnung

Jugendliche haben auf dem Arbeitsmarkt besonders schlechte Karten. In der Europäischen Union ist der Anteil der Arbeitslosen bei den unter 25-Jährigen oft sehr viel höher als in den anderen Altersgruppen. Wer Arbeit bekommt, hat häufig nur einen zeitlich befristeten Job oder eine Teilzeitstelle. Besonders dramatisch ist die Situation in Polen, wo mehr als ein Drittel der Jugendlichen keinen Job hat. In der Slowakei, Griechenland und Italien schlägt sich rund ein Viertel der jungen Leute ohne Arbeit durchs Leben. Die Betroffenen stecken in einem Teufelskreis: Immer mehr Arbeitnehmer erwarten von Bewerbern mehrere Jahre Berufserfahrung – ohne Job aber kann diese niemals erworben werden. Rund die Hälfte der arbeitslosen Jugendlichen ist auf der Suche nach der ersten Stelle. In Deutschland suchen derzeit fast dreizehn Prozent der unter 25-Jährigen nach einem Arbeitgeber. Etwas besser sieht es in den Nachbarländern wie Österreich, den Niederlanden und Dänemark aus, wo lediglich jeder zehnte bis fünfzehnte Jugendliche auf Jobsuche ist.

Globus

Statistische Angaben: Eurostat



## ■ Lücke wird größer

Das Lehrstellenangebot in Deutschland hat nach vier Jahren Rückgang erstmals wieder zugenommen – von 572 000 im Jahr 2003 auf 586 000 im Jahr 2004. Gleichzeitig ist allerdings die so genannte Lehrstellenlücke größer geworden, weil die Zahl der nachgefragten Ausbildungsplätze stärker gestiegen ist als die Zahl der angebotenen Stellen. Insgesamt fehlten im vergangenen Jahr rein rechnerisch rund 32 000 Lehrstellen. In Westdeutschland waren es 18 000 und in Ostdeutschland 14 000. Angesichts dieser Lage hat die Bundesbildungsministerin bei der Vorstellung des Berufsbildungsberichts 2005 einen eindringlichen Appell an die Wirtschaft gerichtet, in ihren Anstrengungen für die berufliche Ausbildung nicht nachzulassen. Denn die Sicherung eines ausreichenden Fachkräftenachwuchses für die Zukunft sei von wachsender Bedeutung für jedes Unternehmen.

Globus

Statistische Angaben: Berufsbildungsbericht 2005

52



## M37: Zitate

Stichwort: Arbeitslosigkeit

Der ärmste Mensch ist der, der keine Beschäftigung hat.

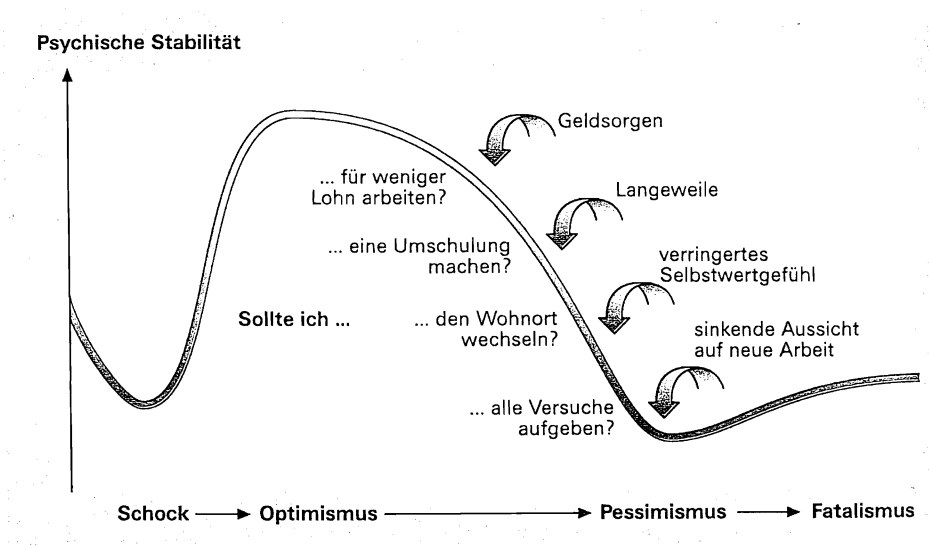
Albert Schweitzer (1875-1965),  
elsäss. ev. Theologe, Musiker, Arzt u. Philosoph, 1952 Friedensnobelp.

Stichwort: Arbeit

Angenehm ist am Gegenwärtigen die Tätigkeit, am  
Künftigen die Hoffnung und am Vergangenen die  
Erinnerung. Am angenehmsten und in gleichem Maße  
liebenswert ist das Tätigsein.

Aristoteles (384-322),  
griech. Philosoph, Begründer d. abendländ. Philosophie

## M38: Phasen in der Auseinandersetzung mit Arbeitslosigkeit



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Überlegungen zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg 1978, S. 209

## M39: Bedürfnisbefriedigung durch Arbeit



Wie werden die menschlichen Bedürfnisse durch Arbeit befriedigt?  
Ergänzen Sie die Tabelle!

Menschliche Bedürfnisse	... und ihre Befriedigung durch Arbeit
Grundbedürfnisse	
Sicherheitsbedürfnisse	
Soziale Bedürfnisse	
Ich-Bedürfnisse	
Bedürfnis nach Selbstverwirklichung	

### Lösung

Menschliche Bedürfnisse	... und ihre Befriedigung durch Arbeit
Grundbedürfnisse	Sicherung des Lebensunterhalts (Essen, Trinken, Wohnen) für sich und seine Familie durch das laufende Arbeitseinkommen.
Sicherheitsbedürfnisse	Schutz für sich und seine Familie bei Alter, Krankheit durch finanzielle Vorsorgemaßnahmen.
Soziale Bedürfnisse	Kontakt und Beziehungen zu anderen Menschen am Arbeitsplatz
Ich-Bedürfnisse	Ausübung einer sinnvollen Tätigkeit, Übernahme von Verantwortung, Anerkennung und Lob durch andere, Steigerung des Selbstwertgefühls.
Bedürfnis nach Selbstverwirklichung	Mitwirkung bei der Organisation des Arbeitsablaufs, Anwendung von Kenntnissen und Fähigkeiten, Interesse und Spaß an der Arbeit

aus: Lüpertz: Problemorientierte Einführung in die Volkswirtschaftslehre, S. 288f

## M40: Die Gesellschaft greift die Gesundheit an

### *Lebensstörendes in der Gesellschaft – Psychosoziales Denken*

In vielen der bisher berichteten Lebensschicksale war von der eigenen Welt der Erkrankten die Rede, so wie sie diese aufgrund ihres bewußten und unbewußten Erlebens erfahren. Darüber hinaus hängt jede persönliche Entwicklung mit der Gesamtsituation der Gesellschaft zusammen: mit ihrer Kultur, ihrer Sprache, den politischen und sozialen Verhältnissen, ihren Moralbegriffen und Wertvorstellungen, den psychosozialen Bedingungen. All das ist bedeutsam dafür, wie häufig Menschen krank werden, wie Krankheiten entstehen und verlaufen.

Für diese Betrachtungsweise wird der Begriff »psychosozial« verwendet. Er drückt aus, daß *psychische Vorgänge durch soziale Bedingungen mitbestimmt werden*. Mit »psychosozial« ist zugleich kritisch ausgedrückt, daß psychische Bedürfnisse und soziale Lebensbedingungen in unserer Gesellschaft zu weit auseinanderklaffen. Damit wird programmatisch gefordert, daß soziale Verhältnisse an psychische Bedürfnisse anzupassen sind.

Wie sich ein Mensch fühlt, ist eng verflochten mit seiner sozialen Umwelt. Folgende Gegebenheiten wirken sich zum Beispiel leibenseinschränkend aus:

- Menschen werden zu sehr sozial reglementiert und eingeeignet. Sie haben wenig Chancen, eigenständig zu handeln.
- In einer zunehmend bürokratisierten Lern- und Arbeitswelt werden sie zur verwalteten Nummer und können sich nicht als Individuum entfalten.
- Viele müssen sich einer entfremdeten, sinn-entleerten Arbeit unterwerfen und haben es damit auch außerhalb der Arbeit schwer, dem Leben einen Sinn zu geben.
- Millionen Menschen sind arbeitslos oder haben Angst, es zu werden; das löst bedrückende Lebensgefühle aus.

[...]

Viele Krankheiten haben keine nachweisbaren körperlichen Ursachen. Man geht davon aus, daß etwa 30–50 % der Kranken wegen »funktioneller Leiden« zum Arzt kommen. Ihr Kranksein ist nicht auf »materielle Ursachen« zurückzuführen, sondern auf ein gestörtes Leben oder gar auf Lebenskatastrophen. Dazu kann es kommen, wenn Eigenwünsche der Person mit Verboten der Gesellschaft zusammenstoßen, denen die seelische Widerstandskraft des Individuums nicht mehr gewachsen ist, zum Beispiel das »Verbot« zu arbeiten. – So zeigte sich in einer Untersuchung zu den psychischen Folgen von Arbeitslosigkeit bei Lehrerinnen und Lehrern<sup>61</sup>, daß diese deutlich stärker psychisch belastet waren als solche, die nicht gehindert wurden zu arbeiten. Wenn Lehrer länger und wiederholt arbeitslos waren, kam es häufig zu psychischen Krisen. Das Handeln wurde durch sinkendes Selbstvertrauen, Unsicherheit, Grübeln und Selbstzweifel beeinträchtigt. Zu den Krisensymptomen der Arbeitslosen zählten mehr psychosomatische Beschwerden. Da Arbeitslosigkeit nur in seltenen Fällen Ausdruck psychischer Problemlagen bei einzelnen ist, handelt es sich hier um gesellschaftlich verursachte Erkrankungen.

# „Auf lange Sicht wird die Arbeit verschwinden“

US-Ökonom Rifkin: Deutschland führt eine Scheindebatte

Es gibt kein größeres Problem in Deutschland und Europa als die Massenarbeitslosigkeit. Politiker aller Parteien versprechen Abhilfe, doch die Zahl der Menschen ohne Beschäftigung nimmt seit Jahren immer nur zu. Wo soll das enden? Der US-Professor Jeremy Rifkin befand sich seit Jahrzehnten mit dieser Frage und ist gesuchter Ratgeber von Regierungen und Konzernen. Sönke Iwersen fragte ihn nach der Zukunft der Arbeit.

Herr Rifkin, eines Ihrer Bücher heißt: „Das Ende der Arbeit“. Das meinen Sie doch nicht wörtlich, oder?

Allerdings meine ich das wörtlich. Als ich dieses Buch 1993 schrieb, waren weltweit 800 Millionen Menschen arbeitslos oder unterbeschäftigt. 2001 waren es schon mehr als eine Milliarde. Die Entwicklung ist eindeutig.

Aber es gibt doch Gewinner. In Europa gilt England als Vorbild. China wächst in ihrem Tempo. Und in Ihrem Land läuft es auch gut. Die amerikanische Arbeitslosenquote ist doch traumhaft niedrig.

Das können Sie alles vergessen. Unsere Quote ist niedriger als Ihre, das stimmt. Aber zu welchem Preis? Das schmutzige Geheimnis hinter dem US-Wirtschaftsboom in den 90er Jahren ist die wahnsinnige Verschuldung der privaten Haushalte. Die Verbraucherkredite haben jedes Jahr um neun Prozent zugenommen. Die Mehrzahl der Amerikaner hat heute nicht mal 1000 Dollar an Rücklagen. 2005 wird die Zahl der Privatinsolvenzen die Zahl der Ehescheidungen übersteifen.

Wenn die USA nicht als Vorbild trauen, dann aber England? Dort gibt es so wenig Arbeitslose wie seit 30 Jahren nicht mehr.

England ist dasselbe in Grün. Der durchschnittliche Engländer gibt heute 120 bis 130



Prozent seines Jahreseinkommens aus. Das ist Wirtschaftswachstum per Kreditkarte.

Bleibt China. Keine Wirtschaft wächst so stark wie die der Chinesen.

China ist faszinierend, ja. Aber schauen Sie mal genau hin. In den letzten sieben Jahren sind 15 Prozent aller chinesischen Jobs verschwunden. Auch der chinesische Boom kann an der Wahrheit nichts ändern.

Welche Wahrheit meinen Sie?

Die Wahrheit über die Unumkehrbarkeit dieser Entwicklung. Auf lange Sicht wird die Arbeit verschwinden.

Warum?

Schauen Sie in die Vergangenheit. Zehntausend Jahre haben sich Menschen andere Menschen als Sklaven gehalten. Nun reden wir uns gern ein, dass die Sklaverei abgeschafft wurde, weil wir so human geworden sind. Aber die Wahrheit ist: Durch die industrielle Revolution ist die Sklaverei überflüssig geworden. Ab einem bestimmten Zeitpunkt war es billiger, einen Kohleofen zu füllen als den Mund eines Sklaven.

Und da sehen Sie Parallelen zu heute?

Wir sind mitten in einer Umwälzung, die die industrielle Revolution noch übertrifft. Durch die ersten Mechanisierungsschübe verloren Millionen von Menschen ihre Jobs und wanderten vom Land in die Städte, um dort mit den Maschinen zusammenzuarbeiten. Aber Computer und Informationstechnik von heute machen immer mehr Menschen ganz überflüssig. Selbst die billigste menschliche Arbeitskraft ist teurer als die Maschine.

Aber entstehen durch die neue Technik nicht auch neue Arbeitsplätze?

Das ist die Hoffnung, an die wir uns seit Jahrzehnten klammern. Die kapitalistische Logik sagt, dass technischer Fortschritt und gesteigerte Produktivität alte Jobs vernichten, dafür aber mindestens genauso viele schaffen. Aber die Zeiten sind vorbei.

Sind Sie da sicher?

Ganz sicher. Sehen Sie, ich verdiene einen Teil meines Einkommens damit, die Chefs großer Konzerne zu beraten. Wenn ich die Frage, ob sie in Zukunft noch zehntausende von Mitarbeitern haben werden, dann lachen

die laut los. Die Wirtschaftsführer wissen längst, wohin die Reise geht.

Wohin geht sie denn?

Wir vollziehen gerade einen Wandel hin zu einem Markt, der zum allergrößten Teil ohne menschliche Arbeitskraft funktioniert. Bis 2010 werden nur noch zwölf Prozent der arbeitenden Bevölkerung in Fabriken gebraucht. Bis 2020 werden es weltweit nur noch zwei Prozent sein.

Das klingt unglaublich.

Nicht unglaublicher, als was wir schon erlebt haben. Von 1982 bis 2002 stieg die amerikanische Stahlproduktion von 75 auf 102 Millionen Tonnen. Im selben Zeitraum nahm die Zahl der Stahlarbeiter von 289.000 auf 74.000 ab. In den 20 größten Volkswirtschaften der Erde sind zwischen 1995 und 2002 mehr als 30 Millionen Arbeitsplätze abgebaut worden. Wohin Sie schauen, dasselbe Bild: Die Produktion steigt, die Produktivität steigt, aber die Arbeitsplätze nehmen ab.

Aber was ist mit Service, mit Dienstleistungen, mit hoch qualifizierten Jobs?

Die haben längst dasselbe Problem. Die amerikanische Telefongesellschaft Sprint ist seit Jahren dabei, menschliche Vermittler durch Spracherkennungsprogramme zu ersetzen. 2002 sprang die Produktivitätsrate bei Sprint um 15 Prozent nach oben, der Gewinn stieg um 4,3 Prozent, und 11.500 Jobs wurden abgebaut. Die Net-Bank in Australien hat 2,4 Milliarden Dollar Einlagen. Eine herkömmliche Bank dieser Größe hätte um die 2000 Angestellte. Aber die Net-Bank benötigt nur 180 Mitarbeiter.

Wie kann so etwas funktionieren?

Dank Internet, Satellitentechnik und Breitbandleitungen kann die Information heute praktisch mit Lichtgeschwindigkeit um den Globus rasen. Es gibt da eine nette Formulierung von Paul Saïfo vom Institut für die Zukunft in Kalifornien. Er sagt, dass sich das Geschäft in den Achtzigern darum drehte, dass Menschen mit Menschen reden. Jetzt geht es um Maschinen, die mit Maschinen reden. Der Mensch wird überflüssig.

Sie beraten doch Regierungen. Was sagen Politiker eigentlich, wenn Sie denen von Ihren Thesen erzählen?

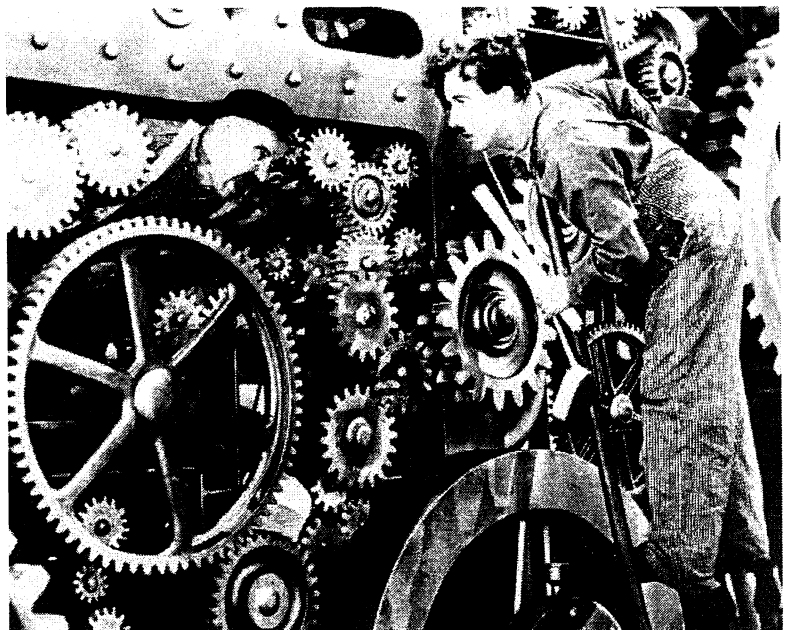
Mit den Politikern ist das so eine Sache. Im März 2000 haben sich die europäischen Regierungschefs in Lissabon getroffen und beschlossen, Europa bis 2010 zum leistungsfähigsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Und was ist geschehen? Nicht viel.

Und das liegt daran, dass die Politiker ihnen nicht zugehört haben?

Es liegt daran, dass viele Politiker Europa lieber als Sündenbock missbrauchen, anstatt sich dem Grundproblem zu stellen: Die Arbeit verschwindet. Das will kein Politiker seinen Wählern erzählen. Stattdessen betet man immer wieder dieselben drei Pseudotheorien herunter

Drei Pseudotheorien?

Immer dieselben drei, ja. Erstens: Wir verlieren in unserem Land Jobs, weil die bösen Unternehmer Stellen ins Ausland verlagern. Zweitens: Wir haben genug Jobs, die Leute sind nur nicht richtig ausgebildet. Und drittens: Wir haben zu wenig Jobs, weil die



In „Moderne Zeiten“ leidet Charlie Chaplin unter der stupiden Arbeit. Heute machen Maschinen viele Millionen Menschen überflüssig. Foto: Cinetext

Sozialabgaben zu hoch sind. Alle drei Argumente sind absurd.

Wissen Sie, dass genau diese Argumente gerade in Deutschland diskutiert werden?

Natürlich weiß ich das. Ihre Regierung hat mich vor kurzem wieder zu einem Vortrag eingeladen. Aber der Reihe nach. Erstens: Die Zahl der Jobs, die in Deutschland verschwinden, weil sie zum Beispiel nach Osteuropa oder China verlagert werden, ist verschwindend gering. Sie macht nur rund ein Prozent der abgebauten Stellen aus. Der wirkliche Jobkiller ist der technische Fortschritt. Aber davon hören Sie von den Politikern kein Wort. Maschinen machen sich als Buhmann eben schlechter als Chinesen oder Polen.

Was ist das zweite Pseudoargument?

Das ist auch so eins für die Wahreden: Wir müssen die Leute nur richtig ausbilden oder weiterbilden und schon ist das Beschäftigungsproblem gelöst. Nehmen wir mal an, man könnte tatsächlich alle fünf Millionen Arbeitslosen in Deutschland so forbringen, wie sich die Politiker das vorstellen. Was wäre denn dann? Es gebe immer noch nicht genug Jobs. Die Zeit der Massenarbeit ist vorbei. Wir werden nie wieder tausende von Leuten sehen, die aus den Fabriken strömen. In Zukunft wird Arbeit etwas für die Eliten sein. Für besondere Aufgaben wird man immer noch die Topärzte, Topanwäiter oder Topdesigner brauchen. Aber Durchschnittsqualität kann ein Computer oder ein Roboter billiger liefern.

Wo liegt der dritte Fehler?

Ah, die sozialen Systeme. Darüber sprechen Sie hier schon seit Jahren, nicht wahr? Nun, ich will nicht sagen, dass es in Deutschland keinen Reformbedarf gibt. Aber wenn jemand daran denkt, den Weg der USA einzu-

schlagen, dann kann ich davor nur warnen. Je härter Sie die Sozialsysteme beschneiden, desto eher tauchen die Probleme an anderer Stelle wieder auf. Schlechtere Gesundheit, größere Armut, weniger Sicherheit, mehr Kriminalität. Natürlich ist die US-Arbeitslosenquote niedriger als die deutsche. Aber bei uns sitzen allein zwei Millionen Leute in den Gefängnissen. Meinen Sie, das ist keine verstockte Arbeitslosigkeit? Glauben Sie mir, Sie sind hier immer noch besser dran.

An den Problemen ändert das aber nichts – und Sie sagen, dass alles noch schlimmer wird. Herr Rifkin, sehen Sie sich eigentlich als Apokalyptiker?

Weil ich das Ende der Arbeit vorhersage? Nein. Erstens: Ich ziehe nur logische Schlüsse aus Dingen, die ich in der Wirtschaft jeden Tag beobachten kann. Und zweitens: Ich halte das Ende der Arbeit durchaus für eine positive Sache.

Aber was sollen all die Leute denn machen, wenn sie keine Arbeit mehr haben?

Sehen Sie, so verbogen sind wir heute. Ich sage, die Menschen werden für den Produktionsprozess nicht mehr gebraucht und Sie fragen, was sie dann bloß machen sollen. Als ob es die Erfüllung des Menschen wäre, Tag für Tag dieselbe stupide Tätigkeit auszuführen. Dasselbe Blech zu formen oder dieselben Fragen am Telefon zu beantworten. So eng definieren wir uns. Ich sage: Lasst die Maschinen das für uns erledigen. Aber viele Leute können sich einfach nicht vorstellen, was sie ohne Arbeit anfangen sollen. Das ist traug.

Entschuldigen Sie, aber die Frage ist doch nicht, was die Menschen mit ihrer freien Zeit anfangen, sondern mit welchem Geld sie ihre Miete und ihr Essen bezahlen, wenn alle Jobs verschwinden.

Sie haben ja Recht. Also, es gibt verschiedene Ansätze. Besonders wichtig ist der so genannte Nonprofitsektor. Gemeint sind hier Aktivitäten von der Sozialarbeit über die Wissenschaft, Kunst, Religion bis hin zum Sport. In den Niederlanden sind heute bereits 12,6 Prozent aller Vollzeitstellen im Nonprofitsektor angesiedelt. In Deutschland sind es erst 4,9 Prozent. Hier gibt es ein Potenzial für Millionen von Arbeitsplätzen.

Aber wie soll dieser Nonprofitsektor finanziert werden?

Durch Steuerumschichtung. 90 Prozent der Regierungseinnahmen weltweit stammen aus der Besteuerung von Arbeit und Kapital. Wir müssen viel stärker zur Besteuerung von natürlichen Ressourcen kommen. Warum sollen sich die Unternehmen einfach frei bedienen dürfen? Eine Besteuerung von natürlichen Ressourcen würde sowohl zur Schonung der Umwelt führen als auch zur Senkung der Unternehmensgewinne. Die Steuerentnahmen könnten dann in den Nonprofitsektor fließen und dort mehr Beschäftigung stimulieren. Man könnte auch über etwas anderes nachdenken. Wenn Maschinen immer mehr Menschen ersetzen, warum sollte es in Zukunft eigentlich nicht genau so eine Maschinensteuer geben, wie es heute eine Lohnsteuer gibt?

Haben Sie noch mehr Anregungen?

In meinem Land gibt es 250 Zeiddollar-Projekte. Es handelt sich dabei um eine Parallelwährung, die ganz auf der Zeit basiert. Für jede Stunde Arbeit erhält man einen Zeiddollar, für den man wiederum Waren oder Dienstleistungen kaufen kann. Die Idee dahinter ist, dass in einer sozialen Gemeinschaft jenseits von Gewinnmaximierung die Zeit eines jeden von uns gleich wertvoll ist – sei er nun Arzt, Müllmann oder Taxifahrer.

Und das soll im großen Stil klappen? Das klingt sehr utopisch.

Wir brauchen ja gerade Utopien. Generationen von Ökonomen haben sich damit beschäftigt, die Marktwirtschaft zu analysieren und Vorschläge zu machen, wie sie besser funktionieren könnte. Dabei ist der Mensch aus dem Blickpunkt geraten. Es ist doch so: Die Globalisierung hat versagt.

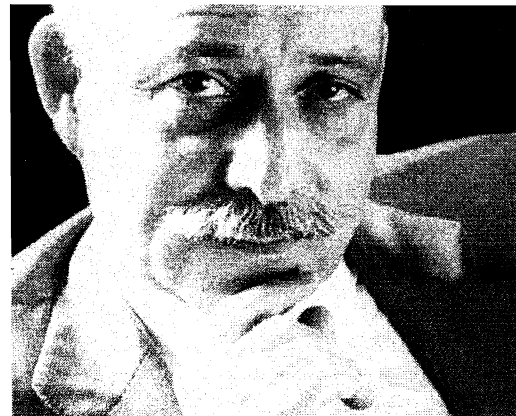
Warum hat sie versagt?

Weil sie zu viel Geld von unten nach oben verteilt hat. Die 350 reichsten Familien besitzen heute 40 Prozent des Reichtums der Menschheit. Diese Entwicklung führt uns geradezu in den Abgrund. Wenn die Unternehmen die Löhne immer weiter drücken, wird irgendwann niemand mehr ihre Produkte kaufen. Das ist so logisch, dass es eigentlich jeder verstehen müsste. Was wir brauchen, ist eine Reglabalisierung, bei der die Bedürfnisse der Mehrheit im Vordergrund stehen, nicht die Gewinnspannen einer kleinen Minderheit. Der technische Fortschritt lässt sich nicht aufhalten. Ich sehe zwei Alternativen für unsere Zukunft. Die eine ist eine Welt mit Massenarmut und Chaos. Die andere ist eine Gesellschaft, in der sich die von der Arbeit befreiten Menschen individuell entfalten können. Das Ende der Arbeit kann für die Menschheit einen großen Sprung nach vorn bedeuten. Wir müssen ihn aber auch wagen.

## Der Weltökonom

Jeremy Rifkin, geboren 1945, ist einer der gefragtesten Wirtschaftswissenschaftler unserer Zeit. In den vergangenen drei Jahrzehnten beriet er nicht nur die amerikanischen, sondern auch zahlreiche europäische Regierungen und arbeitete eng mit Romano Prodi zusammen, dem ehemaligen Kommissionspräsidenten der Europäischen Union. Rifkins Buch „Das Ende der Arbeit“ löste 1995 internationale Debatten aus und spielte eine wichtige Rolle in der Diskussion um die Einführung der 35-Stunden-Woche in Frankreich. Sein jüngstes Buch heißt „Der Europäische Traum“ und ist im Campus Verlag erschienen.

Auch in Deutschland ist Rifkin ein gern gesעהner Gast. Im April diskutierte er mit dem Bundesaußenminister Joschka Fischer auf einer Veranstaltung der Grünen in Berlin über eine neue Weltpolitik. Im März hielt Rifkin auf Einladung der Bundesregierung mehrere Vorträge über Deutschland und seine Rolle in Europa als zukunftsreichsten Wirtschaftsstandort der Welt. 1977 gründete Rifkin das Wirtschaftsforschungsinstitut Foundation on Economic Trends in Washington, D.C. Seine insgesamt 17 Bücher zu wirtschaftlichen und politischen Fragen erschienen in mehr als 20 Sprachen.



Jeremy Rifkin sieht das Ende der Massenbeschäftigung als große Chance. Foto: FOET



