

## Inhaltsverzeichnis

### Abhandlungen

<b>Harald A. Mieg, Ute Woschnack</b>	
Die berufliche Identität von Umweltdienstleistern: Altes, neues oder ohne Berufsbild?	185
<b>Gerd Möll, Heike Jacobsen</b>	
Kooperation statt Konfrontation? Neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Konsumgüterindustrie und Einzelhandel und ihre betrieblichen Funktionsbedingungen	199
<b>Bärbel Bergmann, Falk Richter</b>	
Berufliche Handlungskompetenz bei erwerbstätigen Männern und Frauen	212
<b>Hans A. Frambach</b>	
Zum Verständnis von Arbeit im historischen Wandel. Eine Untersuchung aus nationalökonomischer Perspektive	226
<b>Abstracts (English)</b>	244

### Kurzbeiträge

<b>Norbert Reuter, Wilfried Kurtzke</b>	
Aktive Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern - eine Auseinandersetzung mit der Fundamentalkritik	246
<b>Olaf Katenkamp, Ulrich Grüneberg, Michael Niehaus, Gerd Peter, Gerd Röhl</b>	
Einführung von Wissensmanagementsystemen in Wirtschaft und Wissenschaft - eine aktuelle Bestandsaufnahme	253

### Tagungsberichte

1. Tagung Innovation Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit (Ulrike Schierholt, Dortmund)	260
---	-----

Dimension eines Transfers zwischen neuen Dienstleistungen und Kultur ( <i>Martina Riezler, Dortmund</i> )	261
---	-----

## **Rezensionen**

<b>Meinolf Dierkes, Ariane Berthoin Antal, John Child, Ikujiro Nonaka (eds.):</b> Handbook of Organizational Learning and Knowledge ( <i>besprochen von Hans-Werner Franz, Dortmund</i> )	264
<b>Georg Dybe, Hans Joachim Kujath:</b> Hoffnungsträger Wirtschaftscluster. Unternehmensnetzwerke und regionale Innovationssysteme: Das Beispiel der deutschen Schienenfahrzeugindustrie	
<b>Hartmut Hirsch-Kreinsen, Anja Schulte (Hg.):</b> Standortbindungen. Unternehmen zwischen Globalisierung und Regionalisierung ( <i>besprochen von Martina Riezler, Dortmund</i> )	266
<b>Jörg Pfeiffer:</b> Strukturelle Integration von Umweltmanagementsystemen in gewerblichen Betrieben. Entwicklungsmöglichkeiten von Umweltmanagementsystemen, Interventionsmöglichkeiten von Interessenvertretungen und Empfehlungen für die Weiterbildung von Betriebsräten ( <i>besprochen von Guido Lauen, Köln</i> )	268
<b>G. Günter Voß, Margit Wehrich (Hg.):</b> Tagaus - tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung, Arbeit und Leben im Umbruch.	
<b>Heide Mertens:</b> Das Ganze der Arbeit. Lokale Ansätze für ein bedürfnisorientiertes Wirtschaften - Neue Arbeit für Köln-Mülheim ( <i>besprochen von Gerd Peter, Dortmund</i> )	269
<b>Replik zur Besprechung des Buches Klaus Türk:</b> Bilder der Arbeit. Eine ikonografische Anthologie. Wiesbaden 2000 durch Thomas Loer in Heft 1/2002 der Zeitschrift „ARBEIT“. ( <i>Klaus Türk</i> )	271
<b>Bei der Redaktion eingegangene Rezensionsexemplare</b>	272
<b>Hinweise für Autorinnen und Autoren</b>	274

## **Abhandlungen**

Harald A. Mieg, Ute Woschnack

### **Die berufliche Identität von Umweltdienstleistern: Altes, neues oder ohne Berufsbild?**

#### **Abstract**

Der Bereich umweltbezogener Dienstleistungen scheint ein Paradebeispiel für den raschen Wandel von Berufen und Berufsbildern zu sein. Dieser Beitrag untersucht die Folgen für berufliche Identität auf der Grundlage einer Markt- und Berufs-Befragung der Schweizer Umweltdienstleister (N=406). Untersucht wird, ob die berufliche Identität eher von professions-soziologisch fassbaren Bedingungen abhängt (Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe), oder eher von der psychologisch fassbaren individuellen Expertise (Berufserfahrung). Berufliche Identität wird hier im Sinne Haußers (1995) operationalisiert, und zwar als berufliches Selbstkonzept, beruflicher Selbstwert und berufliche Kontrollüberzeugungen. Wie sich zeigt, ist der Einfluss auf die berufliche Identität sehr viel deutlicher bei der spezifischen Berufsgruppenzugehörigkeit als bei der individuellen Expertise.

#### **1 Einleitung**

Berufe und Berufsbilder scheinen heutzutage diffus zu werden oder gar in Auflösung begriffen. Sichtbar wird dies im Bereich der umwelt-orientierten Dienstleistungen. Mit den umwelt-orientierten Dienstleistungen wurde in den letzten dreißig Jahren ein neues Tätigkeitsfeld eröffnet, das neues Wissen und neues Verfahren nötig macht (Leal Filho 2001). Wir treffen dort neben Biologen, Ingenieuren und Kaufleuten auch Lehrer, Gärtner, Chemikanten und eine Reihe von Berufsausübenden mit spezifischen Zusatzqualifikationen oder ausgeprägtem Umweltbewusstsein. Es scheint fraglich, ob sich bei Umweltfachleuten ein konsistentes berufliches Selbstbild finden lässt.

Gewisse Berufsgruppen, so die Ingenieure, sind gut organisiert und in ihren Tätigkeitsfeldern etabliert, d.h. sie sind professionalisiert. Professionen wie die Ingenieure bieten Kristallisationspunkte für die berufliche Identifikation. So können sich Berufstätige als „Ingenieur“ oder „Ökonomin“ definieren. Auch der Bereich der Umweltdienstleistungen zeigt Ansätze zur Professionalisierung. Was bedeutet dies für die berufliche Identität der Berufstätigen im Umweltbereich?

Im Folgenden untersuchen wir, woran die Umweltdienstleister ihr berufliches Selbstbild orientieren. Unser Vorgehen ist zweigleisig. Wir betrachten Professionalisierung und berufliche Selbstbilder zum einen aus dem soziologischen Blickwinkel der Professionssoziologie.

Zum anderen wählen wir eine psychologische Perspektive und fragen nach der Entwicklung persönlicher beruflicher Expertise und dem sozialen Vergleich mit Angehörigen anderer Berufsgruppen. Zur Datengrundlage dient eine Umweltmarkt- und Umweltfachleute-Befragung aus dem Jahre 1997.

## 2 Bedingungen beruflicher Identität

### 2.1 Die soziologische Sicht: Professionen, Autonomie

Was ist Professionalisierung? Professionalisierung steht für die Entwicklung einer Berufsgruppe in Richtung auf eine *Profession*. Eine Berufsgruppe kennzeichnet sich durch Berufstätige mit gleicher Ausbildung oder gemeinsamem Tätigkeitsfeld (zum Beispiel Biologinnen und Biologen). Professionen sind Berufsgruppen, die im Lauf der Zeit derart an Macht und gesellschaftlichem Ansehen gewannen, dass sie zu beinahe *autonomen* gesellschaftlichen Institutionen wurden und einen bestimmten Tätigkeitsbereich monopolisieren. Dies gilt insbesondere für Mediziner und Juristen. Autonom heisst hier: Diese Berufsgruppen können auf Ausbildung und Zulassung ihres eigenen Nachwuchses Einfluss nehmen. Damit gewinnen Professionen eine ähnliche Stellung wie die Zünfte im Spätmittelalter. Professionen sind ein ausgiebig untersuchtes Thema der Soziologie – zumal der anglo-amerikanischen Professionssoziologie (z.B.: Parsons 1968; Freidson 1986; Abbott 1988; Evetts 1999). Professionen sind Ausdruck unserer modernen, „funktional differenzierten“ Gesellschaften (Stichweh 1996). Entstehungsbedingungen einer Profession sind:

- 1) Es gibt einen abgrenzbaren, gesellschaftlich relevanten *Problembereich* und einen zugehörigen Bereich an *Handlungs- und Erklärungswissen*, für den die Profession als zuständig gilt (Abbott 1988). Bei der Medizin handelt es sich hier um die Erklärung und Behandlung körperlicher Erkrankungen des Menschen. Bei den Umweltdienstleistungen handelt es sich zum einen um das Wissen über die Zusammenhänge zwischen natürlichen Systemen, zum anderen um Verfahren im Bereich Umweltschutz.
- 2) Es gibt den Bezug zu einem *gesellschaftlichen Zentralwert*. Bei der Medizin ist dies die „Gesundheit“, bei den Juristen das „Recht“ beziehungsweise die Herstellung von Gerechtigkeit. Der Bezug zu einem gesellschaftlichen Zentralwert hilft, eine Art von gesellschaftlichem Auftrag an eine Professionen zu vermitteln. Mediziner sind für Gesundheitsfragen zuständig, Juristen tragen als Richter wie auch als Anwälte zur Durchsetzung des Rechts bei. Im funktionalistischen Ansatz der Professionssoziologie wird den Professionen sogar Gemeinnützigkeit zugerechnet (Parsons 1968).
- 3) Es gibt eine weitgehend *akademisierte* Ausbildung. Nicht überall sind die Professionen aus universitären Einrichtungen hervorgegangen. In England entwickelten sie sich historisch aus handwerksähnlichen Vereinigungen (a.a.O.). In unseren modernen, wissensbasierten Gesellschaften ist für zentrale Dienstleistungen eine formale, abstrakte Wissensbasis unverzichtbar. Dies hat seinen Grund auch darin, dass konkretes, technisches Wissen heutzutage rasch veraltet. Hingegen hat abstraktes Wissen in Form von Theorien oder Modellen eine längere Überlebensdauer.
- 4) Es gibt einen *Berufsverband* beziehungsweise eine berufsständische Organisation. Berufsverbände vertreten die beruflichen Interessen individueller Berufstätiger, die in verschiedenen Wirtschaftszweigen oder Gesellschaftsbereichen tätig sein können. Sie sind ein wichtiges Mittel der gesellschaftlichen Selbstorganisation und politischen

Meinungsbildung. Noch weiter geht der machttheoretische Ansatz. Er interpretiert Professionen als organisierte Berufsmacht bürgerlicher Gruppen (Johnson 1967). Die berufliche Sozialisation von Professionellen führt insbesondere dazu, sich selber als „professionell“ anzusehen (Gildemeister/Robert 1987). Das professionelle Selbstbild kann sich gemäß den Professionsbedingungen ausrichten, nämlich:

- am spezifischen Problem- und Wissensbereich (z.B. „Abwasserspezialistin“),
- am spezifischen Wertbezug („Naturschutz“),
- an der Ausbildung („Biologe“),
- am Berufsverband bzw. am Berufsbild, das der Verband propagiert, und zugehörigen beruflichen Standards („Umweltfachleute“).

Richard Hall (1968) untersuchte Konflikte von Professionellen in Organisationen. Er ging davon aus, dass die Mitglieder von Professionen nach autonomen Arbeitsverhältnissen streben, und zwar in dem Maße, wie sich ihre eigenen Professionen durch Autonomie auszeichnen. Dadurch entstehen Konflikte, wenn Professionelle in bürokratisch verfassten Organisationen arbeiten. In seiner Studie zu 11 Berufsgruppen in insgesamt 27 verschiedenen Organisationen fand Hall klare Belege für seine Vermutung. Jedoch haben dreißig Jahre Forschung zu Konflikten von Professionellen in bürokratischen Organisationen keine konsistenten Ergebnisse erbracht. Eine organisationale Beschneidung von Autonomie geht nicht notwendig auf Kosten beruflicher Zufriedenheit von Professionellen (Mieg 2001).

## 2.2 Die psychologische Sicht: Persönlichkeitsentwicklung, sozialer Vergleich, Kompetenz

In seiner Identitätspsychologie nennt Haüßer (1995) drei Komponenten von Identität:

- das Selbstkonzept,
- das Selbstwertgefühl,
- Kontrollüberzeugung.

Haüßer definiert das Selbstkonzept als die „generalisierte Selbstwahrnehmung“, das Selbstwertgefühl als die „generalisierte Selbstbewertung“ und Kontrollüberzeugung als die „generalisierte personale Kontrolle“ (26). *Berufliche* Identität sieht Haüßer in Abhängigkeit von beruflicher Zufriedenheit, die sich in Anlehnung an arbeitspsychologische Konzepte erfassen lasse (167, vgl. auch Hoff 1982). Entscheidend sei der Wechselwirkungsprozess zwischen Arbeitserfahrung und Identität: „Alltägliche Arbeits- und Berufserfahrung wirkt auf die Identität einer Person in der Regel als Akkomodation. Die Person kann jedoch bei Arbeitsunzufriedenheit mit ihrer vorhandenen Identität ihre Arbeitserfahrungen assimilieren - bis hin zu offensiven Handlungskonsequenzen wie Firmenwechsel, Umschulung und Aussteigen oder defensiven Handlungskonsequenzen wie Krankmachen und ‘Burnout’“ (a.a.O., Haüßer bezieht sich auf Whitbourne/Weinstock 1986).

Der Wechselwirkungsprozess zwischen Arbeitserfahrung und Identität lässt sich - aus psychologischer Sicht - als *Persönlichkeitsentwicklung* begreifen. Hierzu gibt es eine ganze Reihe von prominenten psychologischen Untersuchungen (z.B.: Kohn/Schooler 1983; Hoff/Lempert/Lappe 1991; Udris/Rimann 1994). Professionalisierte Umweltdienstleistungen gehen i.d.R. einher mit einer gewissen beruflichen *Autonomie* der Arbeitsgestaltung; viele Professionelle sind selbstständig. Insofern ist das Ideal der ganzheitlichen, autonomen Aufgabengestaltung, unter dem die Arbeitspsychologie die individuelle Berufsentwicklung beurteilt, bei professionalisierten Dienstleistungen bereits vorausgesetzt. Deshalb müssen wir bei Professionellen nach weiteren psychologischen Aspekten des Berufsbildes fragen.

In seiner Psychologie der Dienstleistung stellt Nerdinger (1996) eine „kognitive Struktur von Dienstleistungen“ vor, d.h. eine kognitive Karte, welche unser Alltagsverständnis von Dienstleistungen widerspiegelt. Nerdinger fand zwei Dimensionen (56). Die erste Dimension unterscheidet Dienstleistungen danach, ob sie mehr mit Menschen zu tun haben (z.B. Krankenpflege) oder mehr mit Objekten (z.B. Verkäufer). Die zweite Dimension scheidet statusniedrige Dienstleistungen (z.B. Kellner) von statushohen (z.B. Ärztinnen). Professionalisierte Dienstleistungen gehören zu den statushohen Dienstleistungen nach Nerdinger.

Den Status definieren spezifische Qualifikationen beziehungsweise – psychologisch gewendet – besondere *Kompetenzen*. Die Qualifikation beziehungsweise Einstiegskompetenz für professionalisierte Dienstleistungen wird in der Regel durch eine Hochschulausbildung erworben. Wir können bei Mitgliedern von Professionen davon ausgehen, dass die berufliche Ausbildung als ein Teil der individuellen Berufsbiographie (Corsten 1998) auch ein zentrales Element des beruflichen Selbstbildes ist. Aus Sicht der psychologischen Expertiseforschung (Chi/Glaser/Farr 1988; Gruber/Ziegler 1996) ist jedoch anzumerken, dass die *effektive* berufliche Kompetenz erst mit der beruflichen Tätigkeit erworben wird. Nach Ericsson (Ericsson/Krampe/Tesch-Römer 1993) ist zu erwarten, dass es etwa zehn Jahre intensiver beruflicher Erfahrung und Trainings braucht, um Leistungen auf Experteniveau erbringen zu können. Die Forschung zur Kompetenzentwicklung in der Berufsarbeit (Bergmann 1998, 2000) zeigt hierfür die spezifischen Voraussetzungen: Insbesondere die „Lernhaltigkeit der Arbeitssituation“ und selbstorganisiertes Lernen fördern die „arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung“. Die beruflichen Kompetenzen umfassen nicht nur Fach- und Methodenkompetenzen, sondern auch soziale Kompetenzen und sind insofern eng mit der berufsbedingten Persönlichkeitsentwicklung verbunden.

Ganz gleich wie wir Status-Unterschiede definieren, sie beruhen auf einem *sozialen Vergleich*. Gewisse Berufsgruppen werden miteinander verglichen und in einer Statusrangfolge gesehen. Nach Haußer ist der soziale Vergleich selbstwertrelevant, er liefert eine „Bezugsnorm“ (1995, 17). Der soziale Vergleich führt sozialpsychologisch gesehen zu einer Identifikation mit der eigenen Gruppe. Wagner hat diese identitätsstiftende Wirkung des sozialen Vergleichs – die „Identitätsrelevanz von Gruppenzugehörigkeiten“ – für die berufliche Arbeit nachgewiesen (Wagner 2001, 358; Tajfel/Turner 1986).

Noch ein Wort zur psychologischen Expertiseforschung: Sie stellt in gewisser Hinsicht das psychologische Pendant zur Professionssoziologie dar (Mieg 2002). Es wurde bereits eine Großzahl an Leistungsbereichen berücksichtigt, darunter sehr viele professionalisierte Dienstleistungen (Medizin, Psychotherapie, Richter, Architektur etc.). In einer Re-Analyse diskutierte Shanteau (1992) die Prognosefähigkeit von Experten aus unterschiedlichen Leistungsbereichen. Diese ist insofern fundamental, als fast alle Experten Prognosen abgeben müssen: sei es über die Windfestigkeit von Brücken, über die Heilungschancen bei einer Magen-Operation oder das Entwicklungspotential eines Kindes. Shanteau fand, dass es gemessen an der Prognosefähigkeit zwei klar getrennte Leistungsklassen gibt: zum einen Bereiche, in denen konsistent eine ausreichende Prognosefähigkeit gefunden wird (z.B.: Schach, Kurzfristwettervorhersagen, Buchhaltung...), zum anderen Bereiche, in welchen konsistent eine geringe Prognosefähigkeit gefunden wird (z.B.: Psychotherapie, Bewährungshilfe, Börse ...). Über die Gründe wird reichlich diskutiert (Mieg 2001), ein wesentlicher Unterschied liegt im Gegenstand der Tätigkeit: in der oberen Leistungsklasse finden sich Tätigkeiten, die sich auf Objekte beziehen; in der unteren Leistungsklasse geht es vielfach um Tätigkeiten, die sich auf Menschen beziehen.

Zusammenfassend können wir drei Punkte festhalten. Erstens, der soziale Vergleich scheint in besonderem Maße relevant für die berufliche Identität und damit für das berufliche Selbstbild von Professionellen. Zweitens steht zu erwarten, dass auch die fachliche Kompetenz Teil des beruflichen Selbstkonzepts bei Professionellen ist. Drittens gilt es, die Berufserfahrung zu berücksichtigen, denn nur durch sie entsteht Expertise.

### 3 Methode

Im Jahre 1997 führte der Schweizerische Verband der Umweltfachleute (SVU) eine großangelegte Befragung der Umweltfachleute in der Schweiz durch. Die Befragung diente unter anderem zur Beantwortung der Frage: Wie sehen die Umweltfachleute sich selbst?

#### 3.1 Variablen der beruflichen Identität

Zur Erfassung des professionellen Selbstbilds wurden neun Fragebogen-Items gebildet (vgl. Tab. 1: 1-2, 5-9). Zwei Fragen behandelten unmittelbar Aspekte des *Selbstkonzepts*:

- die subjektive Berufsdefinition („Angenommen, jemand auf der Strasse würde Sie nach Ihrem Beruf fragen, was würden Sie antworten?“) und
- der Wertbezug („Wie wichtig ist es für Sie, beruflich die Belange der Natur und des Umweltschutzes zu vertreten?“).

Die subjektive Berufsdefinition eignet sich für eine Analyse aus professionssoziologischer Sicht: Definieren sich Umweltfachleute mit Bezug zur Ausbildung („Biologe“) oder mit Bezug auf ein Problem („Altlastenspezialistin“)? Relevant für das Selbstkonzept scheinen nicht nur Berufsdefinition und Wertbezug, sondern auch das selbsteingeschätzte Wissen, und zwar als Methoden- wie auch Fachkompetenz. Es wurden zwei Wissensvariablen gebildet (Tab. 1, 3-4), ihre Konstruktion erörtern wir weiter unten.

**Tab. 1: Variablen der beruflichen Identität (Umweltdienstleistungen)**

	Variable	Skalierung
berufliches Selbstkonzept		
1	subjektive Berufsdefinition	nominal
2	Wertbezug (Umwelt & Natur)	ordinal 1 - 7
3	Planungs- und Betriebswissen	z-normiert
4	Wissen über natürliche Systeme	z-normiert
beruflicher Selbstwert (sozialer Vergleich mit Medizin)		
5	Gehaltsniveau	ordinal 1 - 7
6	Berufsprestige	ordinal 1 - 7
7	Arbeitszeit	ordinal 1 - 7
8	Kollegialität	ordinal 1 - 7
9	politischer Einfluss	ordinal 1 - 7
10	Berufsethik	ordinal 1 - 7
berufliche Kontrollüberzeugung		
11	Kompetenz durch Ausbildung	ordinal 1 - 7
12	Gutachterstatus	ordinal 1 - 7

Der *berufliche Selbstwert* wurde über einen sozialen Vergleich mit der Medizin als Leitprofession erfragt („Vergleichen Sie bitte Ihren Beruf mit dem Berufsstand der MedizinerInnen. Wie verhält sich Ihr Beruf zu den MedizinerInnen in Bezug auf...“). Vorgegeben waren sechs Vergleichskategorien (Tab. 1: 5-10): Gehaltsniveau, Berufsprestige, Arbeitszeit, Kollegialität, politischer Einfluss und Berufsethik. Die Antwortmöglichkeiten reichten von „Viel schlechter“ zu „Viel besser“ (nur die Extreme waren bezeichnet).

Die Operationalisierung der *Kontrollüberzeugung* (Tab. 1: 11-12) mag etwas überraschen, zumal Kontrollüberzeugung in den bisherigen Ausführungen wenig Beachtung fand. Kontrollüberzeugung wurde zum einen mit Bezug auf die Ausbildung erfragt („Vermittelt Ihnen Ihre Ausbildung ausreichend Kompetenz für Ihren Beruf?“). Ausbildungsgänge, die an Professionen wie Medizin oder Ingenieurwesen gebunden sind, sollen eine grundständige Berufsausbildung gewährleisten. Weitere Qualifikationen haben den Rang von Fort- und Weiterbildung. Insofern wurde hier Kontrollüberzeugung als Berufsfähigkeit operationalisiert. Zum anderen wird nach der Bedeutung des Gutachterstatus' gefragt („Wie wesentlich ist - aus Ihrer Sicht - die gutachterliche Tätigkeit für Ihren Beruf?“). Gutachtertum ist der Inbegriff autonomer, individualisierter Spezialkompetenz, Gutachter verkörpern Expertentum. Die generelle Form der Frage wurde gewählt, weil bei einer personalisierten Frage nach Art „Sind Sie als Gutachter geeignet?“ kaum zu erwarten war, dass jemand seine eigene Gutachterfähigkeit bestreiten würde.

Die beiden Variablen der beruflichen Kompetenz (Tab. 1: 3-4) entstammen den deskriptiven Analysen des Surveys (Mieg 2000). Die Umweltfachleute waren gebeten, ihr eigenes berufsrelevantes Wissen einzuschätzen (9 Wissenskategorien). Eine Hauptkomponentenanalyse ergab einen relativ starken Hauptfaktor (30% Varianzaufklärung), der bestimmt wurde (i) von Planungs- und Organisationswissen sowie (ii) betriebswirtschaftlichem und kaufmännischem Wissen. Diese Variable wird im Folgenden mit „Planungs- und Betriebswissen“ bezeichnet. Erst der zweite Faktor bestimmte sich über das *Fachwissen* (19% Varianzaufklärung) – nämlich naturwissenschaftliches Wissen und Wissen über Ökosysteme. Diese Variable wird im Folgenden mit „Wissen über natürliche Systeme“ bezeichnet.

### 3.2 Soziologie versus Psychologie: Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe versus individueller Expertisegrad

Wir untersuchen die berufliche Identität in Abhängigkeit von je einer soziologischen und psychologischen Interpretation von Professionalisierung, nämlich

- dem Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe (welcher eine Person angehört) sowie
- dem individuellen Expertisegrad.

Der *Professionalisierungsgrad* einer Berufsgruppe wird hier in Anlehnung an traditionelles professionssoziologisches Verständnis erfasst (Wilensky 1964; Hall 1968; Etzioni 1969), wobei die Zuordnung nach Ausbildungsgängen bzw. letzten Berufsabschlüssen erfolgt. Wir unterscheiden im Folgenden drei Gruppen:

- Als etablierte Professionen gelten hier: Mediziner, Juristen, Ingenieure, Architekten, Forstwirte, Kaufleute.
- Als etablierte Berufsgruppen *ohne* Professionsstatus gelten alle klassischen akademischen Ausbildungen, die nicht zu einer der aufgezählten Professionen führen. Hierzu zählen insbesondere Biologen und Chemiker. Ebenso zählen hierzu die Lehrer.
- Inzwischen gibt es neue Berufsgruppen im Umweltbereich, zum Beispiel die Absolventen einer umweltwissenschaftlichen Ausbildung an einigen Hochschulen.

Aus psychologischer Sicht stehen hingegen der individuelle *Expertisegrad* und berufliche Kompetenzen im Vordergrund. Expertise beruht im Wesentlichen auf Problemlöseerfahrung. In Anlehnung an die psychologische Expertiseforschung untersuchen wir „Experten“ vs. „Novizen“ bzw. „Fortgeschrittene“. Die Einteilung erfolgt über das Berufsalter.

Die Forschungsfrage lautet also: Bestimmt sich die berufliche Identität mit Bezug auf die Berufsgruppe, der eine Person angehört (hier: soziologische Interpretation)? Oder bestimmt sich die berufliche Identität eher in Bezug auf individuelles Können (psychologische Interpretation)?

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Die Stichprobe

Anfang 1997 wurden 1700 Fragebögen verteilt, 1000 in deutscher Version, 700 in französischer Version. Die Verteilung erfolgte durch den Schweizerischen Verband der Umweltfachleute (SVU) und neun assoziierte Verbände. Mehrfachzusendungen an dieselben Personen waren nicht zu vermeiden, es wurde kein Reminder versandt. Der Rücklauf umfasste etwa 420 Fragebogen (Rücklaufquote 35% für die deutschsprachigen Bögen, 10% für die französischsprachigen Bögen, etwa 50% für SVU-Mitglieder). Auswertbar waren 406 Fragebögen. Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Berufsgruppen sowie ihren Professionalisierungsgrad. Der größte Anteil liegt bei den Biologen (27,1 %), einer etablierten Berufsgruppe. Die wichtigsten etablierten Professionen, die sich im Umweltbereich finden lassen, sind die Ingenieure und Architekten (17,7 %). Wichtigste neue Berufsgruppe sind die Absolventen der Umweltnaturwissenschaften (16,3 %).

**Tab. 2: Berufsgruppen nach Ausbildungsabschlüssen\***

Berufsgruppe	Anteil	Professionalisierungs- grad	Berufser- fahrung (Ø in Jahren)
Biologie	27,1 %	etablierte Berufsgruppe	10,1
Ingenieure & Architektur	17,7 %	etablierte Professionen	12,6
Umweltnaturwissenschaften	16,3 %	neue Umwelt-Berufsgruppe	4,0
Naturwissenschaften (inkl. Physik, Chemie, Geologie)	11,6 %	etablierte Berufsgruppen	10,9
Agrar- und Forstwirtschaft	7,6 %	etablierte Professionen	13,0
Nachdiplomstudium (Umweltlehre, Siedlungswasserbau etc.)	3,2 %	neue Umwelt-Berufsgruppen	7,2
Wirtschaft & Recht	3,0 %	etablierte Professionen	8,6
Lehrer/Pädagogen	2,5 %	etablierte Berufsgruppe	10,1
Sonstige (Medizin, Medien, Missings etc.)	11,1 %	–	

\* Stichprobe (N=406)

#### 4.2 Der Einfluss auf die berufliche Identität: Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe versus individueller Expertisegrad

Die Tabellen 3 und 4 zeigen, in welcher Abhängigkeit die berufliche Identität steht; gesondert werden wir die subjektiven Berufsdefinitionen betrachten, da es sich um ein offenes Frageformat handelte und wir erst die Kategorien definieren müssen. Tabelle 3 beschreibt den Einfluss nach Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe, Tabelle 4 den Einfluss des individuellen Expertisegrads. Es werden drei Expertisegrade unterschieden: „Experten“ mit einer Berufserfahrung von mehr als zehn Jahren, „Novizen“ mit einer Berufserfahrung bis zu drei Jahren, sowie „Fortgeschrittene“, die eine Berufserfahrung zwischen drei und zehn Jahren aufweisen.

Die Variablen der beruflichen Identität werden ergänzt durch die Variable „Professions-Vergleich“. Sie resultiert aus einer Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) der Variablen beruflichen sozialen Vergleichs und stellt den Hauptfaktor, d.h. die wichtigste Dimension des sozialen Vergleichs, dar (24,4% Varianzaufklärung); diese Hauptdimension wird im Wesentlichen bestimmt vom sozialen Vergleich hinsichtlich „Kollegialität“ und „politischem Einfluss“ (Variablen 8 und 9 in Tab. 1).

**Tab. 3: Berufliche Identität in Abhängigkeit vom Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe**

	etablierte Professionen N=114	etablierte Berufsgruppen N=167	neue Umwelt- Berufsgruppen N=79
Wertbezug (Umwelt & Natur) <sup>a</sup>	6.2	6.3	6.4
Planungs- und Betriebswissen <sup>b</sup>	.533**	-.359**	.006**
Wissen über natürliche Systeme <sup>b</sup>	-.515**	.205**	.330**
Gehaltsniveau <sup>a</sup>	2.6	2.3	2.4
Berufsprestige <sup>a</sup>	2.6	2.6	2.9
Arbeitszeit <sup>a</sup>	4.7	4.9	4.9
Kollegialität <sup>a</sup>	4.9	4.8	5.1
politischer Einfluss <sup>a</sup>	4.0	3.9	4.3
Berufsethik <sup>a</sup>	4.2	4.3	4.5
Professions-Vergleich (Hauptfaktor) <sup>b</sup>	-.005*	-.085*	.321*
Kompetenz durch Ausbildung <sup>a</sup>	4.6**	3.9**	5.1**
Gutachterstatus <sup>a</sup>	4.4	4.4	3.9

Dargestellt sind arithmetische Mittel. a: ordinal skaliert 1-7 (1=sehr wenig; 2=wenig, ... 7=sehr viel). b: z-normiert. Gerechnet wurden Varianzanalysen (ANOVA). \*p<.01 \*\*p<.001

**Tab. 4: Berufliche Identität in Abhängigkeit vom individuellen Expertisegrad**

	„Novizen“: 3 Jahre oder weniger Berufserfahrung N = 85	„Fortgeschrittene“: mehr als 3 Jahre, bis zu 10 Jahren N = 128	„Experten“: mehr als 10 Jahre Berufserfahrung N = 120
Wertbezug (Umwelt & Natur) <sup>a</sup>	6.1	6.2	6.3
Planungs- und Betriebswissen <sup>b</sup>	-.021	-.182	.127
Wissen über natürliche Systeme <sup>b</sup>	.247	.050	-.256
Gehaltsniveau <sup>a</sup>	2.4	2.4	2.3
Berufsprestige <sup>a</sup>	2.8	2.7	2.6
Arbeitszeit <sup>a</sup>	5.2	4.7	4.6
Kollegialität <sup>a</sup>	5.1	4.8	4.8
politischer Einfluss <sup>a</sup>	4.3	3.9	3.9
Berufsethik <sup>a</sup>	4.6	4.3	4.2
Professions-Vergleich (Hauptfaktor) <sup>b</sup>	.313*	-.071*	-.097*
Kompetenz durch Ausbildung <sup>a</sup>	4.9*	4.3*	4.1*
Gutachterstatus <sup>a</sup>	3.8*	4.2*	4.6*

Dargestellt sind arithmetische Mittel. a: ordinal skaliert 1-7 (1 = sehr wenig, 2 = wenig, ... 7 = sehr viel). b: z-normiert. Gerechnet wurden Varianzanalysen (ANOVA). \* p < .01 \*\* p < .0001

Zum *beruflichen Selbstkonzept*: Der Wertbezug zu Natur und Umweltschutz ist insgesamt gesehen sehr hoch, das arithmetische Mittel liegt bei 6,3 auf einer 7-Skala (Standardabweichung 0.93). Es finden sich weder Unterschiede hinsichtlich des Professionalisierungsgrads der Berufsgruppe, noch des individuellen Expertisegrads.<sup>1</sup> Hingegen variiert das selbst eingeschätzte Wissen stark nach dem Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe (Tab. 3) und nicht nach dem individuellen Expertisegrad (Tab. 4). Das Planungs- und Betriebswissen ist besonders stark bei den etablierten Professionen (z.B. Ingenieure) und besonders schwach bei den etablierten Berufsgruppen (z.B. Biologen). Anders verhält es sich beim umweltbezogenen Fachwissen, dem Wissen über natürliche Systeme. Es ist besonders stark bei neuen Berufsgruppen (z.B. aus den Umweltnaturwissenschaften) und besonders schwach bei den etablierten Professionen.

Zum *beruflichen Selbstwert*: Der berufliche Selbstwert wurde über einen beruflichen sozialen Vergleich mit den Medizinern erfasst. Die Umweltfachleute verglichen ihre berufliche Situation mit der des Berufsstandes der Medizin. Die einzelnen Vergleichs-Variablen erweisen sich als unbeeinflusst sowohl vom Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe als auch vom individuellen Expertisegrad (Tab. 3 & 4). Jedoch zeigt sich die Variable „Profes-

1 Wegen der Vielzahl der Analysen wird das Signifikanzniveau angepasst und herabgesetzt auf  $\alpha = 1\%$ .

sions-Vergleich“ (der Hauptfaktor des beruflichen sozialen Vergleichs) sowohl vom Professionalisierungsgrad als auch vom Expertisegrad abhängig. Bemerkenswert ist, dass sich gerade die *neuen* Umwelt-Berufsgruppen - wie auch die Novizen - im sozialen Vergleich mit der Medizin deutlich besser gestellt sehen als die etablierten Professionen, die im Umweltbereich tätig sind. Diese Professionen sind zwar etabliert, aber eben nicht im Umweltbereich.

Zur *beruflichen Kontrollüberzeugung*: Die Umweltfachleute wurden gefragt, inwieweit ihre Ausbildung ihnen Berufskompetenz vermittelte. Die Antworten zeigen sich abhängig sowohl vom Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe, als auch vom individuellen Expertisegrad (Tab. 3 & 4). Diese Kompetenzeinschätzung ist am höchsten bei den *neuen* Umwelt-Berufsgruppen, bei den etablierten Professionen ist sie höher als bei den übrigen etablierten Berufsgruppen. Außerdem *sinkt* die Kompetenzeinschätzung mit dem Expertisegrad. Anders der Gutachterstatus. Seine Bedeutung *steigt* mit dem Expertisegrad: „Experten“ rechnen der Gutachterstätigkeit mehr Bedeutung zu, als „Novizen“ oder „Fortgeschrittene“ dies tun.

Insgesamt betrachtet scheint die Berufsgruppenzugehörigkeit mehr Einfluss auf das berufliche Selbstbild auszuüben als der Expertisegrad.<sup>2</sup>

Wenden wir uns nun der *subjektiven Berufsdefinition* zu. Von Interesse ist, woran sich die subjektiven Berufsdefinitionen der Umweltfachleute orientieren: an der Ausbildung (z.B.

**Tab. 5: Orientierung der subjektiven Berufsdefinition**

	Ausbildung	Profession („Umweltfach- frau/mann“, „Ökologe/in“ etc.)	spezifischer Problembereich (z.B. „Altlasten“)	Sonstiges
etablierte Professionen (N=111)	66%	9%	15%	10%
etablierte Berufsgruppen (N=160)	56%	20%	16%	8%
neue Umwelt- Berufsgruppen (N=76)	46%	32%	9%	13%
Summe (N=347)	57%	19%	14%	10%
„Novizen“: 3 Jahre oder weniger Berufserfahrung (N=94)	55%	23%	9%	13%
„Fortgeschrittene“: mehr als 3 Jahre, bis zu 10 Jahren (N=145)	52%	21%	17%	10%
„Experten“: mehr als 10 Jahre (N=138)	58%	18%	15%	9%
Summe (N=377)	55%	20%	14%	10%

Verteilung in der oberen Abbildungshälfte (nach Professionalisierungsgrad):  $df=6$ ,  $Chi^2=18.3$ ,  $p<.01$ ; Verteilung in der unteren Abbildungshälfte (nach Expertisegrad):  $df=6$ ,  $Chi^2=5.3$ , ns. Aufgrund fehlender Werte ergeben sich unterschiedliche Gesamtzahlen (N=347 für die obere Hälfte, N=377 für die untere Hälfte).

2 Die Berücksichtigung von Kontrollvariablen (Geschlecht, Sprache, Berufsverbandszugehörigkeit, berufliche Position etc.) ändert nichts an diesem Ergebnis. Die Zusatzanalysen finden sich im Detail in Mieg/Woschnack (2002).

Biologie), an einem spezifischen Problem (z.B. Altlasten), an einem spezifischen Wert (z.B. Naturschützer) oder am Berufsbild, das ein Berufsverband propagiert (z.B. „Umweltfachleute“). Da im Umweltbereich die Bedingungen für das Entstehen einer eigenständigen Profession gegeben sind, wird zur Analyse der Berufsdefinitionen die Kategorie „Profession“ gebildet. Sie umfasst alle aus den Präfixen „Umwelt-“, „Natur-“ und „Öko-“ gebildeten Berufsbezeichnungen, die nicht auf einer akademischen Ausbildung beruhen. Typische Beispiele sind: „Ökologe/in“ oder „Umweltfachmann/Umweltfachfrau“, auch der „Naturschützer“ fällt in diese Kategorie.

Tabelle 5 zeigt, wie häufig die subjektiven Berufsdefinitionen unter die drei Kategorien „Ausbildung“, „Profession“ und „spezifischer Problembereich“ fallen. Die obere Hälfte der Tabelle schlüsselt die Häufigkeiten nach dem Professionalisierungsgrad auf, die untere Hälfte nach dem Expertisegrad. Mit einem Anteil von 55% bzw. 57% überwiegen ganz klar die *ausbildungsorientierten* Berufsdefinitionen. Wie aus Tab. 5 ersichtlich ist, finden sich keine bedeutsamen Unterschiede, wenn wir die Berufsdefinitionen nach dem individuellen Expertisegrad aufschlüsseln (untere Abbildungshälfte). Hingegen ergeben sich Unterschiede je nach Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe (obere Abbildungshälfte). Bei Umweltdienstleistungen aus etablierten Professionen dominieren ganz klar die ausbildungsorientierten Definitionen (66 %), welche in der Regel auch die Professionszugehörigkeit kenntlich machen (Ingenieure, Architekten, Ökonomen etc.). Anders bei den neuen Umwelt-Berufsgruppen. Vertreter dieser Gruppen definieren ihren Beruf relativ häufig mit Bezug auf eine Umweltprofession (32%).

## 5 Diskussion

### 5.1 Soziologische Sicht versus psychologische Sicht

Die soziologische wie auch die psychologische Sicht auf berufliche Identität waren hier nur recht eingeschränkt vertreten. Als soziologischer Prädiktor diente der Professionalisierungsgrad der Berufsgruppe, der die befragte Fachperson zugehörte. Als psychologischer Prädiktor diente die individuelle Berufserfahrung, welche ein Indikator für die erworbene Expertise darstellen sollte. Trotz aller inhaltlichen Beschränktheit zeigten diese beiden Prädiktoren Einfluss auf alle drei Komponenten der beruflichen Identität: auf das berufliche Selbstkonzept (einschließlich der subjektiven Berufsdefinition), auf die Selbstbewertung sowie auf die Kontrollüberzeugungen.

Der direkte Vergleich zwischen soziologischem und psychologischem Prädiktor schlug jedoch eindeutig zugunsten der soziologischen Sicht aus. Die Berufserfahrung als psychologischer Prädiktor offenbarte deutlich weniger Einfluss auf die Variablen der beruflichen Identität als der soziologische Prädiktor, die Berufsgruppenzugehörigkeit. Zeigte sich bei einer Variable der beruflichen Identität ein Einfluss der Berufserfahrung, so fanden wir dort einen noch klareren Einfluss der Berufsgruppenzugehörigkeit. Dies gilt nicht nur für „professionsnahe“ Variablen der beruflichen Identität wie die Orientierung der subjektiven Berufsdefinition, wo ein Einfluss der Berufserfahrung bzw. Expertise ohnedies nicht zu erwarten ist. Die Dominanz des soziologischen Prädiktors zeigte sich selbst für die psychologisch bedeutsamen Wissensvariablen. Gerade beim Fachwissen sowie dem Planungs- und Betriebswissen hätten wir annehmen dürfen, dass sich die Berufserfahrung hier auswirkt.

Stattdessen erweist sich das Wissen als abhängig von der Berufsgruppenzugehörigkeit: zum Beispiel findet sich bei etablierten Professionen, die ihren Wirkungskreis auf den Umweltbereich ausdehnen, vergleichsweise viel Planungs- und Betriebswissen und wenig ökologisches Fachwissen.

Aus psychologischer Sicht mag man einwenden, dass die Berufserfahrung als stellvertretend-psychologischer Prädiktor eben viel schwächer sei als Berufsgruppenzugehörigkeit als Prädiktor mit soziologischem Hintergrund. Aus psychologischer Sicht müssen sich *vermittelnde psychologische Variablen* finden lassen, welche die Berufsgruppenzugehörigkeit eines Individuums in Beziehung mit dessen Selbstbild bringen. Solche vermittelnden psychologischen Variablen könnten zum Beispiel bestimmte Kontrollüberzeugungen oder Kompetenzerwartungen sein. Aufgrund ihrer Ausbildung und des Status ihrer Berufsgruppe bildet eine Person Erwartungen an ihr berufliches Tun und ihre beruflichen Fähigkeiten. In der Tat korreliert die hier erfasste Kompetenz durch Ausbildung mit einer Variablen der beruflichen Identität, nämlich dem Planungs- und Betriebswissen ( $r=.24$ ,  $p<.0001$ ). Sie korreliert jedoch nicht mit den Variablen des sozialen beruflichen Vergleichs. Daraus ergibt sich für die Variable „Kompetenz durch Ausbildung“ noch keine überzeugende Rolle als vermittelnde Größe.

## 5.2 Identitätskonzept: Wie sieht das berufliche Selbstbild der Umweltfachleute aus?

Angesichts der Ergebnisse und der bisherigen Diskussion ist eines kaum bestreitbar: Das psychologische Identitätskonzept hat sich in unserer Untersuchung des beruflichen Selbstbildes bewährt. Die Evidenz ruht auf zwei Befunden:

- Alle Komponenten, mit denen Haußer (1995) personale Identität psychologisch gefasst hat (Selbstkonzept, Selbstwert, Kontrollüberzeugungen), ergeben brauchbare abhängige Variablen, die sich mit soziologischen und psychologischen Prädiktoren (Berufsgruppenzugehörigkeit, Berufserfahrung) vorhersagen lassen.
- Die Selbstwert-Komponente der beruflichen Identität lässt sich sinnvoll als Ergebnis eines sozialen beruflichen Vergleichs interpretieren. Dies wird durchaus durch unseren Befund gestützt, dass weniger die einzelnen Dimensionen des sozialen beruflichen Vergleichs die aktiven Variablen ergeben als vielmehr der Hauptfaktor „Professions-Vergleich“. Das bedeutet: Es kommt hier auf das „Aggregat“, die gewichtete Summe der einzelnen Vergleichsdimensionen, an.<sup>3</sup>

Die Integration von soziologischer und psychologischer Sicht bietet in dieser Untersuchung ein klares Bild vom Selbstbild der Umweltfachleute in der Schweiz. Wir müssen ganz offensichtlich nach der Berufsgruppenzugehörigkeit trennen (Tab. 3 & 5):

- Die Mitglieder etablierter Professionen (Ingenieure, Architekten, Agrar- und Forstwirte, Ökonomen, Juristen) definieren ihren Beruf mit Vorzug in Anlehnung an ihre Ausbildung, d.h. in diesem Fall an ihre Profession. Ihr berufliches Selbstkonzept bestimmt sich zudem durch ein vergleichsweise starkes Planungs- und Betriebswissen.
- Die Mitglieder von etablierten Berufsgruppen ohne Professionsstatus (Biologie, Naturwissenschaftler, Lehrer) sehen sich im sozialen beruflichen Vergleich besonders schlecht

3 Ein dritter Befund kann hier nur angedeutet werden: Die psychologischen Variablen der beruflichen Identität ergeben gute Prädiktoren des beruflichen Commitments. Mehr noch: sie sind in dieser Hinsicht mindestens so gut oder besser als soziodemographische Variablen. Dies zeigt sich in Regressionsanalysen (detailliert in Mieg/Woschnack, 2002).

gestellt (Selbstbewertung). Sie schätzen ihre durch Ausbildung erworbene Berufskompetenz vergleichsweise gering ein (Kontrollüberzeugungen), ebenso ihr Planung- und Betriebswissen (Selbstkonzept).

- Die Mitglieder von neuen Umwelt-Berufsgruppen (Umweltnaturwissenschaftler, Absolventen von speziellen Nachdiplomstudiengängen) definieren ihren Beruf meist mit Ausrichtung auf eine noch nicht etablierte Umwelt*profession*. Sie sehen sich im sozialen beruflichen Vergleich besonders gut gestellt. Auch schätzen sie ihre durch Ausbildung erworbene Berufskompetenz vergleichsweise hoch ein, ebenso ihr Wissen über natürliche Systeme.

Wir stellen also fest: Umweltfachleute, soweit sie Mitglieder etablierter Professionen sind, bewahren ein traditionelles berufliches Selbstbild; Umweltfachleute, die Mitglieder von neuen Umwelt-Berufsgruppen sind, entwickeln offenbar ein neues berufliches Selbstbild; unklar bleibt das berufliche Selbstbild bei Umweltfachleuten von etablierten Berufsgruppen ohne Professionsstatus.

Insgesamt zeigt sich, dass die *Integration von psychologischer und soziologischer Sicht* einen fruchtbaren Ansatz ergibt, um berufliche Identität von Professionellen zu untersuchen. Die Professionssoziologie liefert die Kategorien zur Beschreibung beruflicher Organisation (Professionalisierungsgrad), die Psychologie liefert das Identitätskonzept. Das genuin Psychologische dieses Konzepts ist der Einbezug von individuellen, berufsrelevanten Kontrollüberzeugungen. Hieraus ergeben sich wie diskutiert Ansatzpunkte für eine psychologische Re-Interpretation der Wirkung von Berufsgruppenzugehörigkeit. Bemerkenswert ist aus psychologischer Sicht auch, wie eindeutig das selbstzugeschriebene Wissen (Wissen über natürliche Systeme; Planungs- und Betriebswissen) von der Berufsgruppenzugehörigkeit abhängt - und nicht etwa von der Berufserfahrung. Dieser Befund berechtigt uns, solch *selbstzugeschriebenes Berufswissen als Teil des beruflichen Selbstkonzeptes* aufzufassen. Welche faktische Expertise und tätigkeitsrelevanten Kompetenzen sich mit dem selbstzugeschriebenen Wissen verbinden, steht auf einem anderen Blatt.

## Literatur

- Abbott, Andrew (1988): The system of professions. Chicago
- Bergmann, Bärbel (1998): Tätigkeitsanforderungen im Verlauf der Berufsbiographie; in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 42, 1, 2-14
- Bergmann, Bärbel (2000). Arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung; in: Bärbel Bergmann u.a. (Hg.): Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit. Münster, 11-39
- Chi, Michelene T.H., Robert Glaser, Marshall J. Farr (eds.) (1988): The nature of expertise. Hillsdale
- Corsten, Michael (1998): Die Kultivierung beruflicher Handlungsstile. Frankfurt a. M.
- Ericsson, K. Anders, Ralf Th. Krampe, Clemens Tesch-Römer (1993): The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance; in: Psychological Review 100, 363-406
- Etzioni, Amitai (Hg.) (1969): The semi-professions and their organisation. New York
- Evetts, Julia (1999): Professions: changes and continuities; in: International Review of Sociology 9, 75-85
- Freidson, Eliot (1986): Professional powers. Chicago
- Gildemeister, Regine, Günther Robert (1987): Probleme beruflicher Identität in professionalisierten Berufen; in: Hans-Peter Frey, Karl Haußer (Hg.): Identität: Entwicklungen psychologischer und soziologischer Forschung. Stuttgart, 71-87
- Gruber, Hans, Albert Ziegler (Hg.) (1996): Expertiseforschung. Wiesbaden

- Hall, Richard H. (1968): Professionalization and bureaucratization; in: *American Sociological Review* 33, 92-104
- Haußer, Karl (1995): *Identitätspsychologie*. Berlin
- Hoff, Ernst-H., Lothar Lappe, Wolfgang Lempert (1991): *Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien*. Bern
- Johnson, Terence (1967): *Professions and power*. London
- Kohn, Melvin L., Carmi Schooler (1983): *Work and personality*. Norwood, NJ
- Leal Filho, Walter (ed.) (2001): *Environmental careers, environmental employment and environmental training: International approaches and contexts*. Frankfurt a. M.
- Mieg, Harald A. (2000): *Schlussbericht zur Umweltmarkt- und Umweltfachleute-Befragung 1997 des Schweizerischen Verbands der Umweltfachleute*. Eidgenössische Technische Hochschule, Professur für Mensch-Umwelt-Beziehungen, Working Paper 3, Zürich
- Mieg, Harald A. (2001): *The Social Psychology of Expertise*. Mahwah, NJ
- Mieg, Harald A. (2002): *Professionalisierung - ein Forschungsfeld der Wirtschaftspsychologie*; in: Erich H. Witte (Hg.): *Sozialpsychologie wirtschaftlicher Prozesse*. Lengerich, 125-144
- Mieg, Harald A., Ute Woschnack (2002): *Eine empirische Studie zur Frage beruflicher Identität aus psychologischer und soziologischer Sicht am Beispiel der Schweizer Umweltdienstleister*. ETH Zürich, Professur für Mensch-Umwelt-Beziehungen, MUB Working Paper 7, Zürich
- Nerdinger, Friedemann W. (1994): *Zur Psychologie der Dienstleistung*. Stuttgart
- Oevermann, Ulrich. (1996): *Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionellen Handelns*; in: Arno Combe, Werner Helsper (Hg.): *Pädagogische Professionalität*. Frankfurt a. M., 70-182
- Parsons, Talcott (1968): *Professions*. *International Encyclopedia of the Social Sciences* 12, 536-547
- Shanteau, James. (1992): *The psychology of experts*; in: George Wright, Fergus Bolger (Hg.): *Expertise and decision support*. New York, 11-23
- Rudolf Stichweh (1996): *Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft*; in: Arno Combe, Werner Helsper (Hg.): *Pädagogische Professionalität*. Frankfurt a. M., 49-69
- Tajfel, Henri, John C. Turner (1986): *The social identity theory of intergroup behavior*; in: Stephen Worchel, William G. Austin (Eds.): *Psychology of intergroup relations*. Chicago, 7-24
- Udris, Ivars, Martin Rimann (1994): *Ingenieure - alter Beruf, neue Werte?*; in: Lutz von Rosenstiel, Thomas Lang, Eduard Sigl (Hg.): *Fach- und Führungsnachwuchs finden und fördern*. Stuttgart, 135-152
- Wagner, Ulrich (2001): *Intergruppenverhalten in Organisationen*; in: Rudolf Fisch, Dieter Beck, Birte Englich (Hg.): *Projektgruppen in Organisationen*. Göttingen, 353-366
- Whitbourne, Susan Krauss, Comilda S. Weinstock (1986): *Adult development* (2nd ed.). New York
- Wilensky, Harold L. (1964): *The Professionalisation of Everyone?*; in: *The American Journal of Sociology* LXX, 2, 137-158

Anschrift der VerfasserInnen:

Prof. Dr. Harald A. Mieg  
Ute Woschnack  
ETH Zürich  
Professur für Mensch-Umwelt-Beziehungen  
Haldenbachstraße 44  
CH-8092 Zürich

**Schlagwörter: Personen-/Berufgruppen, Psychologie, Qualifikation/Aus- und Weiterbildung, Soziologie, Umwelt/Nachhaltigkeit**

Gerd Möll, Heike Jacobsen

## **Kooperation statt Konfrontation?**

Neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Konsumgüterindustrie und Einzelhandel und ihre betrieblichen Funktionsbedingungen

### **Abstract**

Zwischen Konsumgüterindustrie und Handelsunternehmen sind traditionell und strukturell konfliktäre Beziehungen angelegt. Seit Anfang der 90er Jahre werden unter dem Stichwort „Efficient Consumer Response“ (ECR) jedoch partnerschaftliche Wege der Zusammenarbeit zwischen Herstellern und Handel propagiert. Eine Verwirklichung dieser Vision impliziert eine Abkehr von der bislang durch harte Auseinandersetzungen und starkes Misstrauen geprägten Geschäftspraxis. Gleichzeitig definiert sie einen Bedarf an unternehmensinternen Umstrukturierungen. Dieser Aufsatz geht den Fragen nach, welche arbeitspolitischen, organisatorischen und strategischen Veränderungen und Voraussetzungen auf betrieblicher Ebene mit dieser Umstellung verbunden sind, und warum die Aussicht auf beiderseitige Gewinne durch mehr Kooperation bislang im Alltagshandeln von Industrie und Handel keine stärkere Resonanz gefunden hat.

### **1 Einleitung**

Zwischen den Unternehmen des Einzelhandels und den sie beliefernden Unternehmen der Konsumgüterindustrie sind traditionell und strukturell konfliktäre Beziehungen angelegt. Im Laufe der 90er Jahre ist dieses Problem zunehmend intensiver diskutiert worden, weil zum einen die Wettbewerbssituation im Handel zusätzliche Bemühungen um Kosteneinsparungen durch günstige Einkaufspreise veranlasste, von denen sich Industrieunternehmen weiter unter Druck gesetzt fühlten. Zum anderen aber ermöglichte es die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien, die Lieferbeziehungen zwischen Industrie und Handel so zu organisieren, dass grundsätzlich auf beiden Seiten Effizienzsteigerungen erreichbar sind. Die Voraussetzungen für die Realisierung dieser Potentiale sind jedoch vielfältig; und sie verlangen – so ist anzunehmen – gerade die Überwindung konfliktärer Konstellationen zu Gunsten von Kooperation.

Seit Anfang der 90er Jahre in den USA und Großbritannien und seit Mitte der 90er Jahre auch in Deutschland wird für die Konsumgüterwirtschaft ein Bündel von Maßnahmen zur technisch-organisatorischen branchen- und betriebsübergreifenden Verknüpfung unter dem Namen „Efficient Consumer Response“ (ECR) diskutiert. Durch ein partnerschaftlich orientiertes Vorgehen sowie mit Hilfe eines entwickelten Informationsmanagements sollen die Optimierung aller Prozessschritte in der Wertschöpfungskette sowie neue Formen der Entwicklung, Durchsetzung und Präsentation von Produkten bzw. Sortimenten am Markt in Angriff genommen werden (für einen Überblick über die Diskussion in Wissenschaft und

Praxis: siehe v.d. Heydt 1999). Dieser Gedanke wurde in Deutschland vor allem von großen Markenartikelherstellern aufgegriffen, die hier eine Chance sahen, ihre gegenüber dem Handel zunehmend schwächer gewordene Verhandlungsposition durch das Angebot von gemeinsam zu erzielenden Rationalisierungsgewinnen zu stärken.

Der umfassende Anspruch der ECR-Technologie, nämlich ein „ganzheitliches“ Verständnis der Beziehungen zwischen Industrie und Handel zu entwickeln und im Sinne einer Wertschöpfungspartnerschaft einvernehmliche und für beide Seiten attraktive Lösungen zu finden, scheint die Logik überkommener Formen der Geschäftspraxis massiv in Frage zu stellen. Eine flächendeckende Umsetzung entsprechender Strategien brächte darüber hinaus nicht nur erhebliche technische und organisatorische Veränderungen mit sich, sondern könnte auch weitreichende Konsequenzen für die Beschäftigten in Industrie und Handel haben.<sup>1</sup> Im Folgenden skizzieren wir zunächst wesentliche Elemente des ECR-Ansatzes, gehen auf seine gegenwärtige Verbreitung sowie auf seine Bedeutung für die bislang in der Konsumgüterwirtschaft dominierenden Geschäftsstrategien ein und fragen nach den arbeitsbezogenen und organisatorischen Implikationen von ECR-Strategien. Dabei konzentrieren wir uns auf die Veränderungen an den Schnittstellen zwischen Industrie und Handel sowie auf die Folgen für das Verkaufspersonal in den Filialen. Abschließend ziehen wir einige Schlussfolgerungen zu den Diffusionsbarrieren und -voraussetzungen dieser kooperationsorientierten Strategie. Wir werden die *These* vertreten, dass es nicht nur, wie häufig angenommen, die ungleiche Machtverteilung und das fehlende Vertrauen zwischen den potentiellen Kooperationspartnern Industrie und Handel sind, die die Herausbildung geeigneter Voraussetzungen für neue Formen der Zusammenarbeit behindern. Bedeutsame Konfliktlinien verlaufen auch innerhalb der jeweiligen Unternehmen und beeinflussen gemeinsam mit tradierten Rationalisierungs-, Handlungs- und Denkmustern die Durchsetzungschancen einer kooperationsorientierten Neugestaltung der Wertschöpfungskette.

## 2 Zentrale Elemente des Konzepts „Efficient Consumer Response“

Bei der Darstellung der zentralen Elemente von „Efficient Consumer Response“ lassen sich drei Bereiche unterscheiden: Als Fundament gelten *Basistechnologien und -standards* wie z.B. Electronic Data Interchange (EDI) zur Übermittlung und bruchlosen Weiterverarbeitung von Bestands-, Bestell- und Lieferdaten, entsprechende Standards für Dateninhalte und -strukturen, konkrete Techniken wie die Scannersysteme sowie Vereinbarungen über branchenweite Standardregelungen in der Prozesskette (Möll 2000, 244ff.). Das eigentliche Herzstück des Konzepts bilden die Bereiche *Warenversorgung* (Kooperationsfeld Logistik) sowie *Produktentwicklung und -vermarktung* (Kooperationsfeld Marketing), die unter das Leitbild Kundenorientierung gestellt werden.<sup>2</sup>

1 Dieser Aufsatz basiert auf einer ersten Auswertung von 33 Interviews mit ExpertInnen aus der Konsumgüterwirtschaft, die wir im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Verbundvorhabens „Vertikale Kooperation zwischen Industrie und Handel“ im zweiten Halbjahr 2001 durchgeführt haben.

2 Der Begriff der Kundenorientierung wird in der ECR-Diskussion wie auch in anderen managementorientierten Diskussionskontexten bisher sehr allgemein verwendet. Für seine Verwendung mit Blick auf den Einzelhandel haben wir kürzlich einen Klärungsvorschlag vorgestellt, der zwischen empathisch-emotionaler, technisch-organisatorischer und geschäftspolitisch-strategischer Kundenorientierung differenziert (Jacobsen 2002). ECR ist danach ein Konzept zur Optimierung der beiden zuletzt genannten Dimensionen von Kundenorientierung.

Vorliegende Erfahrungsberichte weisen darauf hin, dass bislang neben der administrativen Seite der Wertschöpfungskette (Standardisierung der Datenübertragung und Auftragsabwicklung) aus gutem Grund vor allem die Warenversorgung und darin das Kooperationsfeld Logistik im Zentrum von ECR-Projekten stand. "Hier sind die Vorgänge viel leichter quantifizierbar; Erfolge lassen sich nicht nur besser messen, sondern auch schneller erzielen" (Figgen 1998, 117). Hinzu kommt, dass dieser Handlungsbereich als weniger „sensibel“ gilt als beispielsweise Fragen der Sortimentsgestaltung. Gemäß der ECR-Vision soll die Verbrauchernachfrage die Produktion und Distribution steuern. Marktökonomische Imperative sollen nicht in Form des erhofften und vermeintlichen, sondern in Gestalt des tatsächlichen Abverkaufs in den Filialen zur Richtschnur des (produktions-)ökonomischen Handelns werden.<sup>3</sup> Mit dieser Strategie, die den informationstechnologisch gestützten Rückgriff auf aktuelle Bestands- und Abverkaufsdaten der Handelsunternehmen voraussetzt, sollen nur noch die Waren produziert, transportiert und in die Regale verräumt werden, für die auch tatsächlich Nachfrage besteht. Gravierende Änderungen der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Industrie und Handel gehen mit dieser Vorgehensweise dann einher, wenn die Industrie zum Zwecke der Optimierung der Warenbeschaffung die Bewirtschaftung der Zentrallager des Handels selbst übernimmt und damit nicht mehr der Handel, sondern der Lieferant die Bestellungen erzeugt. Flankiert werden diese Logistikstrategien von neuen Techniken der operativen Lagerabwicklung, durch die Kommissionierungsschritte im Handelslager entweder völlig überflüssig oder effizienter werden.

Inzwischen hat sich das Rationalisierungsinteresse von den Beschaffungs- und Distributionsprozessen auf das Kooperationsfeld Marketing ausgedehnt. Dort werden die Chancen zur nachhaltigen Realisierung von Wettbewerbsvorteilen von einigen Experten günstiger eingeschätzt als im Management der Lieferkette (Schröder u.a. 1999). Insbesondere die Hersteller und unter ihnen vor allem die Markenartikel-Produzenten heben dies hervor: „Die laufenden EDI- oder ECR-Projekte dienen vornehmlich der Prozessoptimierung und die Händler profitieren hiervon überproportional. Viel wichtiger erscheint Category Management, das neben Effizienzverbesserung vor allem auf Wachstum bei Umsatz und Ertrag abzielt, und hier spielen gute Markenartikel eine wesentliche Rolle“ (Barrenstein 2001).

Beim Category Management geht es um die Entwicklung einer neuen Perspektive auf den Konsumenten, mit deren Hilfe das Käuferpotential erweitert und besser ausgeschöpft werden soll. „Ganze Heerscharen von Produktforschern beschäftigen sich mit der Entwicklung neuer, noch besserer Produkte, ganze Heerscharen von Marktforschern untersuchten, wie die Hausfrau (sic!) diese Produkte verwendet. Wie sie die Produkte jedoch kauft, fragt kaum jemand. Doch genau hier liegt das Potential, das sich mit ECR erschließen lässt“ (Figgen 1998, 116). Das Interesse hat sich sowohl von der Frage des Verbrauchsverhaltens zur Frage des Kaufverhaltens als auch vom einzelnen Produkt zur Neuformulierung von gesamten Warengruppen verschoben. „Mit Warengruppen und Sortimentsteilen hat sich der Handel seit jeher befasst. Der Fokus liegt aber nun darauf, dass sie anhand von Kriterien definiert werden, die nicht etwa auf die stoffliche Zusammensetzung der Produkte oder auf die gemeinsamen Lieferanten abstellen, sondern deren Grundlage Kundenbedürfnisse bilden (Sicht der Kunden). Die Ermittlung dieser Kundensicht stellt damit ein zentrales Problem bei

---

3 Die bislang jüngste Entwicklung der ECR-Konzeption, die "gemeinsame Planung, Vorhersage und Belieferung" (Collaborative Planning, Forecasting and Replenishment), betont dagegen das antizipative Moment der Marktbearbeitung, das durch die Zusammenführung der Abverkaufsprognosen von Industrie und Handel gestärkt werden soll.

der Einteilung der Categories dar“ (Müller-Hagedorn u.a. 1999, 65).<sup>4</sup>

An Bedeutung gewinnen zunehmend die am "Point of Sale" anfallenden Informationen zum Käuferverhalten. Aufgrund des mittlerweile erreichten Verbreitungsgrades von Scannersystemen steht hier ein Datenpotential zur Verfügung, das kombiniert mit dem Herstellerwissen über Produkte und deren Käufer genutzt werden soll, um Sortimente, Regale, Ladenflächen, Preisstellung und Vermarktung zu optimieren sowie die Kundenloyalität zu erhöhen. Im Rahmen von Gemeinschaftsprojekten wird darüber hinaus z.B. auch das Verhalten von „Shopperinnen und Shopperrn“ am Regal untersucht, um mit Hilfe einer „kundenorientierten Regalplatzierung“ die „Kundenfrequenz optimal abzuschöpfen“ und den Absatz zu steigern (o.V. 2002, 50). Außerdem geht es im Kooperationsfeld Marketing darum, die hohe Misserfolgsrate bei der Entwicklung und Einführung neuer Produkte zu reduzieren

### 3 Bedeutung von "Efficient Consumer Response" für die Geschäftsstrategien von Industrie und Handel

Zu den zentralen Themen des „ECR-Diskurses“, d.h. der Diskussion über Möglichkeiten und Hemmnisse der Realisierung von ECR-Projekten, zählt der Gedanke der Kooperation zwischen den am Wertschöpfungsprozess beteiligten Partnern. Allerdings „zeigt die Praxis, dass bisher zwischen Herstellern und Händlern keine Kooperationskultur vorhanden ist. Verglichen mit anderen europäischen Ländern ist insbesondere in Deutschland das Verhältnis zwischen Lieferant und Absatzmittler durch harte Konfrontation und hohes Misstrauen geprägt“ (Seifert 2001, 56). Der Versuch, durch *gemeinsame* Anstrengungen zu einer Maximierung des Wertschöpfungspotentials zu gelangen, ist keine Selbstverständlichkeit.

Dies gilt um so mehr, als die konsequente Verfolgung von ECR-Strategien mit den bisherigen Geschäftsstrategien des Handels kaum kompatibel scheint. Insbesondere deutsche Lebensmitteleinzelhandelsunternehmen haben in den letzten Jahren zur Verbesserung ihrer Konkurrenzsituation vor allem auf *einen* unternehmerischen Handlungsparameter gesetzt: niedrige Verkaufspreise. Diese preisorientierte Strategie im Wettbewerb steht im Zusammenhang mit dem Konzentrationsprozess im Handel und dem damit möglichen Ausbau der Verhandlungsmacht gegenüber der Industrie. Darüber hinaus wurden die Personalkosten vor allem im Verkauf im Laufe der 90 Jahre erheblich reduziert (Glaubitz 2001). Beide Strategien – so ist anzunehmen – kollidieren mit Grundbedingungen des ECR-Ansatzes: Die strikte Konditionenorientierung des Handels verträgt sich nur schlecht mit der auf wechselseitigen Austausch sensibler Daten und Informationen beruhenden Sortimentsorientierung beim kooperativen Warengruppenmanagement. Auch die im Gefolge des Abbaus qualifizierten Verkaufspersonals und durch den wachsenden Anteil von Teilzeitbeschäftigten in den Filialen sich zunehmend bemerkbar machenden Servicemängel sind kaum mit einem Ansatz vereinbar, der den Kundenservice in besonderer Weise betont.

Nimmt man noch hinzu, dass die wirtschaftliche Überlegenheit von ECR-Maßnahmen nicht unumstritten ist<sup>5</sup>, dann ist es kaum überraschend, dass trotz der anfänglichen Euphorie, die durch Erfolgsmeldungen aus den USA über zweistellige Zuwachsraten bei der Umsatz-

4 Es gilt zu beachten, dass es bei dieser „Sicht des Kunden“ vor allem um die *zahlungskräftige* Nachfrage des *loyalen* und des *profitablen* Kunden geht – und nicht ohne weiteres um alle denkbaren Kunden.

5 Dies gilt vor allem dann, wenn diese Maßnahmen nicht mehr den privilegierten Status von Pilot-Projekten genießen, sondern sich unter Alltagsbedingungen zu bewähren haben.

entwicklung und den Kosteneinsparungen geschürt wurde, ECR-Strategien noch längst nicht die Verbreitung gefunden haben, die man angesichts der in Aussicht gestellten Vorteile hätte erwarten können. Gegenwärtig ist das Wissen über die Diffusion von ECR-Konzepten in Deutschland trotz einiger Bemühungen, mit Hilfe von Unternehmensbefragungen den tatsächlichen Umsetzungsstand zu erheben (z.B. ECR-Monitor der Centrale für Coorganisation), noch immer bestenfalls bruchstückhaft. Gleichwohl kann davon ausgegangen werden, dass die Zahl der Unternehmen, die sich um die Umsetzung von ECR-Strategien bemühen, zunimmt. Auch Klein- und Mittelunternehmen engagieren sich stärker, wobei sie vor allem administrative und logistische Funktionen einbeziehen.

Im Kooperationsfeld Logistik wurden in den letzten Jahren vermutlich die größten Fortschritte erzielt. Allerdings ist hier eine wichtige Differenzierung notwendig. Unterscheidet man zwischen der Primärlogistik (Weg der Ware vom Lager des Produzenten zum Lager des Händlers) und der Sekundärlogistik (Weg der Ware vom Handelslager in das Verkaufsregal des Handels), dann wird für den Bereich der Primärlogistik häufig öffentlichkeitswirksam von Effizienzgewinnen berichtet. Das größere Problem scheint jedoch im Bereich der Sekundärlogistik zu liegen, also auf dem Weg der Ware innerhalb der Handelsunternehmen. Die Gründe für die dort auftretenden Schwächen (insbesondere Bestandslücken in den Filialen) dürften wesentlich in der unterdurchschnittlichen Ressourcenausstattung dieses Bereichs der Wertschöpfungskette mit Qualifikation und Technik zu suchen sein. Dies wiederum verweist auf die Persistenz traditioneller Rationalisierungsmuster des Handels, die gerade nicht auf eine Stärkung der Bedeutung der Filialen und des dortigen Personals ausgerichtet sind, sondern durch Zentralisierung der kaufmännischen Funktionen zu Kompetenzverlusten in den Filialen führen (Goldmann/Jacobsen 1994).

Noch weniger als in der Logistik kann im Marketing von einer flächendeckenden Verbreitung partnerschaftlich orientierter Strategien in Deutschland die Rede sein, selbst wenn sich inzwischen zahlreiche bedeutende Industrie- und Handelsunternehmen mit dem Thema „Category Management“ beschäftigen. Und noch völlig in den Kinderschuhen stecken die Versuche der Verknüpfung von Strategien der Logistik und der Sortimentsgestaltung im Sinne einer funktionsübergreifenden Zusammenarbeit und Steuerung. Es gibt Hinweise darauf, dass hinter diesem „Separatismus“ wenigstens zum Teil professionskulturelle Unterschiede stehen könnten. Diese Annahme legen Selbststilisierungen von Logistik-Verantwortlichen nahe, die sich als „Handwerker“ sehen, denen die „Künstler“ aus dem Marketing gegenüberstehen.

Von einer nachhaltigen und umfassenden Durchdringung der strukturell spannungsgeladenen Beziehungen zwischen Industrie und Handel mit partnerschaftlichen Elementen kann also noch nicht gesprochen werden, jedoch ist das Feld der vertikalen Zusammenarbeit innerhalb der Konsumgüterwirtschaft nachhaltig in Bewegung geraten. Auch wenn über die zukünftige Diffusion von ECR-Maßnahmen nur spekuliert wird und beim derzeitigen Stand von einer expansiven Weiterentwicklung nicht ohne weiteres ausgegangen werden kann, müssen die bislang bereits eingetretenen Effekte und mögliche Entwicklungstendenzen für Arbeit und Beschäftigung zur Kenntnis genommen werden.

## **4 Arbeitsbezogene Implikationen von "Efficient Consumer Response"**

Als die ersten ECR-Projekte gestartet wurden, war kaum absehbar, welche Folgen sich für Arbeit, Organisation und Beschäftigung in Industrie und Handel daraus ergeben würden. Allerdings wiesen PraktikerInnen schon nach den ersten Umsetzungserfahrungen darauf hin, dass es bei der Einführung von ECR „zu gravierenden und umfassenden Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen kommt. Unternehmen, die sich für ECR entschieden haben, stehen einer wesentlich größeren organisatorischen Herausforderung gegenüber als bisher, da erstmals auch firmenübergreifendes Handeln erforderlich ist“ (Creischer 1999, 302). Allmählich gewinnt in den Unternehmen der Konsumgüterindustrie die Einsicht an Bedeutung, dass die Umsetzung von ECR kein rein instrumenteller und technologisch orientierter Vorgang ist, sondern dass die personalen Voraussetzungen erfolgskritisch sind (v.d. Heydt 1999). Dies wird neuerdings auch von den Anbietern von IuK-Technologien so gesehen. In Berichten über betriebliche ECR-Implementationserfahrungen finden sich zudem häufiger Hinweise auf das erhebliche Konfliktpotential, das mit der Etablierung neuer Prozesse und Strukturen und der damit verbundenen Infragestellung etablierter Beurteilungsmaßstäbe, Verhaltensmuster, Kompetenzen und Machtverhältnisse einher geht. Diese Beobachtungen reflektieren nicht nur die unternehmensübergreifenden Beziehungen, sondern auch die unternehmensinternen Verhältnisse, die im Zuge der Einführung von ECR-Strategien unter Veränderungsdruck geraten.

### **4.1 Veränderungen an der traditionellen Schnittstelle Industrie-Handel**

Implikationen für Arbeit und Organisation, die aus neuen Formen der Zusammenarbeit entlang der Wertschöpfungskette in der Konsumgüterwirtschaft resultieren, sind zunächst an den jeweiligen interorganisatorischen Schnittstellen zu beobachten. Im Zuge der Einführung des Konzepts „Efficient Consumer Response“ kommt es zu einer deutlichen Vermehrung der Themen, die zwischen Handel und Industrie erörtert werden. Diese Themenvielfalt - neben die bislang dominierenden Auseinandersetzungen um die Konditionen treten nunmehr die Fragen nach der Gestaltung der unternehmensübergreifenden Prozesse und der Sortimentsführung - übersteigt bei weitem die traditionellen Kompetenzen der bisherigen SchnittstelleneinhaberInnen in Industrie und Handel. Vor allem das Berufsbild des Großkundenbetreuers auf der Industrieseite (Key Accounter) ist von diesem Wandel betroffen. Insbesondere mit der Einführung der kooperativen Sortimentsführung (Category Management), die zu den zentralen Bausteinen von ECR zählt, ist eine neuartige marktorientierte Tätigkeit entstanden, die mit hohen qualifikatorischen Anforderungen verbunden ist. Gefragt sind vor allem analytische Fähigkeiten und strategisches Denken, soziale Kompetenzen sowie umfassendes Wissen über Sortimentspräsentation und Konsumentenverhalten. Dieses Anforderungsprofil ist nicht ohne weiteres kompatibel mit den traditionellen Qualifikationsmerkmalen der Vertriebsleute auf Herstellerseite sowie des Einkaufspersonals auf Handelsseite. Für die Unternehmen stellt sich also die zentrale Frage, wie die neue Aufgabenpalette aufgeteilt, woher das entsprechende Personal rekrutiert und wie es qualifiziert werden soll.

Auf Seiten der Industrie ist die Einrichtung multifunktionaler Kundenteams zu beobachten, die aus Beschäftigten der Funktionen Vertrieb, Logistik, Finanzen, Informationstechnologie und Marketing zusammengesetzt sind. Diese bislang getrennten Bereiche sollen auf der

Basis eines einheitlichen Kundenverständnisses die gemeinsam entwickelten Konzepte umsetzen. Durch die Etablierung multifunktionaler Arbeitsgruppen wird angestrebt, das an verschiedenen Stellen des Unternehmens vorhandene kundenbezogene Wissen zu bündeln. Allerdings stellt sich diese beabsichtigte Konzentration nicht von selbst ein. „Die Anwendung von ECR und insbesondere Category Management erfordert eine intensive Zusammenarbeit der Verkaufs- und Marketingorganisation eines Konsumgüterherstellers. Das Wissen der Marketingabteilung über Markt und Verbraucher muss gepaart werden mit dem Wissen der Verkaufsorganisation über die individuellen Gegebenheiten und Wünsche der Handelspartner. Auf Grund von internen Barrieren, teilweise auch durch unterschiedliches Qualifikationsniveau der Mitarbeiter aus den beiden Bereichen, findet eine Zusammenarbeit, wie sie im Rahmen von ECR mit dem Handel erforderlich ist, häufig nicht statt“ (Seifert 2000, 271).

In den von uns befragten Unternehmen lassen sich gegenwärtig zwei unterschiedliche Formen der Einbindung des Category Management in die Unternehmensorganisation beobachten. Zum einen existiert eine *Hybridlösung*, die eine Verschmelzung der Aufgabe des Warengruppenmanagements mit der Funktion des Vertriebs auf Industrieseite bzw. des Einkaufs auf Seiten des Handels vorsieht. Diese Form der Aufgabenschneidung findet sich allerdings noch recht selten. Bei den Herstellern wird das Hybrid-Prinzip in erster Linie von einigen multinationalen Markenartikel-Unternehmen mit Hauptsitz in den USA verfolgt<sup>6</sup>. Bei den deutschen Markenherstellern findet sich dieses Arrangement nur in wenigen Unternehmen und dort auch nicht flächendeckend (Speer 1999). In den meisten Handelsunternehmen dominiert nach wie vor die traditionelle Trennung zwischen Verkauf und Einkauf. Dies wird in der Fachliteratur kritisch gesehen: „Die in der klassischen Organisation von Handelsunternehmen nach Funktionen ausgerichtete Trennung von Einkauf und Verkauf führte in der Vergangenheit oftmals nicht zu marktgerechten Sortimenten“ (Seifert 2001, 131). Empfohlen wird deshalb „die Zusammenfassung der Funktion Einkauf und Verkauf zu einer Entscheidungseinheit, (die) die Grundlage für eine Ziel- und Interessenintegration als Voraussetzung zur Vermeidung divergierender Entscheidungsrichtungen innerhalb der Category“ bildet (ebd.). Welche Hindernisse der Bildung einer derartigen Funktion entgegen stehen, ist eine der zentralen Fragestellungen des laufenden Forschungsvorhabens (s.o.).

Neben der Hybridlösung findet sich in der Konsumgüterwirtschaft als weiterer Lösungsansatz eine Organisationsform, die sich als „*Doppelspitze*“ bezeichnen lässt. Dabei handelt es sich um die funktionale Trennung der Aufgabengebiete Einkauf (auf Seiten des Handels) bzw. Vertrieb (auf Seiten der Industrie) einerseits und Warengruppenmanagement andererseits. Diese organisatorische Variante könnte der Etablierung eines völlig neuen Berufsbildes den Boden bereiten. Es ist auffällig, dass im Category Management überwiegend jüngere MitarbeiterInnen zu finden sind, die meist über einen Hochschulabschluss verfügen. Allerdings ist die Institutionalisierung eines eigenständigen Bereichs Category Management bei den Herstellern in vielen Fällen wesentlich weiter fortgeschritten als bei den Handelsunternehmen. Nur in wenigen Ausnahmefällen zeichnet sich eine Kooperationsbeziehung zwischen Industrie und Handel dadurch aus, dass auf beiden Seiten Akteure mit Hybrid-Qualifikation zu finden sind.

---

<sup>6</sup> Die Beziehungen zwischen den Stufen der Konsumgüterdistribution und damit auch die Gestaltung der Schnittstelle zwischen Industrie und Handel scheint in relevantem Maße vom institutionellen Umfeld der Unternehmen beeinflusst zu sein. ECR wurde nicht nur in den USA entwickelt, sondern scheint dort auch sehr viel weiter verbreitet zu sein. In einem ersten Zugriff stellte jüngst Susan Christopherson dies in Zusammenhang mit den direkteren Durchgriffsmöglichkeiten der großen Industrie- und Handelsunternehmen auf andere Unternehmen innerhalb der Kette in marktliberalen Ökonomien (Christopherson 2001).

Obwohl einigen Category Managern in Herstellerunternehmen die Hybrid-Lösung als Zukunftsmodell gilt, wird der funktionalen Trennung auf Herstellerseite zwischen Category Management und Verkauf der Vorzug gegeben, da sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt gegenüber weiten Teilen des deutschen Handel besser vermittelbar sei. Dies verweist auf die fortdauernde Prägung des deutschen Handels durch den Einkaufsbereich und dessen Personal. „Die Mehrzahl der Führungskräfte blickt in der Regel auf eine ‚Einkäufer-Karriere‘ zurück. Ein Einkäufer, dessen Beziehung zu dem Lieferanten über Jahrzehnte seiner beruflichen Karriere durch Konfrontation und nicht durch Kooperation geprägt war, ist auch als Führungskraft mit großen Vorbehalten gegenüber einer Wertschöpfungspartnerschaft von Industrie und Handel belastet“ (Seifert 2001, 153). Freilich gibt es auch ökonomische Argumente, die die Spezialisierungsvorteile eines eigenständigen Category Management-Bereichs in den Vordergrund stellen: Wie neuere Befragungsergebnisse zum Thema Category Management zeigen, ist die Durchführung von Projekten zum Warengruppenmanagement vielfach noch immer von traditionellen Kräfteverhältnissen und den damit verbundenen Handlungsmustern geprägt. Viele Unternehmen machen die Erfahrung, „dass die Kooperationspartner das Prinzip der Gegenseitigkeit nicht einhalten und versuchen, Macht auszuüben, was von fast der Hälfte der Befragten beklagt wird. Von einer neuen Kultur des Umgangs miteinander kann bei solchen Werten kaum gesprochen werden“ (Biehl 2001, 41). Diese Ausgangssituation geht einher mit einer unzureichenden institutionellen Grundlage für erfolgreiche Kooperationsprozesse. „Von 108 Unternehmen beklagen zwei Drittel das Fehlen einer standardisierten Methode und die mangelhaften informellen Kontakte der Kooperationspartner. Gut die Hälfte der Befragten sehen in der schlecht ausgerichteten Category-Management-Organisation und in der nicht standardisierten Kommunikationsstruktur Gründe für das Nichtstun in dieser Angelegenheit“ (Biehl 2001, 44). Der hier beschriebene Zustand der unzureichenden institutionellen Kooperationsvoraussetzungen dürfte ein Ausdruck der anhaltenden Dominanz der bislang vorherrschenden Erfolgsstrategien und der dazugehörigen Traditionen, personalen Konstellationen und Organisationsstrukturen sein. Damit ist er jedoch zugleich eine wichtige Ursache für den Misserfolg von über den Status quo hinausweisenden Kooperationsversuchen.

#### **4.2 Veränderungen an bislang schnittstellenfernen Bereichen**

Kooperationsbedingte Implikationen für Arbeit und Beschäftigung ergeben sich auch in den Bereichen der *Auftragsabwicklung* und *Disposition*, in denen bislang kein oder nur in seltenen Fällen ein direkter Kontakt mit dem Geschäftspartner bestand. Neben der Kundenansprache kommt hier als neuer Anforderungskomplex die Einrichtung der Geschäftsprozessorganisation hinzu.

Prozessorientierte Reorganisation kann zu einer Neuschneidung der Arbeitsaufgaben führen, die bisherige funktionale Trennungen aufhebt. Am sinnfälligsten wird dies bei der Bildung funktionsübergreifender Arbeitsgruppen sowie bei der Zusammenlegung bislang funktional getrennt ausgeführter Arbeitsschritte zu einem Arbeitsplatz. Aber selbst dort, wo bestehende Funktionstrennungen nicht aufgehoben werden, stellt sich für die Beschäftigten zunehmend die Anforderung, die potentiellen Auswirkungen ihrer Arbeitsschritte auf die nachfolgenden Abläufe stärker zu berücksichtigen und ihr Arbeitshandeln nicht allein an einer funktionsbereichsspezifischen Logik auszurichten. Dabei wird größerer Wert auf die eigenverantwortliche Informationsbeschaffung und die Abstimmung mit anderen Bereichen gelegt. Dies impliziert einen Bedeutungszuwachs der Fähigkeit, informelle Netzwerke

aufzubauen. Diese Kompetenz dürfte nicht nur auf innerbetrieblicher Ebene an Relevanz gewinnen, sondern gerade für betriebsübergreifende Kontakte wichtig sein, da die Ausweitung kooperativer Beziehungen zwischen Handel und Industrie in vielen Unternehmen zu einer Zunahme der Zahl der MitarbeiterInnen führt, die Außenkontakte zu unterhalten haben.

Diese Neuformulierung des Anforderungsprofils gilt z.B. für die Funktion *der Auftragsabwicklung* in der Industrie; dort findet mit der Ablösung von aufgabenorientierten durch kundenorientierte Arbeitsabläufe eine Reintegration vormals getrennter Aufgaben statt (von der Auftragsannahme bis zur Bearbeitung von Reklamationen). Darüber hinaus ändert sich das alltägliche Arbeitshandeln durch eine Zunahme des direkten Kontakts mit dem Kooperationspartner.

Ähnliches gilt für den Bereich der *Disposition*. Im Zuge der Umsetzung von ECR-Strategien kommt es dort zu einer unternehmensübergreifenden Verschiebung von Wertschöpfungsschritten und entsprechenden Arbeitsaktivitäten. Prominentestes Beispiel ist die Übernahme der Bewirtschaftung von Handelslagern durch Hersteller. Dadurch kommt es zu einer Verlagerung von dispositiven Tätigkeiten vom Handel zur Industrie. Für die Disponenten auf Handelsseite führt das nicht unbedingt zum Wegfall ihrer Arbeitsplätze, sondern eher zu Veränderungen in der Zusammensetzung ihrer Arbeitsaufgaben. In einem der von uns untersuchten Fälle steht dem Rückgang des Anteils dispositiver Arbeiten eine Zunahme der Kommunikation mit Lieferanten, aber auch der administrativen Tätigkeiten gegenüber. Ein Merkmal der neu hinzugekommenen Arbeiten besteht darin, dass sie immer weniger unabhängig von anderen Personen bearbeitet werden können. Der Bedarf an wechselseitiger Absprache nimmt deutlich zu. Diese und weitere Veränderungen der Arbeitsbedingungen verweisen auf eine Bedeutungszunahme der unternehmensinternen Kommunikation und Kooperation.

Auf Seiten der Industrie führte die Übernahme von Dispositionsarbeit zu erheblichen Veränderungen im Bereich der Auftragsabwicklung, die vielfach als „Kulturbruch“ wahrgenommen wurden. In einigen Fällen wurden deshalb sogar MitarbeiterInnen ersetzt, die mit den neuen Arbeitsinhalten überfordert waren. Für diejenigen, die die Mehranforderungen bewältigen konnten, war der neue Arbeitszuschnitt mit höherer Entlohnung und mit einer Aufwertung ihrer Funktion verbunden. Diese Bedeutungszunahme hängt damit zusammen, dass die Auftragsabwicklung in stärkerem Informationsaustausch mit anderen Abteilungen steht, um die zur Bewältigung der Kundenanforderungen notwendige Prozessorientierung verwirklichen zu können.

In vielen Unternehmen sind die Suchstrategien bei der Umstellung der Unternehmensorganisation auf eine Prozessorientierung noch im Fluss. Es ist kaum zu erwarten, dass sich die Frage nach der Balance zwischen einer funktionsorientierten und einer prozessorientierten Organisation durch das Treffen einzelner „richtiger“ Organisationsentscheidungen wird lösen lassen. Offenkundig liegt hier ein Zielkonflikt vor, nämlich der zwischen den Spezialisierungsvorteilen funktionaler Organisation und der funktionsübergreifenden Sicht auf die Optimierung eines Gesamtprozesses. Außerdem sind hier Widerstände gegen die Neuschneidung von Abteilungsgrenzen von Bedeutung, da mit der Neukonfigurierung der Unternehmensorganisation tradierte Einfluss- und Machtsphären unter Veränderungsdruck geraten.

Nach verbreiteter Auffassung stoßen Handelsunternehmen bei der Abkehr von der strikt funktionalen Organisations- und Arbeitsweise auf wesentlich größere Probleme als Industrieunternehmen. Die prozessorientierte „Betrachtungsweise“ hat sich auf Seiten der Industrie bereits weitgehend durchgesetzt, stellt aber viele Handelshäuser vor komplexe organisatori-

sche sowie kulturelle Schwierigkeiten. Der bisher vorwiegend funktional getriebene Handel ist nun gefordert, den revolutionären Schritt der Einführung der modernen Prozessorganisation zu vollziehen" (Kilimann/v. Schlenk 1998, 215).

### 4.3 Veränderungen in den Filialen des Handels

Auch auf Filialebene ergeben sich im Zuge der Verbreitung vertikaler Kooperation wichtige Veränderungen. So steigen durch neue Strategien des Waren- und Informationsmanagements in mehrfacher Hinsicht die Anforderungen an das Personal. Mit der Installation von Scanner-Kassen ist nämlich keineswegs bereits eine hinreichende Grundlage für diejenigen ECR-Maßnahmen gelegt, die auf zuverlässige Abverkaufsdaten aufbauen. Nach wie vor bleibt eine exakte Bestandsführung auf die kompetente Mitarbeit des Filialpersonals angewiesen. Das Erfahrungswissen des Filialpersonals ist darüber hinaus insbesondere beim Management derjenigen Warengruppen unverzichtbar, die sich (bislang) dem rechnergestützten Bestellwesen entziehen.

Die Zunahme der informationstechnologischen Anforderungen trifft in vielen Filialen auf eine seit Jahren systematisch ausgedünnte Belegschaft, in der Teilzeitbeschäftigung dominiert und deren verkaufsspezifische kaufmännische Qualifikationen als zunehmend weniger relevant betrachtet werden (Jacobsen/Hilf 1999, Kirsch u.a. 1999). Der Einzug von Computerbildschirmen stößt nicht selten beim Verkaufspersonal auf spürbare Berührungängste und Akzeptanzprobleme, die sich etwa in Eingabefehlern (z.B. bei Warenbestellvorgängen) und der unzureichenden Nutzung von rechnergestützten Informationsmöglichkeiten niederschlagen. Daraus ergeben sich spezifische Anforderungen an Strategien zur Deckung der Qualifizierungsbedarfe.

Allerdings darf nicht übersehen werden, dass bestimmte ECR-Strategien geeignet sind, zu einer Verringerung der Autonomie und damit zum Kompetenz- und Qualifikationsverlust auf Filialebene beizutragen. Dies betrifft z.B. die Aufgabe der Regaloptimierung (optimale Anordnung der Produkte im Regal), die bislang bei vielen Handelsunternehmen vornehmlich von der Markt- bzw. Abteilungsleitung oder auch von den Verkaufskräften wahrgenommen wurde. ECR setzt demgegenüber auf ein „Space Management“, das auf Grundlage von tatsächlichen Abverkäufen, artikelspezifischen Roh- oder Deckungsbeiträgen und Erkenntnissen der Marktforschung über das Käuferverhalten operiert und zentrale Vorgaben für die Filialen erarbeitet.

Dieses Beispiel muss keineswegs den Endpunkt der Aufgabenverlagerung aus den Filialen darstellen. Darauf deuten Handlungsmuster von Herstellern, deren Produkte beratungsbedürftig sind und einer angemessenen Präsentation bedürfen, und die sich über den in dieser Hinsicht immer stärker spürbaren Funktionsverlust des Handels beklagen. Einige Produzenten haben inzwischen begonnen, die Rolle des bloßen Warenlieferanten zu verlassen und umfassendere Dienstleistungsfunktionen zu übernehmen. Dies umfasst dann nicht nur Aufgaben der Sortimentsauswahl und -gestaltung, was im Bereich der Klein- und Mittelunternehmen zu horizontalen Formen der Kooperation auch zwischen konkurrierenden Herstellern führen kann. Darüber hinaus übernehmen Produzenten ansatzweise bislang dem Handel zugeschriebene Funktionen. Dies reicht von der Gestaltung und regelmäßigen Pflege des Regalbildes über die Identifikation von Bestandslücken bis hin zur Produktberatung gegenüber dem Handelspersonal oder gar zum temporären Einsatz eigenen Verkaufspersonals in den Filialen des Handels. Diese Tätigkeiten werden bevorzugt von teilzeitbeschäftigten weiblichen Arbeitskräften durchgeführt, die nicht mehr über fachhandelsspezi-

fische Qualifikationen verfügen müssen. Damit zeichnen sich neue Formen der Arbeitsteilung und Kooperation zwischen Industrie und Handel ab, die zu einer weiteren Erosion von qualifizierter Vollzeitbeschäftigung auf Filialebene führen können.

## 5 Schlussfolgerungen

Die auf die kooperative Zusammenarbeit zwischen Industrie und Handel abzielende Konzeption „Efficient Consumer Response“ postuliert eine Abwendung von der bislang vorherrschenden Konditionenorientierung und die Hinwendung zur Konsumenten- und Sortimentsorientierung. ECR stellt damit bisherige „Erfolgsstrategien“ des deutschen Handels in Frage, die bevorzugt den Verkaufspreis der Ware in den Mittelpunkt gerückt haben. Diese Refokussierung bricht mit Traditionsbeständen und zieht wesentliche Bestandteile der im Bewusstsein der Führungskräfte und der anderen Beschäftigten verankerten Unternehmenskulturen massiv in Zweifel. Zu vermuten ist, dass neben einer einvernehmlichen Lösung der Frage nach der Verteilung von Kooperationsgewinnen insbesondere eine gewisse „Beruhigung an der Konditionenfront“ eine wesentliche Bedingung dafür ist, kooperative Geschäftsbeziehungen aufzubauen und daran anknüpfend der Sortimentslogik mehr Geltung zu verschaffen. Offenkundig bedarf es hier eines beiderseitigen Vertrauensvorschlusses, um überkommene Verhaltensmuster und Strategien zu überwinden. Allerdings nutzt ein Vertrauensvorschluss wenig, wenn er nicht in entsprechende institutionelle Veränderungen mündet, die eine Kooperation auf Dauer möglich machen.

Mit der konsequenten Umstellung von der vorherrschenden Konditionenlogik zur Logik der kooperativen Sortimentsgestaltung geraten bestehende organisatorische Regelungen und Kommunikationswege an der Schnittstelle zwischen Industrie und Handel unter Veränderungsdruck. Tatsächlich werden jedoch die althergebrachte Dominanz der Einkäuferkultur im Handel, traditionelle Karrierewege in Vertrieb und Marketing bei den Markenherstellern sowie die dyadische Beziehung zwischen Einkäufer und Verkäufer bislang erst ansatzweise relativiert. Category Management übernimmt dort, wo es institutionell verankert ist, in den meisten Fällen lediglich eine Dienstleistungsfunktion für die traditionellen SchnittstelleninhaberInnen im Einkauf des Handels und im Vertrieb der Industrie. All dies spricht dafür, dass es nicht nur die ungleiche Machtverteilung zwischen den potentiellen Kooperationspartnern ist, die die bislang eher zögerliche Verbreitung von ECR-Konzepten erklären könnte. Die innerbetrieblichen Kräfteverhältnisse, also die mehr oder weniger fein austarierten Gleichgewichte, Interessengegensätze, Koalitionen und Einflusszonen, sowie die auch für konkurrierende Akteure unhinterfragt geltenden unternehmens- und branchenkulturellen Selbstverständlichkeiten stehen oftmals der Herausbildung geeigneter organisatorischer, qualifikatorischer und strategischer Voraussetzungen für neue Formen der betriebsübergreifenden Zusammenarbeit entgegen.

Die Arbeitsplätze in den administrativen und logistischen Abteilungen in Industrie und Handel scheinen vor allem durch den angestrebten Übergang von funktions- zu prozessorientierten Arbeitsaufgaben unter Veränderungsdruck zu geraten. An vielen Stellen ist ein arbeitsorganisatorischer Trend von einer aufgaben- zu einer kundenorientierten Arbeitsweise zu beobachten, wobei diese Veränderungen freilich keineswegs immer ursächlich mit neuen betriebsübergreifenden Kooperationsstrategien in Zusammenhang stehen müssen. Erwähnenswert ist hier der Umstand, dass einige der beschriebenen arbeitsorganisatorischen

Veränderungen bereits vor dem Aufkommen der ECR-Debatte in Gang gesetzt worden sind, jetzt aber vielfach unter der Überschrift ECR kommuniziert werden und davon möglicherweise Rückenwind erhalten haben. Das Engagement in ECR-Projekten gilt mittlerweile offenkundig als Ausweis von Modernität, so dass es für viele Unternehmen zum guten Ton zu gehören scheint, sich entsprechend darzustellen.

Was schließlich die arbeitspolitischen Entwicklungstendenzen auf der Filialebene angeht, scheinen hier Konzepte am wirkmächtigsten zu sein, die einen stärkeren Durchgriff der Konzernzentralen ermöglichen und entsprechende Autonomie- und Kompetenzverluste in den Filialen zur Folge haben. Außerdem dürften die Reaktionen der Industrie auf den Umstand, dass der Handel vielfach nicht mehr seiner traditionellen Funktion nachkommt, bestehende Trends der Arbeitskräfteentwicklung eher noch verstärken. Das betrifft vor allem Produktbereiche, die Präsentation und Pflege/Beratung benötigen und wo sich Produktinformation nicht allein via Werbung an die VerbraucherInnen bringen lässt. Demgegenüber gibt es einstweilen nur wenige Hinweise dafür, dass die mit dem ECR-Gedanken postulierte Kundenorientierung zu einer Renaissance der Beratung im Einzelhandel führen wird.

Zu erwarten ist, dass aus dem „ECR-Baukasten“ diejenigen Strategien die grössten Umsetzungschancen und möglicherweise auch die spürbarsten Folgen für die Beschäftigten haben, die die etablierten inner- und zwischenbetrieblichen Kräfteverhältnisse und die eingelebten sozialen Denk- und Verhaltensmuster in den Unternehmen am wenigsten in Frage stellen bzw. mit diesen kompatibel sind. Gleichwohl bedeutet dies nicht, dass alles beim Alten bleiben muss. Insbesondere das wachsende Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften könnte die Konsumgüterwirtschaft und insbesondere den Handel zunehmend vor das Problem stellen, vermehrt entsprechend komplexe und anspruchsvolle Arbeitsplätze anbieten zu müssen, um überhaupt noch Nachwuchskräfte für den qualifizierten Angestelltenbereich und anspruchsvolle Managementaufgaben rekrutieren zu können. Hierbei bietet der ECR-Ansatz ein breites Aktionsfeld zur Entwicklung entsprechender Stellenangebote. Unter der Voraussetzung, dass die These vom Zuwachs an WissensarbeiterInnen und dem daraus erwachsenden Druck zur Schaffung attraktiver Arbeitsplätze (Stehr/Grundmann 2001) nicht völlig aus der Luft gegriffen ist, könnte sich hier Rückenwind für die Diffusion von ECR entwickeln. Allerdings sind dann auch die Folgen für diejenigen Beschäftigten genauer zu kalkulieren, die nicht in den Genuss wissensbasierter Arbeitsplätze kommen.

Wichtige Impulse zur Kooperation sind schließlich von Bewältigungsstrategien der immer deutlicher werdenden Krise der Markenartikelhersteller zu erwarten, die der von den Discountern vorangetriebenen Verbreitung der Handelsmarken geschuldet ist. Es deutet sich an, dass die Markenartikelindustrie in der verstärkten Zusammenarbeit mit dem klassischen Lebensmitteleinzelhandel eine Antwort auf diese Krise zu sehen scheint.

## Literatur

- Barrenstein, Peter (2001): Der "Kampf" mit dem Handel – gezielte Kooperation und selektive Konfrontation auf Basis alter Stärken des Markenartikels als Weg zu gemeinsamen Erfolg. Vortrag auf der Jahresversammlung des deutschen Markenverbandes am 29.6. 2001
- Biehl, Bernd (2001): Ran an die Praxis; in: Lebensmittelzeitung v. 31.8.2001, 44-45
- Criescher, Cornelia (1998): Der Mensch als Faktor; in: Andreas v.d. Heydt (Hg.): Handbuch Efficient Consumer Response. München, 302-311

- Christopherson, Susan (2001): Lean retailing in marktliberalen und koordinierten Wirtschaften; in: Hedwig Rudolph (Hg.) unter Mitarbeit von Anne Schüttpezl: Aldi oder Arkaden? Unternehmen und Arbeit im europäischen Einzelhandel. 57-80
- Figgen, Berthold (1998): Category Management – das Kaufverhalten im Blick; in: Jens Kilimann, Heiner v. Schlenk, Ernst-Christian Tienes (Hg.): Efficient Consumer Response. Strategische Waffe für Handel und Industrie. Stuttgart, 115-140
- Glaubitz, Jürgen (2001): Hoffnungsträger oder Sorgenkind: Konzentration und Beschäftigung im Einzelhandel; in: Martin Baethge, Ingrid Wilkens (Hg.): Die Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen, 181-206
- Goldmann, Monika, Heike Jacobsen unter Mitarbeit von Bärbel Meschkutat (1994): Trends betrieblicher Modernisierung im Einzelhandel. Neue Wege des Technikeinsatzes, der Arbeitsgestaltung und Personalpolitik in einer Frauenbranche. Dortmund
- Heydt, Andreas v.d. (Hg.) (1999): Handbuch Efficient Consumer Response. München
- Jacobsen, Heike (2002): Dimensionen von Kundenorientierung im Einzelhandel: Ansatzpunkte für ein sektorspezifisches Verständnis von Dienstleistungsqualität; in: Dieter Sauer (Hg.) Dienst – Leistung(s) – Arbeit. Frankfurt/New York, 181-198
- Jacobsen Heike, Ellen Hilf (1999): Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel vor dem Hintergrund neuer Öffnungszeiten. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, sfs-Beiträge aus der Forschung, Bd. 114, Dortmund
- Kilimann, Jens, Heiner v. Schlenk (1998) Fazit – Fünf ECR-Grundregeln; in: Jens Kilimann, Heiner v. Schlenk, Ernst-Christian Tienes (Hg.): Efficient Consumer Response. Strategische Waffe für Handel und Industrie. Stuttgart, 215-219
- Kilimann, Jens, Heiner v. Schlenk, Ernst-Christian Tienes (Hg.) (1998): Efficient Consumer Response. Strategische Waffe für Handel und Industrie. Stuttgart
- Kirsch, Johannes u.a. (1999): „Darf“s etwas weniger sein?“ Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen im Lebensmitteleinzelhandel. Ein europäischer Vergleich. Berlin
- Moll, Christian (2000): Efficient Consumer Response. Neue Wege einer erfolgreichen Kooperation zwischen Industrie und Handel. Frankfurt
- Müller-Hagedorn, Lothar u.a. (1999): Vertikales Management – Trends in der Praxis und Schwerpunkte der theoretischen Diskussion; in: Marketing ZFP, H.1, 61-74
- o.V. (2002): Kooperation verleiht Haarfarben-Regal mehr Glanz; in: Lebensmittel-Zeitung, 11.1.2002, 50
- Schröder, Hendrik u.a. (1999): Efficient Consumer Response. Studie zum Stand der Kundenorientierung. Düsseldorf/Essen
- Seifert, Dirk (2001): Efficient Consumer Response. Strategische Erfolgsfaktoren für die Wertschöpfungspartnerschaft von Industrie und Handel. Mering
- Speer, Franz (1999): Category Management: Organisatorische Ansätze eines integrierten Marketing- und Vertriebskonzepts; in: Andreas v.d. Heydt (Hg.): Handbuch Efficient Consumer Response. München, 302-311
- Stehr, Nico, Reiner Grundmann (2001): Die Arbeitswelt in der Wissensgesellschaft; in: Thomas Kurtz (Hg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Opladen, 315-335

Anschrift der VerfasserInnen:

Dr. Gerd Möll  
Dr. Heike Jacobsen  
Sozialforschungsstelle Dortmund  
Evinger Platz 17  
D-44339 Dortmund

**Schlagwörter: Arbeitsorganisation, Dienstleistung/Verwaltung, Industrie, Soziologie**

Bärbel Bergmann, Falk Richter

## **Berufliche Handlungskompetenz bei erwerbstätigen Männern und Frauen**

### **Abstract**

Trotz der zunehmenden Angleichung der Lebenspläne von Frauen und Männern wird in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes gesprochen. Am Beispiel einer Gelegenheitsstichprobe von 920 Erwerbstätigen in Vollzeitverhältnissen wird gefragt, ob Geschlechtseffekte existieren in der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation als einem Prädiktor arbeitsimmanenter Kompetenzentwicklung, in der Beschaffenheit beruflicher Handlungskompetenz, die über das Selbstkonzept mit Hilfe standardisierter Analyseinstrumente erfasst wird, und bezüglich des Anteils von Personen mit Führungsfunktion. Die Befunde enthalten kleine, aber signifikante Geschlechtseffekte in den Ausprägungen des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz zugunsten der Männer und sie belegen, dass Männer häufiger Führungsfunktionen ausüben. Es gibt keine Geschlechtseffekte bei der Einschätzung der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation.

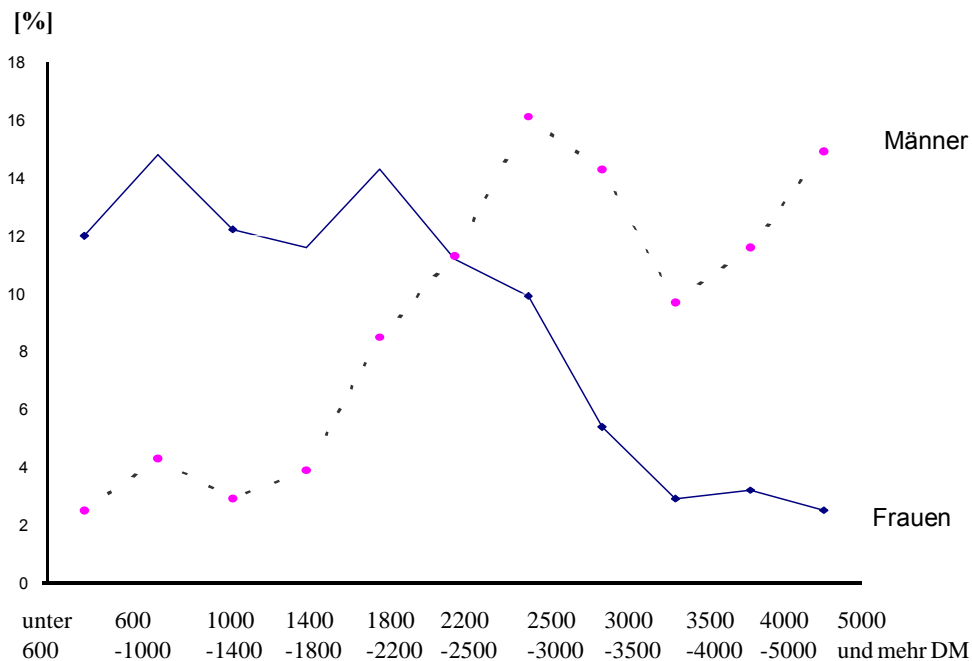
### **1 Einleitung**

In den letzten Jahren ist die Erwerbsquote der Frauen angestiegen. Kleinhenz (1998) bezeichnet die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit und die Angleichung der Lebenspläne von Frauen und Männern als einen Megatrend, der die Veränderungen in der Arbeitswelt charakterisiert. Im Bildungssystem sind Disparitäten der Geschlechterverhältnisse weitgehend verschwunden. Das ist aber in der Erwerbstätigkeit keineswegs der Fall. In der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung spricht man von einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Eine horizontale Arbeitsmarktsegregation bezeichnet dabei das Nebeneinander von Arbeitssegmenten oder Berufen, die sich hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses unterscheiden, eine vertikale Segregation das Gefälle von Hierarchie und Macht (Gottschall 1995, 125). Letzteres wird durch den geringeren Frauenanteil in hoch qualifizierten Berufen und in Führungspositionen belegt. Die wichtigste Ursache dieser Segregation wird in der Doppelbelastung der Frauen und ihrer daraus resultierenden widersprüchlichen Sozialisation mit der Forderung an eine Balance zwischen Beruf und Familie gesehen (Knapp 1990, 17). Das führt dazu, dass Erwerbsbiografien von Frauen häufiger diskontinuierlich verlaufen. Die von Männern sind überwiegend durch dauerhafte Normalarbeitsverhältnisse gekennzeichnet. Aber auch Geschlechtsrollenkonflikte werden als Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen genannt. Sie können so weit führen, dass Frauen, wenn sie erfolgreich sind und gegen den weiblichen Geschlechtsrollenstereotyp verstoßen, der Eigenschaften wie passiv, emotional, schwach und fürsorglich vorgibt, riskieren, für Erfolge kritisiert zu werden (Müller 1999). Im Einkommen für

Erwerbsarbeit bilden sich diese Disparitäten der Geschlechterverhältnisse ab.

Sie sind in der Abbildung 1 als Anteile verschiedener Nettoeinkommensgruppen für Männer und Frauen dargestellt.

**Abb. 1: Arbeit von Männern und Frauen in unterschiedlichen Nettoeinkommensgruppen (Statistisches Bundesamt, 2000)**



Bei den Frauen liegen die Häufigkeitsmaxima in den unteren und bei den Männern in den oberen Einkommensgruppen. Das hat viele Ursachen. Ein größerer Anteil an Teilzeitarbeit bei Frauen ist eine. Teilzeitbeschäftigungen und geringfügige Beschäftigungen haben zugenommen und in diesen sind Frauen überrepräsentiert. Bei personenorientierten Dienstleistungen gab es zwischen 1987 und 1997 einen Anstieg der geringfügig beschäftigten Frauen von zwei auf drei Millionen. Bei Männern betrug der Anstieg nur 0,3 und erfolgte auf 1,7 Millionen (Brettreich-Teichmann/Wiedemann 1998, 30).

Zu den Veränderungstrends in der Arbeitswelt gehört auch die Erhöhung der Arbeitsproduktivität. Für die Zeit von 1991 bis 1998 wird für die Bundesrepublik Deutschland eine Erhöhung von 15,3% ausgewiesen. Das hat zur Folge, dass Güter und Dienstleistungen mit weniger Personen oder in verkürzter Arbeitszeit hergestellt werden können. Beides ist realisiert. Im Zeitraum von 1991 bis 1999 ist ein Rückgang der Erwerbstätigen von 37,8 Millionen auf 36,4 Millionen zu verzeichnen (Statistisches Bundesamt 2000). Das Statistische Bundesamt (2000) weist darüber hinaus aus, dass Frauen tendenziell früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Mit solchen statistischen Daten und dem Verweis auf geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse werden Unterschiede in der Erwerbsarbeit von Männern und Frauen sehr global beschrieben. Vereinzelt existieren Studien, die eine geschlechtsspezifische Analyse von Arbeitstätigkeiten vorgenommen haben. So hat Rau (2001) in einer Studie zur Analyse und Bewertung der Arbeitsanforderungen und -beanspruchungen an einer Gelegenheitsstichprobe von 241 Erwerbstätigen aus unterschiedlichen Firmen bzw. Behörden (Multimedia Firma, Betriebskrankenkasse, Arbeitsämter, Video Audio Design Firma, Mikroelektronikfirma) mit Hilfe des Tätigkeitsbewertungssystems für geistige Arbeit (Rudolph/Schönfelder/Hacker 1987) die Beschaffenheit der Arbeit im Hinblick auf 20 Eigenschaften (Skalen) getrennt für Männer und Frauen analysiert und dabei deutliche Unterschiede zugunsten der Männer festgestellt. Für die Gruppe der Männer werden alle Skalen mit Ausnahme der Skalen körperliche Abwechslung und Vorbildungsnutzung besser als das Mindestprofil bewertet. Für die Gruppe der Frauen liegen die Skalen etwa zur Hälfte unter dem Mindestprofil. Für Männer bestehen also in dieser Stichprobe besser gestaltete Arbeitsplätze.

Damit ist exemplarisch gezeigt, dass die für makroskopische Analysen von Berufsverläufen vielfach beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschiede sich auch in Mikroanalysen bezogen auf das Anforderungsspektrum am Arbeitsplatz finden lassen.

Sollte sich dieser exemplarische Befund replizieren lassen, so ist er nicht nur unter dem Beanspruchungs- und Belastungsaspekt, sondern auch unter dem Aspekt der Kompetenzentwicklung kritisch zu diskutieren. Das Konzept der arbeitsimmanenten Kompetenzentwicklung (Frei/Duell/Baitsch 1984; Baitsch 1998, 269f; Bergmann u.a. 2000) und empirische Befunde begründen, dass Anforderungen am Arbeitsplatz auch als Prädiktoren beruflicher Kompetenzentwicklung angesehen werden können. Über Motivations- und Trainingsprozesse beeinflussen sie ein kontinuierliches Lernen im Prozess der Arbeit. Vielfältige Tätigkeiten mit Entscheidungsspielräumen fordern zum Explorieren und Probieren heraus, ermöglichen damit eine Optimierung von Arbeitsmethoden und erlauben gleichzeitig, berufliches Wissen anzuwenden und dabei zu trainieren. Einfache, wenig vielfältige Tätigkeiten schränken im Sinne der Disuse-Hypothese von Berkowitz und Green (1965) Prozesse der arbeitsimmanenten Kompetenzentwicklung ein. Diese Probleme waren der Anlass, Fragen der geschlechtsspezifischen Ausprägung der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation und der beruflichen Handlungskompetenz nachzugehen.

## 2 Aufgabenstellung und Untersuchungsfragen

Am Beispiel der im Rahmen des Projekts „Individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozess der Arbeit“<sup>1</sup> (Bergmann u.a. 2000) untersuchten Stichprobe von Erwerbstätigen soll der Frage nach einer geschlechtsspezifischen Beschaffenheit beruflicher Handlungskompetenz und ihrer Prädiktoren in der Arbeitssituation für eine spezielle Stichprobe Erwerbstätiger – nämlich für solche in unbefristeten Vollzeitverhältnissen – nachgegangen werden. Dabei wird das Qualifikationsniveau kontrolliert, indem Vergleiche zwischen Männern und Frauen für jedes Qualifikationsniveau separat durchgeführt werden.

Berufliche Handlungskompetenz bezeichnet die Motivation und Befähigung einer Person zur selbständigen Weiterentwicklung von Wissen und Können auf einem Gebiet. Damit

1 Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und des Europäischen Sozialfonds.

schließt die Kompetenz die Befähigung zur Bewältigung neuartiger Aufgaben ein und kann als Kapazitätsbegriff verstanden werden. Im selbst organisierten Lernen wird der wesentliche Mechanismus der Kompetenzentwicklung gesehen (Erpenbeck 1997). Das ist eine notwendige Reaktion auf die beschleunigten Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt. Arbeiten und Lernen erfolgen zunehmend parallel. Das arbeitsplatzspezifische Fach- und Methodenwissen wird im Arbeitsprozess angeeignet und erzeugt. Durch Bildung kann ein Wissensvorlauf nicht mehr ausreichend bereitgestellt werden. Es wird erforderlich, dass Arbeitende ihre Arbeitsaufgabe so redefinieren, dass sie sich als Problemanalytiker ihrer eigenen Arbeit verstehen und eine explorierende Auseinandersetzung mit der Arbeitsaufgabe und in deren Folge eine Optimierung der Arbeitsmethoden erreichen. Dies ist Ausdruck der Qualität der intrinsischen Motivation, mit der selbst organisiertes Lernen funktioniert.

Im Unterschied zur Qualifikation wird berufliche Handlungskompetenz (meist) nicht zertifiziert. Eine Abschätzung ihrer Ausprägung kann über verschiedene Wege erfolgen. Mit Hilfe erreichter Leistungen kann auf Kompetenz geschlossen werden. Leistungen sind aber immer berufs-, oft sogar arbeitsplatzspezifisch, und sie machen somit branchenübergreifende Vergleiche schwer oder unmöglich. Ein verbreiteter Weg der Kompetenzabschätzung sind Fremdeinschätzungen durch Vorgesetzte, die in größeren Unternehmen regelmäßig durchgeführt und für die Steuerung der Kompetenzentwicklung genutzt werden. Ein praktikables Vorgehen der Kompetenzabschätzung besteht zusätzlich in der Erfassung des Selbstkonzepts der Kompetenz. Arbeitende können als Kenner ihrer Arbeitssituation auch ihre berufliche Handlungskompetenz einschätzen. Empirische Studien und auch Metaanalysen (Mabe/West 1982, 280; Harris/Schaubroeck 1988, 43; Moser u.a. 1994, 473; Moser 1999, 14) haben gezeigt, dass Selbstbeurteilungen beruflicher Leistungen unter bestimmten Voraussetzungen valide Ergebnisse liefern. Es existiert eine ganze Reihe von Instrumenten, mit denen Aspekte beruflicher Handlungskompetenz über das Selbstkonzept erhoben werden, z. B. der Kompetenzfragebogen von Stäudel (1988), der Problemlösefragebogen von Holling, Liepmann, König, Otto und Schmidt (1980) oder die Skalen zur Selbsteinschätzung beruflicher Kompetenz von Sonntag und Schäfer-Rausser (1993). Für die Aufgabe der geschlechtsspezifischen Bestandsaufnahme beruflicher Handlungskompetenz wird aufgrund der berufs- und branchenübergreifenden Vergleichsmöglichkeiten in der Erfassung verschiedener Facetten des Selbstkonzepts der beruflichen Kompetenz ein Weg gesehen. Zusätzlich zu einer Abschätzung von Merkmalen und Niveaustufen beruflicher Handlungskompetenz, operationalisiert über verschiedene Dimensionen ihres Selbstkonzepts, die an mehreren Stichproben Erwerbstätiger vorgenommen wird, erfolgt an den gleichen Stichproben für jede Person eine Analyse der Arbeitssituation, weil diese als ein Prädiktor arbeitsimmanenter Kompetenzentwicklung konzeptuell zu begründen ist.

Die Analyse der Arbeitssituation konzentriert sich auf ihre Lernhaltigkeit und gegebene Lernförderungen. Auch hier bieten Selbstanalyseinstrumente durch die Arbeitenden und Befragungen zum Umfang von Weiterbildungen einen praktikablen Zugang.

Mit der geschlechtsspezifischen Bestandsaufnahme zu Prädiktoren und zur Beschaffenheit beruflicher Handlungskompetenz am Beispiel einer Gelegenheitsstichprobe von Erwerbstätigen soll eine Reihe von Fragen beantwortet werden:

1. Unterscheiden sich die Arbeitssituationen von Männern und Frauen in Bezug auf die Einschätzung der Lernhaltigkeit der Arbeitsaufgaben und der Lernförderung der Organisation, in der sie tätig sind? Bei letzterem wird auch geprüft, ob sich der Umfang, in dem Männer und Frauen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, unterschei-

det.

2. Gibt es Unterschiede im Selbstkonzept beruflicher Kompetenz bei Männern und Frauen gleichen Qualifikationsniveaus und wenn ja, auf welche Facetten des Selbstkonzepts beruflicher Handlungskompetenz beziehen sich solche Unterschiede?

Am Beispiel der untersuchten Stichprobe soll ferner dem Problem der vertikalen Segregation nachgegangen werden. Deshalb wird gefragt:

3. Unterscheidet sich in den einzelnen Qualifikationsgruppen der Anteil von Männern und Frauen mit Führungspositionen im Arbeitsprozess und steht diese Klassifizierung im Zusammenhang mit den erhobenen Variablen zur Lernhaltigkeit der Arbeitssituation und zu Indikatoren des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz?

Mit diesen Analysen soll geprüft werden, ob sich für diese Stichprobe geschlechtsspezifische Unterschiede in der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation als einem Prädiktor beruflicher Handlungskompetenz und im Selbstkonzept beruflicher Kompetenz nachweisen lassen.

### 3 Methodik

Die Untersuchung wurde als Querschnittsuntersuchung an 920 Erwerbstätigen, die in einem Vollzeitverhältnis beschäftigt waren, durchgeführt. Sie entspricht einem korrelativen Design mit der Person als Analyseeinheit. Für jede Person wurden Daten zur Beschreibung der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation und des Selbstkonzepts der beruflichen Kompetenz erhoben. In Begriffen des Verzeichnisses der Berufsbenennungen für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit (1998) stammten die Erwerbstätigen aus Fertigungsberufen, technischen Berufen, sachbezogenen Dienstleistungen, Bürodienstleistungen und Humandienstleistungen. Die Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die Stichprobe nach Qualifikationsgruppen, Alter und Geschlecht an.

Für die Datenerhebung wurden standardisierte Selbstanalyseinstrumente genutzt, die im Rahmen des oben genannten Projekts auf der Basis vorhandener Analyseverfahren entwickelt bzw. für den Untersuchungszweck modifiziert wurden (Bergmann u.a. 2000). Für die Erfassung der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation wurden die Lernhaltigkeit der Arbeitsaufgabe und die Lernförderung der Organisation mit speziell entwickelten Instrumenten erhoben und der Umfang in Anspruch genommener Weiterbildungen erfragt. Die Beschreibung der Lernhaltigkeit der Arbeitsaufgabe erfolgte mit einer Skala, die abbildet, in welchem Umfang Arbeitsaufgaben eine vollständige Tätigkeitsstruktur und Entscheidungsspielräume, vielfältige Anforderungen sowie transparente Informationsflüsse und Rückkopplungen aufweisen. Höhere Skalenwerte drücken eine höhere Lernhaltigkeit aus. Die Beschreibung der Lernförderung der Organisation nutzte eine Skala, die Partizipationsmöglichkeiten, die Anerkennung von Selbständigkeit, Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit und zeitliche Bedingungen abbildet. Der Umfang an Weiterbildungen wurde in Form der Häufigkeit und Dauer absolvierter Weiterbildungen erfasst und so zu einem Punktwert verrechnet, dass ein hoher Punktwert ein hohes Ausmaß an Weiterbildung und ein niedriger Punktwert ein niedriges Ausmaß an Weiterbildung abbildet. Die Beschreibung des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz folgte der üblichen Facettierung in Fach-, Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz. Entsprechend des konzeptuell begründeten Hauptmechanismus bei der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz – nämlich des selbst organisierten Lernens – wurden motivationale Aspekte der Selbstkompetenz differenziert betrachtet. Dies erfolgte mit der Skala

**Tab. 1: Beschreibung der Stichprobe nach formalem Qualifikationsniveau, Alter und Geschlecht\***

Altersgruppe	Geschlecht	Qualifikationsniveau			Gesamt
		Ausbildung	Fachschule	Fachhochschule/Hochschule/Universität	
Jünger 25 J.	männlich	3	1		4
	weiblich	2	5	1	8
	Gesamt	5	6	1	12
25 - 29 J.	männlich	14	1	3	18
	weiblich	13	15	8	36
	Gesamt	27	16	11	54
30 - 34 J.	männlich	14	5	14	33
	weiblich	34	21	7	62
	Gesamt	48	26	21	95
35 - 39 J.	männlich	19	4	21	44
	weiblich	22	25	17	64
	Gesamt	41	29	38	108
40 - 44 J.	männlich	36	14	43	93
	weiblich	44	38	42	124
	Gesamt	80	52	85	217
45 - 49 J.	männlich	28	17	53	98
	weiblich	27	43	50	120
	Gesamt	55	60	103	218
50 - 54 J.	männlich	12	12	39	63
	weiblich	19	25	10	54
	Gesamt	31	37	49	117
55 J. und älter	männlich	17	11	26	54
	weiblich	9	20	16	45
	Gesamt	26	31	42	99
	männlich	143	65	199	407
	weiblich	170	192	151	513
	Gesamt	313	257	350	920

\* nach Bergmann/Fritsch/Göpfert/Richter/Wardanjan/Wilczek 2000

Selbstwirksamkeitserwartung von Schwarzer (1994) und drei selbst entwickelten Skalen, nämlich der Skala Entwicklungsziele, mit der von der Person angestrebte Ziele für das Lernen in der Arbeit, wie beispielsweise das Übernehmen neuer Aufgaben, das Anstreben von mehr Anerkennung, das Übernehmen von mehr Verantwortung oder ein beruflicher Aufstieg, abgebildet werden, der Skala Eigenaktivität beim Lernen, die den Umfang an selbst organisiertem individuellen und dialogischen Lernen in der Arbeit abbildet, sowie der Skala der Ansprüche an die Lernhaltigkeit der Arbeitsaufgabe, mit der beschrieben wird, in welchem Ausmaß eine Person vielfältige Aufgaben mit Tätigkeitsspielräumen, die zum selbst organisierten Lernen herausfordern, anstrebt.

Die Tabelle 2 enthält eine Übersicht über die erhobenen Konstrukte, die für ihre Beschreibung genutzten Skalen und deren Gütekriterien bzw. den methodischen Zugang. Validierungsuntersuchungen zu den Instrumenten sind erfolgt (Richter 2000, 55).

**Tab. 2: Skalen und Methoden zur Beschreibung der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation und des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz\***

Konstrukt	Skala	Anzahl der Items	Cronbachs $\alpha$	Retest-Reliabilität
Lernhaltigkeit der Arbeitssituation	Lernhaltigkeit der Arbeitsaufgabe	24	0.89	0.76
	Lernförderung der Organisation	15	0.84	0.84
	Umfang an Weiterbildung	erfragt		
Selbstkonzept beruflicher Kompetenz	Fachkompetenz	7	0.73	0.81
	Sozialkompetenz	10	0.74	0.87
	Methodenkompetenz methodisches Vorgehen	8	0.78	0.80
	Methodenkompetenz kognitive Fähigkeiten	8	0.78	0.86
	<i>Selbstkompetenz</i>			
	berufliche Entwicklungsziele	6	0.78	0.62
	Eigenaktivitäten	9	0.70	0.75
	Selbstwirksamkeitserwartung (Schwarzer 1994)	10	0.87	0.79
Ansprüche an die Lernhaltigkeit der Arbeitsaufgabe	24	0.93	0.85	

\* nach Richter 2000

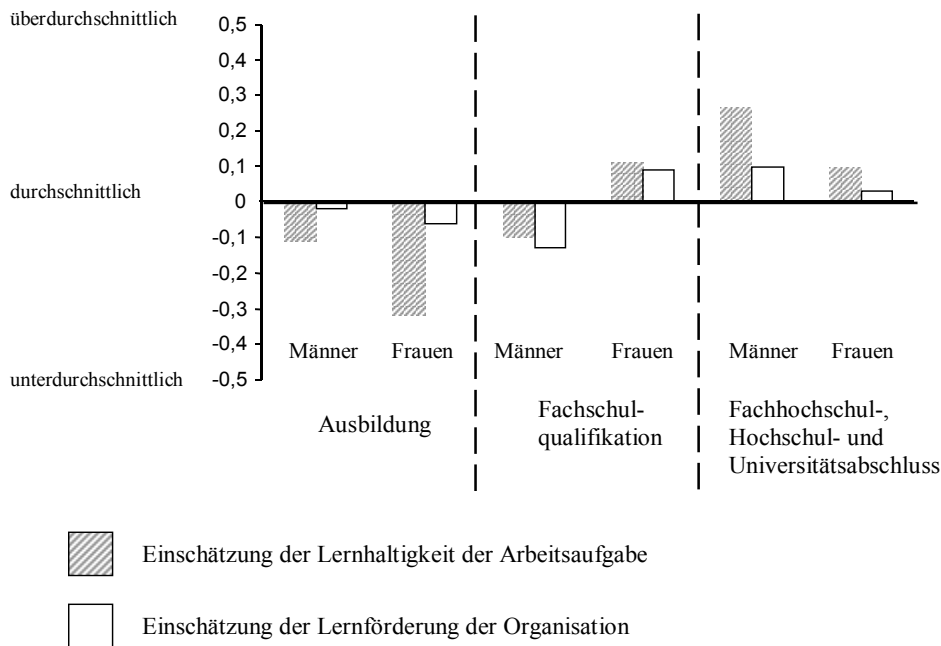
Die Auswertung erfolgt pro Qualifikationsgruppe getrennt. Zunächst werden die Ausprägungen der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation und des Selbstkonzepts der beruflichen Kompetenz für die Männer und Frauen der Stichprobe deskriptiv durch die Angaben der Mittelwerte und Streuungen dargestellt. Eine Unterschiedsprüfung erfolgt sowohl für die beiden Skalen zur Beschreibung der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation als auch für die Skalen des Selbstkonzepts der beruflichen Kompetenz mittels multivariater Varianzanalyse. Beim Nachweis signifikanter Unterschiede werden für die einzelnen Skalen Effektgrößen berechnet und damit die Unterschiede quantifiziert. Die Prüfung der Unterschiede in den Punktwerten der Weiterbildung erfolgt mit dem U-Test von Mann und Whitney.

## 4 Ergebnisse

Die Beschreibung der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation erfolgte mittels der von den Arbeitenden beurteilten Lernhaltigkeit ihrer Arbeitsaufgabe und der Lernförderung in ihrer Organisation. Die ermittelten Skalenwerte wurden für die Gesamtstichprobe z-transformiert

und dann in den drei Qualifikationsgruppen für Männer und Frauen gegenübergestellt, so dass sichtbar wird, für welche Teilgruppen überdurchschnittliche und für welche Teilgruppen unterdurchschnittliche Ausprägungen vorliegen. Die Abbildung 2 gibt die Ergebnisse an.

**Abb.2: Einschätzungen der Lernhaltigkeit der Arbeitsaufgabe und der Lernförderung der Organisation von Männern und Frauen der drei Qualifikationsgruppen\***



\* bezogen auf den Durchschnitt der untersuchten Stichprobe

Sie weist für die Stichprobe der Facharbeiter und für die Erwerbstätigen mit Fachhochschul-, Hochschul- und Universitätsabschluss für die Männer etwas bessere Einschätzungen der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation aus als für Frauen, aber die Unterschiedsprüfung für jede Teilstichprobe mittels multivariater Varianzanalyse zeigt keine signifikanten Geschlechtseffekte. In der Stichprobe Erwerbstätiger mit Fachschulqualifikation, in der ein Großteil der Untersuchungspartnerinnen im Bereich der Humandienstleistungen tätig ist, sind die Relationen in den Einschätzungen der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation zwischen Männern und Frauen umgekehrt, aber ebenfalls nicht signifikant. In Bezug auf die Lernhaltigkeit der Arbeitssituation sind somit in den drei untersuchten Gelegenheitsstichproben keine systematischen Geschlechtseffekte festzustellen.

Zu dem gleichen Resultat führt der Vergleich der von Männern und Frauen erfahrenen Weiterbildung in den drei Stichproben. In keiner Stichprobe existieren für die ermittelten Punktwerte, die den Umfang der Weiterbildung als Ordinalskala abbilden, signifikante Unterschiede.

Der Vergleich der Ausprägungen verschiedener Indikatoren des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz bei Männern und Frauen in den drei Stichproben, die sich hinsichtlich des formalen Qualifikationsniveaus unterscheiden, erfolgt in analoger Weise. Die Tabelle 3 gibt die Ausprägungsgrade für Männer und Frauen in den drei Qualifikationsgruppen als z-Werte an. Das macht unmittelbar deutlich, in welcher Teilstichprobe die Werte bezogen auf den Durchschnitt der Gesamtstichprobe überdurchschnittlich sind (positive Werte) und in welcher Teilstichprobe sie unterdurchschnittlich sind (negative Werte).

**Tab. 3: Mittelwerte für verschiedene Indikatoren des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz\***

	abgeschlossene Ausbildung		Fachschulabschluss		Fachhochschul-, Hochschul- und Universitätsabschluss	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Fachkompetenz	0.18	-0.09	0.03	- 0.33	0.33	-0.01
Sozialkompetenz	0.19	-0.08	-0.09	-0.01	-0.06	0.20
Methodisches Vorgehen	-0.06	-0.27	0.19	-0.06	0.14	-0.02
kognitive Fähigkeiten	-0.10	-0.32	0.22	-0.05	0.13	0.01
Entwicklungsziele	0.28	0.11	0.03	-0.10	0.01	-0.06
Eigenaktivität	0.12	-0.16	-0.07	-0.08	-0.11	0.27
Selbstwirksamkeitserwartung	0.08	-0.12	0.12	-0.24	0.30	-0.07
Ansprüche an die Lernhaltigkeit der Aufgabe	-0.11	-0.09	0.12	0.17	-0.35	-0.01

\* angegeben in z-Werten, für Männer und Frauen der drei Qualifikationsgruppen

Die multivariate Varianzanalyse weist signifikante Geschlechtseffekte für alle drei Teilstichproben aus. In der Stichprobe der Erwerbstätigen mit abgeschlossener Ausbildung haben die Frauen für fast alle erhobenen Indikatoren des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz geringere Ausprägungen angegeben als die Männer. Einzelvergleiche weisen für das Selbstkonzept der Fachkompetenz und die Skala Eigenaktivität beim Lernen in der Arbeit signifikante Unterschiede aus. In den Skalen zur Methodenkompetenz (methodisches Vorgehen und kognitive Fähigkeiten) und in der Selbstwirksamkeitserwartung ist die Signifikanzschranke von 5% nur knapp verfehlt. Die Effektunterschiede sind mit  $\tilde{\sigma} = 0.276$  für die Fachkompetenz und mit  $\tilde{\sigma} = 0.263$  für die Eigenaktivität jedoch als klein zu klassifizieren.

Für die Stichprobe Erwerbstätiger mit Fachschulqualifikation existieren für die Fachkom-

petenz und die Selbstwirksamkeitserwartung für Männer höhere Werte. Die Quantifizierung der Unterschiede mit Effektstärkemaßen erreicht für das Selbstkonzept der Fachkompetenz  $\tilde{\omega}=0.354$  und für die Selbstwirksamkeitserwartung  $\tilde{\omega}=0.357$ . Für die Frauen existieren höhere Werte bei der Sozialkompetenz mit einem Effektstärkeunterschied von  $\tilde{\omega}=0.263$  und bei dem Anspruch an die Lernhaltigkeit der Arbeitsaufgabe mit einem Effektstärkeunterschied von  $\tilde{\omega}=0.322$ .

Für die Stichprobe der Erwerbstätigen mit Fachhochschul-, Hochschul- und Universitätsabschluss besteht ein signifikanter Geschlechtseffekt zugunsten der Männer. Für die meisten geprüften Indikatoren des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz geben Männer höhere Ausprägungen an. Beim Selbstkonzept der Sozialkompetenz und bei der Eigenaktivität beim selbst organisierten Lernen sind die Reaktionen umgekehrt. Einzelvergleiche führen für die Hälfte der Indikatoren zu signifikanten Differenzen und deren Größe ist, ausgedrückt in Effektstärkemaßen, wie folgt: Fachkompetenz:  $\tilde{\omega}=0.373$ ; methodisches Vorgehen:  $\tilde{\omega}=0.268$ ; kognitive Fähigkeiten:  $\tilde{\omega}=0.290$  und Selbstwirksamkeitserwartung:  $\tilde{\omega}=0.363$ .

Die zweite Frage dieser Studie nach der Existenz von geschlechtsspezifischen Unterschieden im Selbstkonzept beruflicher Kompetenz ist demnach mit einem „Ja“ zu beantworten. In der Stichprobe der Erwerbstätigen mit abgeschlossener Ausbildung und bei den Erwerbstätigen mit einem Hochschul- und Universitätsabschluss bestehen Unterschiede zugunsten der Männer. Sie beziehen sich auf das Selbstkonzept der Fachkompetenz, zum Teil auf das der Methodenkompetenz und die Selbstwirksamkeitserwartung. Die Unterschiede sind in ihrer Quantifizierung mit Effektstärkemaßen jedoch gering.

Für die Beantwortung der dritten Frage, nämlich der nach Geschlechtsunterschieden in Bezug auf die berufliche Position, die durch das Ausüben oder Nicht-Ausüben einer Führungsfunktion operationalisiert wird, wurde zunächst ein Vergleich des Anteils von Männern und Frauen mit Führungspositionen (z. B. Vorarbeiter, Gruppenleiter, Abteilungsleiter, Bereichsleiter) für jedes Qualifikationsniveau durchgeführt. Die Abbildung 3 enthält die Ergebnisse.

In allen drei Stichproben ist der Anteil der Männer mit Führungsfunktionen deutlich größer. Dieser Tatbestand kann an den festgestellten Geschlechtseffekten im Selbstkonzept beruflicher Kompetenz beteiligt sein. Deshalb wird abschließend für die drei Stichproben mit einer zweifaktoriellen multivariaten Varianzanalyse geprüft, ob Geschlechtseffekte mit der Führungsfunktion konfundieren, was sich in signifikanten Interaktionen des Faktors Geschlecht und des Faktors Position zeigen müsste.

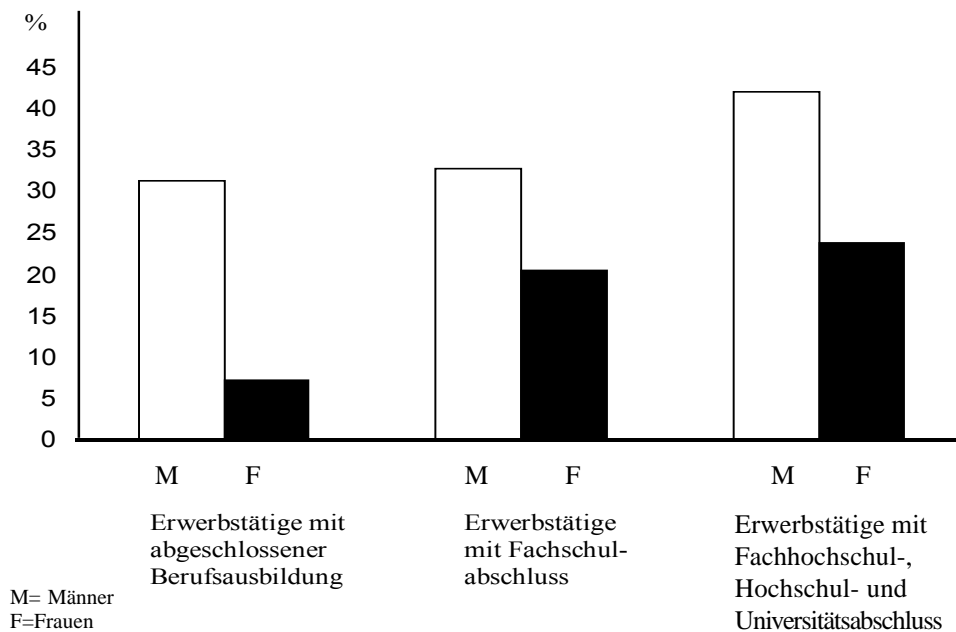
Für alle drei Stichproben gibt es einen signifikanten Haupteffekt für den Faktor Position, d. h. Personen mit Führungsfunktion schätzen die Lernhaltigkeit ihrer Arbeitssituation, und hier insbesondere ihrer Arbeitsaufgaben, höher ein als Personen ohne Führungsfunktion.

Auch für die Einschätzungen des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz gibt es für die Stichproben der Erwerbstätigen mit einer Ausbildung und für die mit Fachhochschul-, Hochschul- und Universitätsabschluss einen signifikanten Positionseffekt, d. h. Personen mit einer Führungsposition geben in diesen Stichproben höhere Ausprägungsgrade für Indikatoren des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz an. In der Stichprobe der Erwerbstätigen mit einer Fachschulqualifikation führt der Faktor Position nicht zu einem signifikanten Haupteffekt.

Der Geschlechtsfaktor wird in der Stichprobe der Erwerbstätigen mit einer Ausbildung für das Selbstkonzept der beruflichen Kompetenz nicht signifikant, bleibt aber bei den beiden anderen Stichproben als Haupteffekt erhalten. Signifikante Interaktionen zwischen den

Faktoren bestehen nicht. Damit sind Geschlechtseffekte beim Selbstkonzept beruflicher Kompetenz nicht allein auf den höheren Anteil von Männern in Führungspositionen zurückführbar.

**Abb. 3: Anteil von Männern und Frauen mit Führungspositionen in den drei Stichproben**



## 5 Diskussion

Die vorliegende Studie widmet sich Fragen nach Geschlechtseffekten bei der Beschaffenheit beruflicher Handlungskompetenz. Dies erfolgt an einer hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse homogenen Stichprobe. Erwerbstätige in unbefristeten Vollzeitverhältnissen wurden untersucht. Diese Stichprobe schließt somit Gründe für Geschlechtseffekte in der Erwerbsarbeit aus, die aus einer Überrepräsentation der Frauen in eher prekären Beschäftigungsverhältnissen resultieren. Sie widmet sich Fragen nach Geschlechtseffekten bei der Beschaffenheit der Arbeitssituation und der beruflichen Handlungskompetenz und thematisiert damit Prozesse der Auseinandersetzung mit Arbeitsaufgaben, die von der Gestaltung des konkreten Arbeitskontextes abhängen und die Möglichkeiten zum Lernen im Prozess der Arbeit beeinflussen. Vielfältige Arbeitsaufgaben mit Tätigkeitsspielräumen ermöglichen in umfangreichem Maße die Anwendung von Wissen und so den trainierenden und kompetenz-erhaltenden Gebrauch erworbener Qualifikationen als dies einfache Aufgaben ohne Spielräume tun. Für die untersuchte Stichprobe wurden keine Geschlechtseffekte bezüglich der Gestaltung der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation nachgewiesen. Damit wurden die durch

Arbeitsgestaltung implementierten Lernanforderungen als Einflussfaktor auf die Leistungsfähigkeit und Kompetenz für Männer und Frauen als vergleichbar beschrieben. Der Befund von Rau (2001), die in ihrer Studie günstigere Arbeitsgestaltungen bei Männern feststellte, kann in Bezug auf die Lernhaltigkeit der Arbeit nicht bestätigt werden.

Kleine, aber signifikante Geschlechtseffekte zugunsten der Männer wurden für das Selbstkonzept der beruflichen Kompetenz nachgewiesen. Diese sind teilweise auf Positionseffekte zurückzuführen. Bei Erwerbstätigen mit einer Ausbildung verschwinden sie, wenn die berufliche Position kontrolliert wird. Eine Führungsposition bedingt Arbeitsaufgaben mit größeren Spielräumen. Sie ist auch mit einem Arbeitsumfeld verbunden, in dem mehr Anregungen, Anerkennung und Unterstützungen des Lernens erlebt wurden. Die höhere Ausprägung dieser Merkmale der Arbeitssituation bildet sich in signifikanten Positionseffekten in der multivariaten Varianzanalyse ab. Die kleinen Geschlechtseffekte im Selbstkonzept beruflicher Handlungskompetenz können somit auch auf etwas komfortablere Bedingungen für ein Lernen im Prozess der Arbeit bei Personen mit Führungspositionen zurückgeführt werden, weil diese häufiger von Männern ausgeübt werden. Damit ist auf eine zusätzliche Erklärungsfacette für die Disparitäten zwischen den Geschlechtern verwiesen. Unter der Genderperspektive wird auf die widersprüchliche, weil Anforderungen an Beruf und Familie gleichermaßen berücksichtigende Sozialisation, verwiesen und auf Konflikte, die durch Selbstbeurteilungen der eigenen Person, die über die Einordnung in die Geschlechtskategorien und die damit verbundenen Rollen vermittelt sind, und über geschlechtsspezifische Erwartungen und Einstellungen anderer, die das Verhalten im beruflichen Kontext beeinflussen können (Abele 1997, 302; Alfermann 1996; Müller 1999; Stief 2001). Die Zuweisung von Geschlechtsrollen funktioniert dabei nicht nur zwischen den Geschlechtern. Müller verweist bei der Diskussion von Frauen in Führungspositionen darauf, dass Frauen bei weitem nicht nur von Männern, sondern auch von Frauen „auf die Plätze“ verwiesen wurden (1999, 154).

Die Befunde dieser Studie machen aber auch auf einen anderen Aspekt aufmerksam. Beschränkt man sich beim Vergleich zwischen Männern und Frauen auf solche in Vollzeit-arbeitsverhältnissen und lässt man Erwerbstätige mit Führungspositionen unberücksichtigt, so bestehen keine Geschlechtsunterschiede in der erlebten Lernhaltigkeit der Arbeitssituation einschließlich der Partizipation an Weiterbildungen und Unterschiede im Selbstkonzept beruflicher Handlungskompetenz sind ebenfalls nicht vorhanden oder marginal. Bei vergleichbaren Rahmenbedingungen besteht auch eine vergleichbare Handlungskompetenz bei Männern und Frauen. Dort, wo aber die Bedingungen für die berufliche Entwicklung zwischen den Geschlechtern nicht gleich sind, gibt es auch Geschlechtseffekte. Darauf haben Hoff, Grote, Hohner und Dettmer (2000) kürzlich mit ihrer Studie über Zusammenhänge zwischen Berufsverlaufsmustern und Geschlecht hingewiesen.

## Literatur

- Abele, Andrea (1997): Der Karrierehürdenlauf von Frauen – Chancen und Stolpersteine; in: Report Psychologie, 22, 302-308
- Alfermann, Dorothe (1996): Geschlechterrollen und geschlechtsspezifisches Verhalten. Stuttgart
- Baitsch, Christoph (1998): Lernen im Prozess der Arbeit – zum Stand der internationalen Forschung; in: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hg): Kompetenzentwicklung '98: Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Münster, 269-337

- Bergmann, Bärbel u.a. (2000): Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit. Münster
- Berkowitz, Bernhard, Russel F. Green (1965): Changes with intellect with age. V. Differenzial changes as functions of time intervall and original score; in: *Journal of Genetic Psychology*, 53, 179-192
- Brandstätter, Hermann (1999): Veränderbarkeit von Persönlichkeitsmerkmalen – Beiträge der Differenziellen Psychologie; in: Karlheinz Sonntag (Hg.): *Personalentwicklung in Organisationen*. Göttingen, 52-76
- Brettreich-Teichmann, Werner, Gudrun Wiedemann (1998): Trends in der globalen Dienstleistungswirtschaft; in: Hans-Jürgen Bullinger (Hg.): *Dienstleistung 2000 plus*. Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation. Stuttgart, 8-35
- Bundesanstalt für Arbeit (1998): Klassifizierung der Berufe; in: *Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen für Statistik der Bundesanstalt (Diskettenversion)*
- Erpenbeck, John (1997): Selbst Gesteuertes selbst organisiertes Lernen; in: *Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hg.): Kompetenzentwicklung '97*. Münster, 310-316
- Frei, Felix, Werner Duell, Christoph Baitsch (1984): Arbeit und Kompetenzentwicklung. Theoretische Konzepte zur Psychologie arbeitsimmanenter Qualifizierung; in: *Schriften zur Arbeitspsychologie (Hg. E. Ulich)*, Band 39. Bern
- Gottschall, Kurt (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation; in: Regina Becker Schmidt, Gudrun A. Knapp (Hg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand Sozialwissenschaften*. Frankfurt, 125-162
- Harris, Michael M., John Schaubroek (1988): A meta – analysis of self supervisor, self peer and peer supervisor ratings; in: *Personal psychology*, 41, 43-62
- Hoff, Ernst H. u.a. (2000): Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in Medizin und Psychologie; in: *Zeitschrift für Politische Psychologie*, Jahrgang 8, 203-223
- Holling, Heinz u.a. (1980): Spezifische Zusammenhänge zwischen Problemlösefähigkeit, Intelligenz, Temperament, Interessen und Selbsteinschätzungen; in: Walter Schulz, Manfred Hautzinger (Hg.): *Klinische Psychologie und Psychotherapie*, Band. 2; in: *DG VT und GWG*, Tübingen, 245-256
- Kleinhenz, Gerhard (1998): Zum Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit. Eine Einführung; in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31 (3), 405-408
- Knapp, Gerhard A. (1990): Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen; in: Ernst-H. Hoff (Hg.): *Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang*. München, 17-52
- Mabe, Paul A., Stephan G. West (1982): Validity of self evaluation of ability: Review and meta – analysis; in: *Journal of Applied Psychology*, 67, 280-296
- Moser, Klaus (1999): Selbstbeurteilung beruflicher Leistung: Überblick und offene Fragen; in: *Psychologische Rundschau*, 50 (1), 14-25
- Moser, Klaus u.a. (1994): Validität der Selbstbeurteilung beruflicher Leistung: Eine Untersuchung im Bereich industrieller Forschung und Entwicklung; in: *Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie*, Band XLI, 3, 473-499
- Müller, Ursula (1999): Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen; in: *ARBEIT*, Heft 2, Jahrgang 8, 137-161
- Rau, Renate (2001): Arbeit – Erholung – Gesundheit. Ein Beitrag zur Occupational Health Psychology. Habilitationsschrift, TU Dresden
- Richter, Falk (2000): Methodik der Querschnittsuntersuchung; in: Bärbel Bergmann u.a.: *Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit*. Münster, 55-131
- Rudolph, Evelin, Edelgard Schönfelder, Winfried Hacker (1987): *Tätigkeitsbewertungssystem für geistige Arbeit mit/ohne Rechnerunterstützung (TBS-GA)*. Göttingen
- Schwarzer, Ralf (1994): Optimistische Kompetenzerwartung: Erfassung einer personellen Bewältigungsressource; in: *Diagnostica*, 40 (2), 105-123
- Sonntag, Karlheinz, Ulrich Schäfer-Rauser (1993): Selbsteinschätzung beruflicher Kompetenz bei der Evaluation von Bildungsmaßnahmen; in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 37 (4), 163-171

- Statistisches Bundesamt (2000): Statistisches Jahrbuch. Stuttgart  
Stäudel, Thea (1988): Der Kompetenzfragebogen; in: *Diagnostica* 34(2), 136-148  
Stief, Mahena (2001): Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie. Aachen

Anschrift der VerfasserInnen:

Bärbel Bergmann  
Falk Richter  
Institut für Allgemeine Psychologie, Biopsychologie und Methoden der Psychologie  
Technische Universität Dresden  
D-01062 Dresden

**Schlagwörter: Arbeitsgestaltung, Genderperspektive/Frauenforschung, Psychologie, Qualifikation/Aus- und Weiterbildung**

Hans A. Frambach

## **Zum Verständnis von Arbeit im historischen Wandel\***

Eine Untersuchung aus nationalökonomischer Perspektive

### **Abstract**

Bei dem Begriff der Arbeit handelt es sich um eine grundlegende Kategorie des menschlichen Daseins, die in der Gegenwart nahezu ausschließlich in ihrer ökonomischen Dimension, d. h. als Erwerbsarbeit, wahrgenommen wird. Analysiert wird, wie sich das Verständnis von Arbeit im Zeitablauf herausgebildet hat. Verfolgt werden vor allem zwei Ziele: 1. Eine Rekonstruktion des Verständnisses von Arbeit im ökonomischen Denken seit den ersten Schrifttümern bis in die Gegenwart; 2. die Begründung der Herausbildung eines auf die westliche Hemisphäre bezogenen dominanten instrumentell-ökonomischen Arbeitsverständnisses.

### **1 Vorbemerkung**

Der Begriff „Arbeit“ zählt nicht nur zu den ökonomischen Fundamentalkategorien, er spielt als existential-anthropologische Grundkategorie in allen Humanwissenschaften, von der Soziologie, Psychologie, Ethnologie bis zur Pädagogik und Philosophie eine zentrale Rolle.

Im vorliegenden Papier steht die Frage im Mittelpunkt, wie sich das *Verständnis von Arbeit* im Laufe der Zeit entwickelt hat, welchen Einfluss soziale, technische, ökonomische Bedingungen und philosophische, gesellschaftliche sowie theologische Denkkontexte genommen haben. Es geht somit nicht um eine Entwicklungsanalyse gesellschaftlich realisierter Arbeitsformen, sondern um die Art und Weise, wie im Zeitablauf über Arbeit nachgedacht wurde. Bei der Analyse wird weitestgehend auf die literarischen Quellen aus den jeweiligen Zeitepochen zurückgegriffen.

### **2 Das antike und mittelalterliche Arbeitsverständnis**

Die frühesten Texte, die deutliche Rückschlüsse auf ein Arbeitsverständnis zulassen, sind die Epen Homers, die Ilias und die Odyssee, sie gelten als Beginn des europäischen Epos und der Weltliteratur überhaupt. Während in der frühen Epoche der griechischen Antike bei den Dichtern Homer (8. Jh. v. Chr.) und Hesiod (um 700 v. Chr.) die sei es landwirtschaftliche, sei es handwerkliche Arbeit in der hierarchisch strukturierten Oikos-Wirtschaft und Gesellschaft als Voraussetzung für Wohlstand und gesellschaftliches Ansehen positiv gewertet wurde (beispielsweise: Werke und Tage 287-297, 311-313; Ilias 18, 541-572; Odyssee 1,

---

\* Der Beitrag schließt an die Diskussion in ARBEIT zum Thema „Institution Arbeit“ an (siehe Heft 1/2002)

356-359, 5, 233-262; 8, 272-275) – mit Ausnahme der Arbeit, die, wie bei den Tagelöhnern, dem alleinigen Zwang zum reinen Lebensunterhalt unterworfen war – nahm mit dem Aufstieg der klassischen Polis-Wirtschaft und Gesellschaft der Umfang der unfreien Arbeit als Sklavenarbeit zu und damit auch das Ausmaß ihrer sozialen Geringschätzung. Der freien Aktivität des geachteten Polis-Bürgers stand die unfreie und daher verachtete Arbeit gegenüber, insbesondere, wenn sie mit körperlicher Anstrengung verbunden war. In exponierter Form befindet sich diese Bewertung beispielsweise bei Aristoteles, für den ein freier Bürger nicht sein konnte, wer vom Erwerb für die Notdurft des Lebens *nicht* befreit war. Die formale Freiheit des Polis-Bürgers zum politisch-philosophischen Diskurs, die seine führende soziale Stellung begründete, war freilich in der Regel immer auch durch Eigentum materialisiert (materiale Freiheit), das die Entlastung von unfreier, banausischer Arbeit und ihre Delegation an unfreie Sklaven und Tagelöhner ermöglichte. Der Zwang zur Arbeit ist also gesellschaftlich niedrig bewertet. Zum Beispiel spricht Platon (427-347) vom „schimpflich geltenden Handwerkssinn, der eine edle Gesinnung abstoße“ (Nomoi 741e), und Aristoteles (384-322) macht deutlich, dass etwa diejenigen, die sich um den täglichen Lebensunterhalt sorgen müssen, dann Sklaven sind, wenn sie für andere arbeiten (Politik 1278a 5ff.). Der griechische Arbeitsbegriff kann handlungstheoretisch in die Aristotelische Unterscheidung von *praxis* (Handeln) und *poiesis* (Hervorbringen / Herstellen) und normativ in jene von *Oikonomik* und *Chrematistik* eingeordnet werden. Das ethische, d. h. von der Frage nach einem guten, gelingenden Leben bestimmte Arbeitsverständnis der griechischen Klassik setzte sich in der römischen Stoa fort, zum Beispiel in Ciceros (106-43) Unterscheidung der auf honor (Ehre) und *prudencia* (Tugend des freien Mannes) gegründeten *artes liberales* (die freien, edlen Künste) und der bloß auf *necessitas* (pure Notwendigkeit) und vergängliche *voluptas* (Lust) beruhenden *labores* (Bezwungung der Natur durch Mangel und Leid) (De officiis I, 42, 150; Conze 1972, 156).

Mit der christlichen Lehre findet ein radikaler Wandel im Arbeitsverständnis statt. Das Christentum bezweifelt den antiken Glauben an die Unvergänglichkeit des Kosmos und stellt statt dessen die Botschaft von der Unsterblichkeit der menschlichen Seele in den Vordergrund. Von einer Verachtung bestimmter Formen der Arbeit wie in der Antike kann keine Rede mehr sein, denn Gott selbst hat den Menschen nach seinem Ebenbild erschaffen (was die Fähigkeit zum Arbeiten beinhaltet), ihn zur Arbeit begnadet und sie ihm aufgetragen (der Mensch soll sich die Erde untertan machen und bewahren). Aber das Christentum kennt die Arbeit auch als Last und Mühe, die dem Menschen als Strafe für den Sündenfall auferlegt wurde. Allerdings ist es nicht die Arbeit als solche, mit der Gott den sündigen Menschen bestraft, als vielmehr die Schwere der Arbeit, die mit ihr verbundene Mühsal, Pein und Last. Mit dem Christentum entsteht somit ein ambivalentes Arbeitsverständnis, das einerseits als göttlicher Auftrag, andererseits aber auch als Fluch und göttliche Strafe für eine selbstverschuldete ursprüngliche Entzweiung des Menschen von seiner göttlichen Transzendenz gesehen wurde.

In der patristischen Lehrtradition setzte sich sodann der positive Arbeitsbegriff im Sinne einer Fortsetzung der Schöpfungsgeschichte durch. Die Betonung von Arbeit als Teilhabe am Schöpfungswerk führt zur starken Aufwertung jener Lebensform, die aus Beten und Arbeiten (*ora et labora*) besteht und im Idealbild dem klösterlichen Leben entspricht. Eine Renaissance erlebte der griechische Arbeitsbegriff in der Hochscholastik, zum Beispiel in Thomas von Aquinos (1225-1274) Unterscheidung von *vita activa* und *vita contemplativa* (Summa theol. II-II, 182, 1. u. 2; II-II, 179, 1. u. 2), die an das Aristotelische Begriffspaar *praxis* und *poiesis*

anknüpft, und in der Superiorität der *vita contemplativa* (der Mensch gilt als umso vollkommener, je stärker er sich dem Geistigen zuwendet, und je weniger er sich körperlich betätigt ...), freilich ohne ähnliche Verachtung der *vita activa* wie in der griechischen Antike.

In der Reformation schließlich verliert der ambivalente christliche Arbeitsbegriff seine negativen Konnotationen. Arbeit wird als im göttlichen Auftrag stehend zur Berufung. Insbesondere Martin Luther (1483-1546) verwirft die monastische und klerikale *vita contemplativa* als bloßen egoistischen Müßiggang, der die Pflicht zur Arbeit verletzt (Der Große Katechismus. 1529. WA 30, 1, 153; Predigten des Jahres 1529, WA 29, 442). Arbeit als Berufung, als Berufsarbeit, ist im reformatorischen Verständnis immer nur Arbeit als sittliche Pflichterfüllung in einer vorgegebenen ständischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, in die ein jeder durch providentielle Bestimmung eingeordnet ist; psychologische Aspekte, Arbeitslust, Selbstverwirklichung oder Arbeitsleid, Entfremdung bleiben dabei ohne Bedeutung. Diese Pflichtorientierung geht deutlich der späteren Kantischen Prinzipienethik voraus, in deren Zentrum ebenfalls Handeln aus Pflicht, und nicht aus Neigung, steht. Und so wie Arbeit bei Luther nur aus Achtung vor dem göttlichen Gebot geschehe, so vollzieht sich moralisches Handeln bei Kant nur aus Achtung vor dem Sittengesetz. Im protestantischen Arbeitsbegriff, radikalisiert in der Arbeitsaskese der calvinistischen Prädestinationsethik, wird zum erstenmal das Arbeitsverständnis der modernen bürgerlichen Gesellschaft formuliert. Berufspflicht, innerweltliche Askese, Heilsbewährung und Gnadenwahl sind bekanntlich nach Max Weber die entscheidenden religionssoziologischen Konstituenten des kapitalistischen Geistes in seiner historischen Entstehungsphase. Nur durch rastlose Berufsarbeit ist – nach der calvinistischen Ethik – die Gewissheit der eigenen Prädestination zu erreichen.

### **3 Die Entstehung des rationalen Arbeitsverständnisses im Zeitalter von Aufklärung bis zur klassisch-liberalen Nationalökonomik**

Mit der modernen Vernunftepoche der Aufklärung wird dieser Arbeitsbegriff säkularisiert, d. h. seiner religiösen Inhalte entkleidet und vom neuzeitlichen Prinzip der Selbsterhaltung bestimmt. Die Vorstellung des sich durch Arbeit selbst erhaltenden Menschen, die Arbeit vornehmlich als menschliche Verstandesleistung, als Denken, beinhaltet, tritt in den Vordergrund. Die rationale Wissenschaft als Krönung menschlicher Verstandesleistung zeigt sich als das Instrument des Fortschritts und lässt den von Begriffen wie Leistung und Erfolg begleiteten wissenschaftlichen Entdeckungsprozess an die erste Stelle menschlicher Handlungen treten. Arbeit in utopischen Gesellschaftsmodellen der frühen Neuzeit tritt in sozial-ethischer Perspektive – vorausweisend auf die gesellschaftsrevolutionäre Arbeitsorganisation bei Marx – in Thomas Morus' (1478-1535) „Utopia“ und in der für die entstehende bürgerlich-kapitalistische Gesellschaft typischen Verbindung mit auf technische Verwertung hin orientierter Naturwissenschaft in Francis Bacons (1561-1626) „Novum Organum“ auf, übrigens sehr dezidiert bei Thomas Hobbes (1588-1679), für den allein die Arbeit zu materieller Wohlstandsmehrung der Staaten führt.

Im 17. Jahrhundert wird die Frage nach der Grundlage und dem Inhalt des Reichtums von Individuen und Nationen aufgeworfen. Hobbes (1978, 79) bezeichnet Arbeit und Fleiß als Gottheiten, die dem Menschen Reichtumsmehrung ermöglichen, und Petty (1963, I, 68) nennt Arbeit den Vater, und die Erde die Mutter des Reichtums. John Locke (1632-1704) stellt die Arbeit als den Faktor heraus, der in fortgeschrittenen Gesellschaften den Besitz von

Leben, Freiheit und Vermögen sichert und den Dingen ihren Wert verleiht (1960, 130, 136-7, 179-80), wodurch er Kritik an all jenen und insbesondere der Aristokratie übt, die ihr Vermögen nicht durch Arbeit erworben haben. Die Merkantilisten analysieren die Beziehung von Arbeit und Produktivität und leiten die Diskussion um die Trennung produktiver und nicht-produktiver Tätigkeiten ein, an welche auch die wissenschaftliche Erörterung der Entstehung ökonomischer Werte geknüpft ist.

Die Förderung der Produktivität, die dem Ziel der Mehrung des Reichtums der Nationen dient, setzt auf Begriffe wie Pflichtbewusstsein und Gehorsam gegenüber dem Staat, Rechtschaffenheit, Fleiß und Ordnung. Egoistisches Handeln wird vom merkantilistischen Gemeinschaftsgeist als im Widerspruch hierzu stehend empfunden und aus diesem Grunde eigennutzmotivierte Arbeit als gemeinschaftsschädigend abgelehnt; bei allem Tätigsein steht das Gesellschafts- bzw. Staatsinteresse im Vordergrund. Bernhard Mandeville (1670-1733) erkennt die Schwachpunkte solch einer Begründung von Wohlstandsmehrung und betont, dass auch aus Armut und „privaten Lastern“ geborene Arbeit zum Wohlstand der Nationen beiträgt (Mandeville 1968, 84, 231f., 333). Der Gedanke der ökonomischen Funktionalisierung der Arbeit, im Zusammenhang mit den anthropologisch begründeten Handlungsantrieben der Selbsterhaltung und Eigenliebe, findet sich bei Mandeville bereits besonders ausgeprägt; er hat im Übrigen schon die Rolle der Arbeitsteilung hervorgehoben.

Gegen die Prävalenz des Staates im Merkantilismus setzten die Physiokraten, darin unmittelbare Vorläufer der klassischen Nationalökonomik, die naturrechtlich begründete individuelle Freiheit der Arbeit, die zwar auf die eigentlich wertschöpfende Kraft der Natur angewiesen, sich dann aber im Prinzip der vollen Freiheit der Konkurrenz (François Quesnay [1694-1774]) konkretisiert (Quesnay 1976, I, 302). Damit war zugleich aber auch die Möglichkeit der Nicht-Arbeit, d. h. der Arbeitslosigkeit gesetzt, sofern sich nämlich die Arbeit in der Marktkonkurrenz nicht realisieren kann. Auch hinsichtlich dieser „Markorientierung“ stellt sich die Physiokratie als erste Gestalt des klassischen Liberalismus dar.

Im Gegensatz zur Physiokratie war der englische Liberalismus von weitreichenderem und anhaltenderem Einfluss, der bis in die heutige ökonomische Theorie hineinreicht. Der englische Liberalismus verlief Hand in Hand mit der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung der damaligen Zeit und gewann sprunghaft an Bedeutung durch neue Erfindungen wie die Dampfmaschine durch Watt (1768), die Spinnmaschine und den mechanischen Webstuhl durch Cartwright (1786). Mit der neuen Industrie breitete sich auch das englische Wirtschaftsdenken über die verschiedenen Länder aus, einhergehend mit der Zerstörung der alten Gesellschaftsgliederung Europas, in der die Grundherrschaften ebenso verschwanden wie die vielen alten lokalen Selbstverwaltungskörper, Stände und Zünfte. Es entstand eine bürgerliche Leistungsgesellschaft auf Basis einer durch das Ideal von freier und wertschöpfender Arbeit bestimmten Tauschwirtschaft, in der kein Platz für den privilegierten Adel übrig blieb. Aber vor allem erwuchs die Schicht der industriellen Arbeiter, die dem optimistischen Glauben an Harmonie durch Konkurrenz und die im Industriesystem liegende Chance der arbeitenden Bevölkerung auf Selbstverwirklichung und ihrer Hoffnung auf ein materiell gesichertes Leben die Faktizität der sozialen Folgen für die in der Industrie arbeitenden Menschen gegenüberstellte. Vor allem die Entstehung einer breiten Arbeiterschicht verhalf dem Warencharakter der Arbeit in seiner Entwicklung zum „Normalen“ zum Durchbruch: Unternehmer geben Arbeit, und Arbeiter arbeiten abhängig für einen Arbeitslohn, der unter den ökonomischen Gesetzmäßigkeiten von Angebot und Nachfrage zustande kommt.

Das Grundthema der meisten Vertreter der Klassischen Nationalökonomik bestand in der durch den Merkantilismus ausgebreiteten Frage nach den Ursachen des Reichtums einer Nation und den Möglichkeiten seiner Steigerung. Die liberalistischen Freiheitspostulate, wie sie die Physiokraten in Ablehnung des Merkantilismus für die wirtschaftliche Sphäre einzurichten versuchten, werden von der klassischen Nationalökonomik aufgenommen und weiter vorangetrieben; der physiokratischen Überbewertung des Produktionsfaktors Boden wird eine klare Absage erteilt. Nur durch menschliche Arbeit können der Natur die zum Überleben einer Gesellschaft notwendigen Erträge abgerungen bzw. erwirtschaftet werden, und nur mittels Steigerung des Arbeitsvolumens und der Effektivität der Arbeit kann in reichums- oder wohlfahrtssteigernder Weise gewirkt werden. In der gesamten klassischen Nationalökonomik, von Adam Smith (1723-1790) bis John Stuart Mill (1806-1873), stellt die Arbeitsteilung das zentrale Mittel der Wohlfahrtssteigerung dar. Die Arbeitsteilung führt Smith auf eine natürliche Tauschneigung zurück, die ihrerseits Ausdruck der anthropologisch bedingten Sozialität des Menschen ist, und auf einem sittlich gezügelten und daher auch legitimierten Eigennutzstreben des Menschen beruht (Smith 1924, I, 5-16).

Die stark auf den Produktivitätsgedanken gerichtete Diskussion der Arbeit setzt die Auffassung von Arbeit als rein ökonomischem Objekt fort, was eine faktische Gleichstellung der Produktionsfaktoren Arbeit, Boden und Kapital impliziert. Den sachlichen Produktionsfaktoren Boden und Kapital werden produktive Fähigkeiten entsprechend dem menschlichen Produktionsfaktor zugeschrieben (beispielsweise spricht Say<sup>1</sup> [1833, I, 130] bei Kapital und Boden von der Arbeit der Produkte bzw. der Arbeit der Naturkräfte) und die Preisbildung der Arbeit erfolgt in Analogie zur Preisbildung der sachlichen Produktionsfaktoren. Die Ökonomisierung und Entethisierung der Arbeit in der klassischen Nationalökonomik zeigte sich sowohl in der Entwertung einer vormals sittlichen Hierarchie von Tätigkeiten (die Aristotelische Praxis und die Thomasische *vita contemplativa* erscheinen nun als unproduktive Tätigkeiten) als auch in einer sozialrevolutionären Entwertung von überkommenen Formen gesellschaftlicher Appropriation solcher unproduktiver Tätigkeiten (am Maßstab produktiver Arbeit mussten die Tätigkeiten der vormaligen Herrschaftseliten als wertlos erscheinen).

Eine ethische Orientierung der Nationalökonomik an höheren sittlichen Werten vertrat dagegen die sogenannte deutsche klassische Nationalökonomik (etwa v. Soden 1805, I, II, 14, 48; Rau 1828, 1)<sup>2</sup>. Ihr galt Arbeit nur als wertbildend oder –steigernd, wenn sie auf die Herstellung nützlich-wertvoller Eigenschaften von Gütern gerichtet ist. Über die ökonomische Engführung des Arbeitsverständnisses der englischen Klassik hinausgehend, war mit der deutschen Klassik der Blick wieder auf die Arbeit als einem existential-anthropologischen Grundphänomen gerichtet (wie es von der Antike bis zum Mittelalter der Fall war). Obwohl keiner der klassischen Nationalökonomien Ausbeutung und soziale Missstände befürwortet, ist es ihre Theorie einer ökonomischen Praxis, die einerseits durch Wohlstand und andererseits durch soziales Elend gekennzeichnet ist. Vor diesem Hintergrund kommt es zu einem verstärkt kritischen Hinterfragen der „herrschenden“ ökonomischen Theorie und der ihr zugrunde liegenden „Philosophie“. Die Richtungen, aus denen die Kritik geübt wird, sind vielfältig und reichen von der romantisch-ethischen Ausrichtung der Nationalökonomik und der deutschen Historischen Schule bis hin zu den vielfältigen Arten des Sozialismus und vor allem natürlich seiner Marxschen Variante.

---

1 Jean Baptiste Say (1806-1873)

2 Friedrich J. H. von Soden (1754-1831), Karl Heinrich Rau (1792-1870)

#### 4 Die kritische Reaktion auf das liberalistische Verständnis von Arbeit

Die romantisch-ethische und historische Schule der deutschen Nationalökonomik antwortete der liberalistischen Nationalökonomik in Form einer ethischen Kritik. Wilhelm Heinrich Riehl (1823-1897) begriff Arbeit als sittliche Tat um eines bestimmten sittlichen Erfolges willen; um des bloßen Geldes und Genusses willen werde Arbeit nur von Ungebildeten erstrebt, die arbeitslos Genießen höher schätzen als Freude und Ehre der Arbeit (Riehl 1883, 14, 18f.). Der Hauptvertreter der romantischen Nationalökonomik, Adam Müller (1779-1829), forderte zur Realisation dieser sittlich bestimmten Arbeitsform eine „ethisch-organische“ Verfassung der Volkswirtschaft: werde die Produktion des „Produktes aller Produkte“, nämlich die Gemeinschaft, unterlassen, so sei die ganze übrige Produktion wertlos (1922, Bd. I, 357-9). Müller träumte von einer Vereinigung des geistigen und ökonomischen Lebens der Menschen. Jenseits einer solchen aus moderner Perspektive anmutenden romantisch verklärten Sichtweise liegt ein besonderes Verdienst der romantischen Nationalökonomik darin, die Bedeutung eines umfassenden geistigen, gesellschaftlichen, ethischen und kulturellen Umfeldes als wesentliche Voraussetzung für Niveau und Qualität des Reichtums der Nationen herausgearbeitet zu haben. Dieser Aspekt wurde insbesondere von Friedrich List (1789-1840) in seiner Theorie der produktiven Kräfte (Kap. 12 aus: Das nationale System der Politischen Ökonomie) vorgetragen.

Die ältere historische Schule sah die Volkswirtschaftslehre konsequent als ethische Wissenschaft und nicht als „eine Naturlehre der menschlichen Selbstsucht“. (Hildebrand<sup>3</sup> 1922, I, 293, II, 301, 304). Das für die Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft so bedeutende Prinzip der Arbeitsteilung wurde, ähnlich wie von Smith, in seiner ambivalenten Wirkung betrachtet: einerseits als Bedingung jeder höheren Wirtschafts- und Kulturentwicklung überhaupt, andererseits als Gefahr der Vereinseitigung und Verkümmern humaner Entwicklungspotentiale. Arbeitsteilung ist nach Wilhelm Roscher (1817-1894) dann kritisch zu beurteilen, wenn ihre schädigende Wirkung auf den Einzelnen zu groß wird, der „*menschliche Verlust des Volkes größer [ist], als der dadurch erkaufte Gewinn*“ (1874, 124f.). Bei fortgeschrittener Arbeitsteilung und Erreichen einer „hohen Kulturstufe“ sollte die Arbeitsteilung in Teilen wieder zurückgefahren, d. h. den Menschen zuerst eine allgemeine menschliche Bildung zuteil werden, bevor die für eine hochgradige Arbeitsteilung notwendigerweise strikt einseitige Fachausbildung erfolgt. Je höher also die Kulturentwicklung vorangeschritten sei, desto mehr könne und müsse die Arbeitsteilung wieder in eine größere Entfaltung des Reichtums menschlicher Möglichkeiten zurückgeführt werden (1874, 124f.). Roscher argumentierte in seiner historisch-ethischen Erkenntnisorientierung wesentlich differenzierter als zum Beispiel Marx, der die kapitalistische Lohnarbeitsteilung als Quelle allen gesellschaftlichen und menschlichen Übels ablehnte.

Noch konsequenter auf historische Detailforschung orientiert als die ältere war die jüngere historische Schule, um „vorschnellen Verallgemeinerungen“ (v. Schmoller) vorzubeugen, ohne freilich damit den Theorieanspruch aufgeben zu wollen. Gustav von Schmoller (1837-1917) sah gerade in den nicht ökonomischen Motiven der Arbeit, die er – wie alle Arbeit – aus einem Tätigkeitstrieb des Menschen ableitete, den unersetzlichen, hohen sittlichen Wert der Arbeit (v. Schmoller 1978, I, 26-39). Die moderne Individualität sei eng

---

3 Bruno Hildebrand (1812-1878)

mit dem Erwerbstrieb (Gewinnstreben, Vermögens- und Besitzanhäufung) verknüpft. Auch die für die damit zusammenhängende Disziplinierung und Organisation der Arbeit erforderliche Selbstüberwindung besitzt für v. Schmoller einen sittlichen Wert, weil der Mensch über diesen Weg zu Würde, Freiheit, Selbständigkeit finde; in psychoanalytischer Sicht mag man hier an Freuds These von der Kulturentwicklung durch Triebverzicht denken. V. Schmoller sah solchermaßen begründeten Erwerbstrieb als Bedingung aller Kulturentwicklung schlechthin, so dass sein Fehlen zum Beispiel alle sogenannten primitiven Völker kennzeichne. Zwar habe der Erwerbstrieb ein hohes volkswirtschaftliches Leistungs- und Entwicklungsniveau mit ausdifferenzierten Güter-, Dienstleistungs-, Arbeits-, Geld- und Kapitalmärkten geschaffen, seine exzessive Übertreibung drohe jedoch dialektisch in moralische und kulturelle Dekadenz und Depravation umzuschlagen, die letztlich auch den wirtschaftlichen Wohlstand wieder gefährde. Die nationalökonomische Kernfrage lautet daher v. Schmoller zufolge, durch welche sittlichen Maßstäbe und sozialen Institutionen ein gesunder Erwerbstrieb ohne moralische Übertreibung, aber auch ohne ihn zu ersticken, auf Dauer zu stabilisieren sei. v. Schmoller vertrat die heute ebenso gültige These, dass wirtschaftliches Handeln ohne moralische Bindung selbstdestruktiv sei. Der Arbeitsbegriff v. Schmolers ist daher auch konsequent moralisch definiert: „*Arbeit ist jede menschliche Tätigkeit, welche mit dauernder Anstrengung sittlich-vernünftige Zwecke verfolgt.*“ (v. Schmoller 1978, I, 38) Aus dieser historisch-ethischen Perspektive ist es daher auch nur logisch konsequent, wenn die jüngere historische Schule sich insbesondere der sozialen Frage, d. h. den ökonomischen, sozialen und moralischen Problemen der Lohnarbeit in den kapitalistischen Produktionsverhältnissen des 19. Jahrhunderts zuwandte.

Aus der humanistischen Kritik am rein bürgerlich-liberal-ökonomischen Arbeitsbegriff sowie aus der ideologischen Kritik an einem idealistischen, an sich durchaus zutreffenden, durch Ausblendung negativer (Lohn)Arbeitsrealität aber legitimatorisch wirkenden Arbeitsbegriff, entwickelte sich der sozialistische Arbeitsbegriff. Während Lorenz v. Stein (1815-1890) noch für sein Ideal einer Harmonie der Klasseninteressen eine substantielle Kapitaleigentums- bzw. Vermögensbildung der Arbeiter forderte (v. Stein 1972, I, 135f.), legten die utopistischen Sozialisten auf einen starken, auf Herstellung sozialer Verteilungsgerechtigkeit verpflichteten Interventionsstaat Wert (de Sismondi<sup>4</sup> [1975, 265f.]), auf ein auf bürgerlichem Privateigentum beruhendes harmonisches Industriesystem nach dem Prinzip „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jeder Fähigkeit nach ihrer Leistung“ (de Saint-Simon<sup>5</sup> [1962, 14, 127f.]), auf eine genossenschaftssozialistische Organisation der industriellen Produktion (Fourier, Owen, Blanc),<sup>6</sup> die – unter Schutz und Förderung des Staates – im Konkurrenzwege die Privatindustrie zwingen soll, sich ihrerseits den Prinzipien der Gemeinschaftlichkeit und Gerechtigkeit anzunähern (zum Beispiel Blanc 1848, 117-120), oder aber sie plädierten wie etwa Pierre Joseph Proudhon (1809-1865) für eine anarchische Gesellschaftsordnung.

Die größte theorie- und wirkungsgeschichtliche aller sozialistischen Arbeitsanalysen entfaltete zweifellos der Arbeitsbegriff im Konzept des sogenannten wissenschaftlichen Sozialismus bei Karl Marx (1818-1883). Marx sah die Arbeit im Sinne seines Historischen Materialismus als geschichtliches Entwicklungsphänomen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen (1953a, 525; 1974, III, 234f., 1983, 206f.). Daneben vermit-

4 Jean Charles Léonard Simonde de Sismondi (1773-1842)

5 Claude-Henri de Rouvrouy, Comte de Saint-Simon (1760-1825): Er formulierte bereits eine materialistisch-ökonomische Gesellschaftstheorie und sah die Ausbeutung der Arbeiter als Ergebnis einer ungleichen Macht- und Vermögensverteilung.

6 Charles Fourier (1772-1837), Robert Owen (1771-1858), Louis Blanc (1813-1882)

telt Arbeit als materielle Existenzbasis des Menschen – im Sinne des dialektischen Materialismus von Marx – alle anderen gesellschaftlichen, geistigen, moralischen, politischen, ästhetischen, religiösen Phänomene. „*Die Arbeit ist alles*“ (1983c, 289). Für Marx ist Lohnarbeit in der bürgerlich-kapitalistischen Produktionsweise entfremdete Arbeit (1974, 155-160). Er führte die Arbeitswertlehre der Klassik fort, aber nicht nur in explikativer und damit legitimatorisch wirkender Erkenntnisorientierung wie diese, sondern in kritischer Absicht zum Zwecke einer grundlegenden gesellschaftlichen Veränderungspraxis (1953a, 530-539). Arbeit enthält in sich die Dimensionen der Notwendigkeit (sofern sie an die unverzichtbare Bedingung der biophysischen Bedürfnisbefriedigung gebunden ist), des Zwanges (sofern sie in kapitalistischen Lohnarbeitsverhältnissen dem bloßen Überleben dient) und der Freiheit (sofern sie zentrales Medium der Wesensentfaltung des Menschen ist) (1953b, 599f.; 1983a, 230, 233; 1984b, 828).

Mit dem aufkommenden 20. Jahrhundert sind es besonders die Arbeiten von Max Weber (1864-1920), die in eindrucksvoller Weise zeigen, wie sehr Erwerbs- und Berufsarbeit – als besondere Entwicklungen in der westlichen Hemisphäre infolge des auf dem Prinzip der rationalen Lebensführung fußenden *Geistes des Kapitalismus* – das gesamte menschliche Leben dominieren, ja dass sogar der Mensch „*auf das Erwerben als Zweck seines Lebens, nicht mehr das Erwerben auf den Menschen als Mittel zum Zweck der Befriedigung seiner materiellen Lebensbedürfnisse*“ (Weber 1993, 15) bezogen ist. Berufsarbeit bedeutet hier die Hingabe an das Geldverdienen und die Schaffung einer kontinuierlichen Versorgungs- oder Erwerbschance. Die Orientierung an Rentabilitätskriterien, an Erwerbschancen auf Basis von Beutemachen, Machtausnutzung, Spekulation u. ä., wie auch das Über-Bord-Werfen des über ganze Epochen vorhandenen sittlichen Empfindens für den Gelderwerb, werden als Kennzeichen der kapitalistischen Erwerbsorientierung aufgefasst. Gleichzeitig steht die einzelne Arbeitskraft im modernen Erwerbssystem unter einem erheblichen Anpassungserfordernis, das seinen Ausdruck im Aufbrechen traditioneller Berufsstrukturen findet, im Verschwinden einzelner Berufe, in der Entstehung neuer Arbeitsfelder und veränderter Berufsbilder, in dem damit erforderlichen Wechsel der Einstellungen zur Berufsarbeit und vielleicht zum Leben als solchem, in der Geschwindigkeit der technischen Entwicklungen, der Erneuerung von Wissen und Erfahrungen etc. (etwa Weber 1972, 95f.). Hervortretende Eigenschaften wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit oder Schnelligkeit werden in einem nie gekannten Ausmaß notwendig und selbstverständlich – die Menschen müssen sich darauf einstellen. Viele vormals geschätzte Bestandteile der Berufsarbeit (beispielsweise der Berufsstolz, die Standesehre von Berufsarbeitern, das Gefühl der Berufszugehörigkeit) weichen auf oder gehen verloren. Werner Sombart (1863-1941) spricht von einer Versachlichung oder Entpersönlichung der menschlichen Beziehungen in einer mechanisierten Gesellschaft. Persönliche Beziehungen werden zu Objekten des Arbeitsmarktverkehrs, der Arbeiter wird wie ein beliebiges sachliches Produktionsmittel verplant (Sombart 1921a, II, 1077f.; 1921b, 423-7). Als Höhepunkt solcher Entwicklung nennt Weber die „rationale Abrichtung und Einübung von Arbeitsleistungen“ aus dem amerikanischen System des *scientific management*. Hier gehe es darum, den Menschen den Produktionserfordernissen anzupassen, „*ihn seines eigenen organischen Rhythmus' zu entkleiden und unter planvoller Zerlegung in Funktionen einzelner Muskeln und Schaffung einer optimalen Kräfteökonomie den Bedingungen der Arbeit entsprechend neu zu rhythmisieren*“; nur auf solcher Grundlage sichere sich der industrielle Kapitalismus die für sein Fortbestehen erforderliche Sachlichkeit, Sicherheit, Stetigkeit und Berechenbarkeit (Weber 1972, 440, 643, 686).

## 5 Die Weiterentwicklung des liberalistischen Arbeitsverständnisses in der ökonomischen Theorie

Jenseits aller ökonomischen Denkrichtungen, die in der Kritik insbesondere an Smithschen Positionen und der Behandlung der sozialen Frage als zentralem Gegenstand ökonomischer Theorie einen gemeinsamen Kern aufweisen (vor allem die philosophisch-sozialwissenschaftlich fundierten Auffassungen von Arbeit im 19. Jahrhundert), entwickelt sich die neoklassische ökonomische Theorie als konsequente Fortsetzung der Klassischen Nationalökonomik. Die Neoklassik zeigt wenig Interesse an der Behandlung der sozialen Frage, sie richtet ihr Hauptaugenmerk vor allem auf die Generierung einer am Vorbild der Naturwissenschaften ausgerichteten ökonomischen Theorie. Die Ausrichtung am naturwissenschaftlichen Vorbild, dessen Instrumenten, Begriffen und Methoden macht die Entwicklung „exakter“ Begriffe für den Gegenstandsbereich Ökonomie erforderlich. Beispielsweise kritisiert Léon Walras (1834-1910) die Aufteilung der Produktionsfaktoren in Boden, Arbeit und Kapital als nicht konsequent genug und begreift konsumierende und / oder berufstätige Menschen als *echtes Kapital* – als Arbeit bezeichnet Walras das von Personen erzeugte Einkommen (Walras 1954, 212-4). In seiner Bedeutung ist hier der Begriff des *Humankapitals* vorweggenommen, wie ihn beispielsweise Vilfredo Pareto (1848-1923) – als anderes Wort für „Menschen“ – verwenden wird (Pareto 1971, 301, 322).

Von der Orientierung am Vorbild der „exakten“ Wissenschaft zeugt vor allem auch die neoklassische Ausrichtung jeglichen ökonomischen Handelns am Kalkül von Nutzen und Kosten: Arbeit ist aufgewendete „physikalische“ *Energie*, die der Mensch körperlich oder geistig aufbringen muss, um Nutzen zu erzielen (etwa Gossen 1967, 38; Jevons 1970, 189). Der Energieaufwand „Arbeit“ – obwohl von den Neoklassikern in Begriffen menschlicher Gefühlswelt als Prozess des Leidens, der Mühe und Beschwerde beschrieben – stellt sich in dieser „naturwissenschaftlichen“ Betrachtungsweise als eine rechenbare Größe, als Kostenfaktor im Nutzen-Kosten-Kalkül dar (Arbeit ist Disnutzen, der negative Bereich des Nutzenvektors). Obwohl die Sichtweise von Arbeit als Disnutzen auf Kritik stößt (dies teilweise in den eigenen Reihen der Neoklassiker) und durchaus im Geiste der Neoklassik liegende Bestimmungsversuche des Arbeitsbegriffs hervorruft (zum Beispiel die Bezahlung als zentrales Wesensmerkmal der Arbeit), wird aus Gründen der „exakten“ Erfassung und des angestrebten modellhaften Charakters von Ökonomie nicht auf die Auslegung von Arbeit als negativem Nutzen verzichtet.

Arbeit wird begrifflich in zunehmend ausschließlicher Weise in der Dimension der Zeit thematisiert: Zunächst ist Arbeit die innerhalb eines Herstellungsprozesses aufgewendete Zeit, sie ist ein „Opfer“, das der Mensch erbringen muss, um Einkommen zu erzielen. Einkommen und Arbeitszeit wachsen zu einem Begriffspaar zusammen. Die Grundfrage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, ist die, wie viel Arbeit aufgewendet werden muss, um ein Einkommen zu erzielen, das ein Nutzenmaximum ermöglicht (Höhe des Arbeitsangebotes). Der *Wandel* des sich nun in der Mikroökonomie abzeichnenden Arbeitsverständnisses vollzieht sich genau entlang der Versuche, eine Antwort auf diese Grundfrage zu finden. Faktisch sind es drei Stufen, die im Anschluss an das neoklassische „Grundmodell“ den Wandel im Arbeitsverständnis ausmachen, d. h., die die Entwicklung der neoklassischen Wahlhandlungstheorie im Hinblick auf das Arbeitsverständnis kennzeichnen (Frambach 1999, 231-80): 1. Robbins Berücksichtigung der Zeit als ökonomisches Gut und der sich

hieraus ergebenden Konsequenzen, 2. das Standardmodell der Einkommens-Freizeit-Analyse und 3. das produktionstheoretisch orientierte Zeitallokationsmodell der Neueren Mikroökonomik. Charakteristisch für diesen Wandel des Arbeitsverständnisses in mikroökonomischer Betrachtung ist, dass er sich maßgeblich beim Arbeitsangebot abspielt und durch verschiedene Auslegungen bzw. durch ein unterschiedliches Verständnis von *Zeit* ausgelöst und vorangetrieben wird.

In der makroökonomischen Literatur lautet die Hauptüberschrift, unter der Arbeit abgehandelt wird, der *Arbeitsmarkt*. Ohne Ausnahme ist hier Arbeit als *Erwerbstätigkeit* zu verstehen. In der „makroökonomischen Statistik“ finden wir Erwerbstätigkeit definiert als „auf Erwerb ausgerichtete Tätigkeit, und zwar unabhängig von der Bedeutung dieser Tätigkeit für den Lebensunterhalt und ohne Rücksicht auf tatsächlich geleistete oder vertragsgemäß zu leistende Arbeitszeit“ (beispielsweise Stat. Bundesamt 1997, 101). Aufgrund vieler kritischer Einwände an dieser definitorischen Setzung, wird der Terminus „Erwerbstätigkeit“ häufig durch den Zusatz der Entgeltlichkeit, der Einkommenserzielung ergänzt (z. B. Schaich/Schweitzer 1995, 204; Ungerer/Hauser 1986, 54), d. h. unter Erwerbstätigkeit ist dann in erster Linie eine mit Einkommenserzielungsabsicht aufgenommene Tätigkeit zu verstehen. In diesem Zusammenhang wird teilweise sogar explizit darauf hingewiesen, dass der Terminus „erwerbswirtschaftlich“ nicht mit „nützlich“ oder „produktiv“ zu verwechseln sei (etwa v. d. Lippe 1996, 75). Die Orientierung einer Tätigkeit am (Einkommens-)Erwerb stellt sich auch als konstitutiver Bestandteil für den modernen Berufsbegriff heraus. *Beruf* meint nicht mehr (wie noch vor hundert Jahren) ein fest umrissenes Tätigkeitsfeld und ist auch nicht mehr die Bezeichnung für „eine auf Dauer angelegte Tätigkeit, die dem Erwerb des Lebensunterhaltes dient“ (wie noch in den fünfziger Jahren). Unter Beruf ist heute jede Teilnahme am volkswirtschaftlichen Produktionsprozess zu verstehen, und dies unabhängig vom Erfordernis einer Berufsausbildung, von der Dauer und Art der Ausübung und dem Ausmaß, in welchem der Beruf zur Sicherung des Lebensunterhaltes dient (natürlich setzt die Ausübung eines bestimmten Berufes charakteristische Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen voraus) – entscheidend ist ausschließlich das Kriterium des Erwerbs, des Geldverdienens.

## 6 Arbeit in der informellen Ökonomie

In der Hoffnung, den Problemlagen um den Komplex Arbeit herum besser gerecht zu werden, haben sich insbesondere sozialwissenschaftlich ausgerichtete Ökonomen bereits in den sechziger und siebziger Jahren verstärkt der Betrachtung außermärklicher Phänomene zugewandt. In Untersuchungen zum Zeitbudget privater Haushalte wird eine Fülle nutzenstiftender Tätigkeiten identifiziert, die nicht als formelle Erwerbsarbeit verrichtet werden, aber doch ökonomische Relevanz besitzen (Tätigkeiten im privaten Haushalt, Nachbarschafts- und Selbsthilfe, Vereinstätigkeiten, Ehrenämter usw.). Hieran schließen sich Fragen bezüglich der Erfassung und Bewertung solcher Tätigkeiten in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen oder nach einer gesellschaftlichen Neubewertung der Arbeit an. Um die ökonomische Bedeutung von im Erwerbs- und vor allem Nicht-Erwerbsbereich ausgeübten Tätigkeiten genauer analysieren zu können, wird die fundamentale Aufteilung der Gesamtwirtschaft in einen offiziellen bzw. formellen Sektor (auch *first sector*) und einen inoffiziellen, informellen Sektor (auch *second sector*) getroffen (neben dieser dualökonomischen

Strukturierung gibt es auch andere systematisierende Ansätze wie die *Drei-Sektoren-Hypothese* von Jean Fourastié [1969] oder Jonathan Gershuny [1981] (*Dienstleistungsgesellschaft*). Während über das, was zum Bereich der offiziellen oder formellen Ökonomie zählt (Land- und Forstwirtschaft, verarbeitende Industrie, Handwerk, Dienstleistungsgewerbe), breiter Konsens herrscht, ist keine Einigung bezüglich der Einordnung der Einzelbereiche des informellen Sektors auszumachen.

Eine mögliche Aufteilung des informellen Sektors ist jene in die Bereiche *Eigenarbeit*, *Alternativökonomie* und *Schattenwirtschaft* (Heller 1988, 70). Zur *Eigenarbeit* zählen Tätigkeiten wie das Zubereiten von Mahlzeiten, das Einkaufen, die Erziehung der Kinder usw. (*Haushaltswirtschaft*), Gartenarbeiten, handwerkliche Eigenleistungen etc. (*Selbstversorgungswirtschaft*) sowie Nachbarschaftshilfe, ehrenamtliche Tätigkeiten, politische Arbeit usf. (*Selbsthilfeökonomie*). Bei der *Alternativökonomie* handelt es sich um den am wenigsten klar umrissenen Bereich des informellen Sektors. Unter die Bezeichnung *Alternativökonomie* fallen Produktionsunternehmen und -betriebe, deren Ziel nicht überwiegend aus einer in Geld bemessenen Wertschöpfung besteht oder deren Wertschöpfung sich der monetären Bewertung entzieht oder die sich von der traditionellen hierarchischen Arbeitsorganisation absetzen. Der Bereich der *Schattenwirtschaft* umfasst alle (marktlich produktiven) Tätigkeiten, die sich außerhalb der regulären Märkte vollziehen und in der amtlichen Statistik nicht oder nur teilweise erfasst werden. Je nach zugrunde gelegter Definition zählen zur *Schattenwirtschaft* alle produktiven Tätigkeiten und Dienstleistungen, die für den eigenen Haushalt erbracht werden (*hauswirtschaftliche Selbstversorgung*), vor allem aber die sogenannte *Untergrundwirtschaft*, die alle illegalen Tätigkeiten einschließlich der Schwarzarbeit umfasst. Bei der *Untergrundwirtschaft* handelt es sich mithin um Tätigkeiten, deren Wertschöpfung in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen erfasst sein müssten, die aber wegen privatwirtschaftlicher Ausweichstrategien nicht erfasst sind.

Empirische Studien zum Zusammenhang zwischen formellem und informellem Sektor zeigen, dass formelle Tätigkeiten (also die reguläre Erwerbsarbeit) die Grundlage für die Ausübung der informellen Tätigkeiten bilden, und zwar in finanzieller, materieller (im Sinne von Material, Werkzeug und Ausstattung), qualifikatorischer, personeller und informatorischer Hinsicht. *Eigenarbeit* findet somit auf der Basis von Erwerbsarbeit statt, da *Eigenarbeit* materielle Güter und Ressourcen voraussetzt, die in aller Regel nur durch „reguläre Einkommen“ beschafft werden können (beispielsweise Haarland/Niessen/Schröder 1990, 219, auch 177-179, 185; Huber 1984, 77, 216ff; Krüsselberg/Auge/Hilzenbecher 1986, 193). Nichtsdestoweniger aber kann das Anwachsen des informellen Sektors als ein Indiz für Grenzen und Schwächen des formellen Sektors herangezogen werden, da letzterer augenscheinlich nicht in der Lage ist, alle Tätigkeiten in für die Wirtschaftssubjekte zufriedenstellender Weise abzuwickeln.

## 7 **Ökonomisch relevante Aspekte des Arbeitsverständnisses aus soziologischer und philosophischer Sicht**

Von erheblichem Einfluss auf das Arbeitsverständnis sind die Werthaltungen der Individuen. Bei der Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsverständnis und Werten stehen Fragen der Art im Mittelpunkt, ob mit dem modernen instrumentellen Arbeitsverständnis ein Verlust moralischer oder kultureller Werte einhergeht, ein bestimmtes kulturelles Niveau nur auf

Basis einer bestimmten materiellen Ausstattung erreicht werden kann oder etwa, ob ein nicht an materiellen Dingen ausgerichtetes Tätigsein zwangsläufig zu ökonomischem Wohlfahrtsverlust führen muss?

Die These vom Übergang materieller hin zu postmateriellen Werten geht auf Ronald Inglehart zurück, wobei unter dem Terminus „materiell“ das Streben nach materiellem Wohlstand, aber auch die Ausrichtung des gesellschaftlichen Lebens an traditionellen Säulen wie militärischer Stärke, nationaler Sicherheit, Ehe mit Trauschein usw. gefasst wird. Eine an vorwiegend materiellen Werten orientierte Position nahmen die Menschen in der Nachkriegszeit ein. Arbeit diente hier der Befriedigung der elementaren (materiellen) Bedürfnisse, der Entlastung von erlebtem Kriegeleid und dem Stiften von Lebenssinn; die Arbeit steht im Mittelpunkt des Lebens. Eine Orientierung an postmateriellen Werten (Umweltbewusstsein, Selbstverwirklichung und Eigenverantwortung am Arbeitsplatz, Entscheidungseinfluss auf politischer Ebene usw.) stellt nun nicht etwa eine Abkehr von materiellen Werten dar, sie setzt das Vorhandensein materieller Standards auf hohem Niveau (beispielsweise eine bestimmte Einkommenshöhe, Arbeitsplatzsicherheit) sogar voraus. Erst wenn die materiellen Bedürfnisse befriedigt sind, setzt eine Orientierung an höheren Bedürfnissen, an postmateriellen Werten ein, so Ingleharts These in Anlehnung an Abraham Maslow (Inglehart 1989, 171-86; 1997, 132). Ein Höhepunkt solch „materialistisch fundierten postmaterialistischen“ Strebens kann (für die späten achtziger und die neunziger Jahre) in Gerhard Schulzes gesellschaftlichem Entwicklungsstadium der *Erlebnisgesellschaft* entdeckt werden. Hier ist es das *Erleben* in Konsum und Freizeit, an dem sich die in den Wohlstandsgesellschaften lebenden Menschen orientieren. Es geht um das *ständig neue Erleben* neuer Moden, Trends, Produkte, Informationen, „Events“ usw., wobei das „Neue“, aufgrund seines ständigen Vorhandenseins, zum Normalen, zur Regel geworden ist (Schulze 1996, 532-43). Arbeit hat hier nur noch die Funktion des Mittlererwerbs, des „Finanzierungsinstrumentes“ für das Erleben, begleitet von einem erheblichen Erfolgs- und Rechtfertigungsdruck. Von ihrer orientierungsgebenden und sinnstiftenden Funktion entbunden, kann Arbeit keine Hilfestellung mehr geben – und aus dem „schönen Erleben“ und der Ästhetisierung des Alltags durch hohen Konsum kann kein (wirklich) lebensstiftender Sinn abgeleitet werden (Küng 1994 13, 19, 22-4; Schulze 1996, 14).

Auf einen ähnlichen Bedeutungs- und Funktionsverlust der Arbeit hatte Elisabeth Noelle-Neumann (1978, 15) bereits in den siebziger Jahren im Zusammenhang mit der These vom „Verfall der bürgerlichen Werte“ hingewiesen: Der Rückgang von Pflicht- und Akzeptanzwerten (Leistung, Disziplin, Gehorsam, Pflichterfüllung, Unterordnung usw.) bei gleichzeitiger Ausbreitung von Selbstentfaltungswerten (Kreativität, Selbstverwirklichung, Autonomie, Emanzipation u. ä.) wird für die Orientierungslosigkeit, den verlorenen Lebenssinn, Lebensfrust und die Unzufriedenheit der Wohlstandsgenerationen verantwortlich gemacht. Gemäß dem Diktum ihrer *traditionellen Arbeitsethik*, „wer arbeitet, ist auch zufrieden“, forderte Noelle-Neumann vor allem ein Umdenken in der Erziehung, ausgerichtet an strengeren und traditionellen Maßstäben. Burkhardt Strümpel plädierte demgegenüber für eine relativierte Betrachtung der Arbeit. Er rechtfertigt die Orientierung an postmateriellen Werten als Ausdruck eines berechtigten Lebensinteresses, das neben Arbeit auch etwa Freizeit als gleichrangig / gleichgewichtig akzeptiert (Strümpel/v. Klipstein 1984, 151ff.). Die Kontroverse um einen mit dem gesellschaftlichen Wertewandel einhergehenden Verfall der traditionellen bürgerlichen Erwerbsarbeitswerte (McClelland) zwischen Noelle-Neumann und Strümpel ist bis heute offen.

Einem Orientierungsverlust ganz anderer Art ist der Mensch in Ulrich Becks „Risiko-gesellschaft“ ausgesetzt. Die Herauslösung und Freisetzung des modernen Individuums aus Orientierung und Sicherheit stiftenden traditionellen Lebenszusammenhängen und sozialen Strukturen (beispielsweise ist die Familie immer weniger verantwortlich für die existentielle Sicherung ihrer Mitglieder) führt zwar einerseits zur Zunahme individueller Handlungsspielräume, zwingt den Menschen jedoch andererseits in steigendem Maße, für seine Existenz selber Sorge zu tragen (Beck 1986, 115-20). Im Wesentlichen bedeutet dies die Fokussierung auf die Stellung des Individuums am Arbeitsmarkt. Unter Berücksichtigung der Schlüsselstellung des Arbeitsmarktes für die Lebenssicherung einschließlich des Phänomens einer im Trend wachsenden Langzeitarbeitslosigkeit (vor der auch Qualifikations- und Berufsgruppenzugehörigkeit keinen sicheren Schutz mehr bieten) kann – so Beck – nicht mehr der Wachstumslogik vertraut werden und somit am bisherigen Beschäftigungssystem mit seinen tragenden Säulen Betrieb, Arbeitsplatz Lohnarbeit etc. nicht länger festgehalten werden. Vielmehr prognostiziert Beck (1986, 227) den Eintritt eines risikoreichen Systems „flexibler, pluraler, dezentraler Unterbeschäftigung“, in dem nicht nur Arbeitslosigkeit als normaler Zustand erscheint, sondern vor allem das „traditionelle“ (Erwerbs-)Arbeitsverständnis in dreierlei Hinsicht korrigiert wird: 1. Die Norm lebenslanger Ganztagsarbeit wird zugunsten vielfältiger Arbeitsformen aufgebrochen; 2. die räumliche Konzentration der Erwerbsarbeit (außer Haus) wird zunehmend ortsunabhängig organisiert, also räumlich dezentralisiert (elektronische Heimarbeit, Lockerung von Anwesenheitsregelungen usw.); und 3. werden Standardarbeitsverträge immer mehr „gelockert“, d. h. wir haben es aus arbeitsrechtlich-vertraglicher Perspektive mit einer Tendenz zu immer unsichereren Beschäftigungsverhältnissen zu tun. Als Alternative zum System der bürgerlichen Erwerbsarbeit schlägt Oskar Negt (2002, 429) eine Vervielfältigung und Erweiterung gesellschaftlich anerkannter Formen von Arbeit vor, die der Eigenproduktion, der Selbstverwirklichung und dem Gemeinwesen dienen sollen. Darüber hinaus tritt er für die „historisch überfällige Erweiterung des Arbeitsbegriffs“ ein (2002, 461).

Die kritische Distanz, mit der Soziologen der Zentrierung des Menschen auf das Arbeitsmarktgeschehen in der ökonomischen Praxis und Theorie und der zunehmenden Ausrichtung des Lebens an „ökonomischen Werten“ begegnen, findet sich mit verlagelter Schwerpunktsetzung auch in gegenwärtigen philosophischen Strömungen. So wird die Konzentration moderner Gesellschaften auf die rationale Ausgestaltung und Funktionalisierung von Arbeit und die damit einhergehende eingegrenzte Sichtweise von Arbeit im Sinne von Erwerbsarbeit als ein einseitiger Prozess dargestellt, in dem wichtige Bereiche und Belange des Lebens einfach verloren gehen (etwa Marcuse 1995, 22f., 26; Fink 1979, 221-235; aber auch bereits Nietzsche 1980, Nr. 329, 556). An die ökonomische Theorie wird etwa der konkrete Vorwurf gerichtet, an Nutzen- und Gewinnmaximierung orientiertes Verhalten als einen *way of life* zu betrachten oder beispielsweise den Lohn als Arbeitsmotiv zu einseitig in den Vordergrund zu spielen (Kwant 1960, 153). Hinzu kommt, dass Arbeit zu sehr auf die materielle Güterwelt zugeschnitten sei und alle nicht-wirtschaftlichen Dimensionen der Arbeit aus dem Blickfeld gerückt sind.

Im Gegensatz zur Ökonomik begreift die Philosophie Arbeit als ein Grundgeschehen des menschlichen Daseins, ein das gesamte Sein des Menschen dauernd und ständig durchdringendes Geschehen, in dem zugleich mit der Welt des Menschen etwas geschieht (Arendt 1992, 14; Fink 1979, 220). Daher ist es aus Sicht der Philosophie auch unzureichend, Arbeit mit einer bestimmten menschlichen Tätigkeit gleichzusetzen oder Arbeit auf Erwerbsarbeit

oder auf bestimmte ökonomische Sachverhalte und Prozesse zu reduzieren. Nicht weniger schwierig verhält es sich mit Versuchen, das Wesen der Arbeit aus der Trennung von Arbeit und Nicht-Arbeit oder über die bei der Arbeit aufgewendete Anstrengung zu bestimmen. Dem ersten Versuch kann immer entgegengehalten werden, dass es völlig gleichgeartete Tätigkeiten gibt, die einmal als Arbeit und ein anderes Mal als Nicht-Arbeit auftreten. Und gegen die Bestimmung von Arbeit nach dem Ausmaß der aufgewendeten Anstrengung spricht der Umstand, dass viele Arbeiten mit Freude bzw. als Freude empfundener Form der Anstrengung ausgeübt werden. Welchen Definitionsversuch von Arbeit man auch immer unternimmt, der Begriff der Arbeit verweist auf eine Wirklichkeit ohne klare Abgrenzung, d. h. es kann sich nur um eine Definition der Arbeit handeln, die Schwankungen und Übergängen hinreichenden Raum lässt.

Insgesamt betrachtet werden von der Philosophie – über das zum Lebenserhalt notwendige Tätigsein hinausgehend – insbesondere folgende Aspekte der Arbeit angesprochen: Zunächst der *soziale Charakter* der Arbeit, der sich aus dem Aufeinander-Angewiesensein der Menschen ergibt und einen Bezug etwa zur Arbeitsteilung und zu humanitären Gesichtspunkten herstellt (etwa Arendt 1992, 27; Fink 1979, 267f., 274). Arbeit als *spezifische Praxis des menschlichen Daseins* bezieht sich auf den Umstand, dass sich jeder Mensch in seinem ganz spezifischen Tun und der Erfüllung seiner ganz spezifischen Aufgabe in einer ganz spezifischen Weise vergegenständlicht (die vom Menschen erbrachte Erwerbsarbeit macht hier nur ein Element aus) (etwa Eliasberg 1924, 2f.; Marcuse 1995, 14). Ein weiterer bedeutender Aspekt der Arbeit ist ihre *Geschichtlichkeit*, die sich aus dem Herstellungszusammenhang von Gegenständen und Bedingungen entwickelt (beispielsweise Bücher 1920, I, 267f.; Marcuse 1995, 32-35, 175, Anm. 30). Menschen werden in eine bestehende „Welt“ der Gegenstände, Bedingungen und Verhältnisse hineingeboren und von diesen beeinflusst. Aber auch die Menschen beeinflussen ihrerseits durch ihr Tätigsein die sie umgebende Welt. Offenkundiges Beispiel für die Geschichtlichkeit der Arbeit ist der sich im Zeitablauf immer weiterentwickelnde technische Fortschritt in bestimmten Produktionszweigen. Wissen, Erfahrungen und Kapital (in Gestalt technischer wie auch anderer Anlagen) werden von Generation zu Generation weitergegeben, sorgen für immer neue Anpassungen, Veränderungen und Verbesserungen und wirken nicht nur konkret auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der hier Beschäftigten, sondern auch auf die Käufer der Produkte usw. Mit dem *Verhältnis von Herrschaft und Knechtschaft* ist eine klassische Fragestellung der Philosophie berührt, die in ihrem sehr spezifischen ökonomischen Bezug das Verhältnis jener thematisiert, deren Leben in erster Linie aus Arbeit zur Beschaffung der Mittel für den Lebensunterhalt besteht, zu solchen, die von diesen „Lasten“ befreit sind und sich um Bildung, Kultur, aber auch um Politik und Macherhalt kümmern können (bei Marx das Verhältnis der Arbeiterschaft zu Kapitalisten) (zum Beispiel Hegel [1952]; Marx [1953a]). Zum Daseinsganzen eines Individuums aber zählt das Tätigsein in beiden Bereichen.

## Literatur

- Arendt, Hannah (1992): *Vita Activa oder Vom tätigen Leben*. München/Zürich  
Aristoteles (1990): *Politik*, übersetzt und mit erklärenden Anmerkungen versehen von Eugen Rolfes, Einleitung von Günther Bien. Hamburg

- Bacon, Francis (1990): *Novum Organum (Neues Organum)*. 2 Bde., hrsg. und eingel. von Wolfgang Krohn, Orig. 1620, deutscher Text nach der Ausgabe Manfred Buhr in der Übers. von Rudolf Offmann, bearb. von Gertraud Korf (1962), Hamburg
- Blanc, Louis (1848): *Organisation du Travail*. 5. Aufl. (Paris), 1. Aufl. 1840, Brüssel
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M.
- Bücher, Karl (1920): *Die Entstehung der Volkswirtschaft. Vorträge und Aufsätze*, 2 Bde., 14. u. 15. Aufl., 1. Aufl. 1893, Tübingen
- Cicero, Markus Tullius (1987): *De officiis liber*. Hrsg. und übersetzt von Karl Büchner, München/Zürich
- Conze, Werner (1972): Art. „Arbeit“; in: Otto Brunner, Werner Conze, Reinhart Koselleck (Hg.): *Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland*. Stuttgart, 154-215
- Droysen, Johann Gustav (1974): *Historik. Vorlesungen über Enzyklopädie und Methodologie der Geschichte*. Hrsg. von Rudolf Hübner, unveränd. Nachdr. d. 7. Aufl. München 1937, Orig.-Ausg. 1868 (als Vorl.-manusk. 1857/58), Darmstadt
- Eliasberg, Wladimir (1924): *Grundriss einer allgemeinen Arbeitspathologie*. Leipzig
- Fink, Eugen (1979): *Grundphänomene des menschlichen Daseins*. Hrsg. von Egon Schütz und Franz-Anton Schwarz, Freiburg/München
- Fourastié, Jean (1969): *Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts*. 2. Aufl., Übers. d. franz. Ausgabe „Le grand espoir du XXe siècle“, Édition définitive, übers. von Burkhard Lutz, Orig.-Aufl. (Paris) 1949, Köln
- Frambach, Hans (1999): *Arbeit im ökonomischen Denken. Zum Wandel des Arbeitsverständnisses von der Antike bis zur Gegenwart*. Marburg
- Gershuny, Jonathan I. (1981): *Die Ökonomie der nachindustriellen Gesellschaft. Produktion und Verbrauch von Dienstleistungen*. Frankfurt a. M. / New York
- Gossen, Hermann Heinrich (1967): *Entwicklung der Gesetze des menschlichen Verkehrs und der daraus fließenden Regeln für menschliches Handeln*. Wiederabdruck. d. Ausg. Braunschweig 1854, Amsterdam
- Haarland, Hans Peter, Hans-Joachim Niessen, Antonius Schröder (1990): *Erwerbswirtschaft und Unterhaltswirtschaft. Strukturelle Änderungen der Erwerbsarbeit und ihre Wechselwirkungen zu unterhaltswirtschaftlichen Aktivitäten*. Berlin
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich (1952): *Phänomenologie des Geistes*. Hrsg. von Johannes Hoffmeister, nach dem Text d. Orig.-Ausg. von 1807, 6. Aufl., Hamburg
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich (1969): *Jenaer Realphilosophie. Vorlesungsmanuskripte zur Philosophie der Natur und des Geistes von 1805-1806*, unveränd. Nachdruck d. von Johannes Hoffmeister 1931 unter dem Titel „Jenenser Realphilosophie II“ hrsg. 1. Aufl. Hamburg
- Heller, Peter W. (1988): *Informelle Ökonomie als klassifikatorischer Begriff*; in: Volker Teichert (Hg.): *Alternativen zur Erwerbsarbeit?: Entwicklungstendenzen informeller und alternativer Ökonomie*. Opladen, 65-80
- Hesiod (1992): *Werke und Tage*. Übersetzung von Walter Marg, München
- Hildebrand, Bruno (1922): *Die gegenwärtige Aufgabe der Wissenschaft der Nationalökonomie*, in: Bruno Hildebrand: *Die Nationalökonomie der Gegenwart und Zukunft und andere gesammelte Schriften I*. Hrsg. und eingel. von Hans Gehrig. Jena, Artikel I, 268-296, Artikel II, 296-309 (Orig. in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik I*, 1863, Artikel I, 5-25, Artikel II, 137-146), 1. Aufl. 1848
- Hobbes, Thomas (1978): *Man and Citizen: Thomas Hobbes's "De homine"*. Transl. by Charles T. Wood, T. S. Scott-Craig, and Bernard Gert, and "De Cive", transl. by Thomas Hobbes, also known as "Philosophical rudiments concerning government and society", ed. and introd. by Bernard Gert, Repr. of the ed. 1972 (Gloucester, Mass.: Smith). Atlantic Highlands
- Homer (1990a): *Ilias*. Übersetzung von Johann Heinrich Voß, München
- Homer (1990b): *Odyssee*. Übersetzung von Johann Heinrich Voß, München

- Huber, Joseph (1984): Die zwei Gesichter der Arbeit. Ungenutzte Möglichkeiten der Dualwirtschaft. Frankfurt a. M.
- Inglehart, Ronald (1989): Kultureller Umbruch - Wertwandel in der westlichen Welt. Übers. von „Cultural change“ (1989), übers. von Ute Mauerer, Frankfurt a. M./New York
- Inglehart, Ronald (1997): Modernization and Postmodernization. Cultural, economic, and political change in 43 societies. Princeton (New Jersey)
- Jevons, William Stanley (1970): The Theory of Political Economy. Nach d. 2. Aufl. 1879 hrsg. u. eingel. von R. D. Collison Black, 1. Aufl. 1871. Harmondsworth (Middlesex)
- Krüsselberg, Hans-Günter, Michael Auge, Manfred Hilzenbecher (1986): Verhaltenshypothesen und Familienzeitbudgets – Die Ansatzpunkte der „Neuen Haushaltsökonomik“ für Familienpolitik. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 182. Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz
- Küng, Hans (1994): Arbeit und Lebenssinn angesichts von Wertewandel und Orientierungskrise; in: Alfred Herrhausen Gesellschaft für Internationalen Dialog (Hg.): Arbeit der Zukunft, Zukunft der Arbeit. 2. Jahreskolloquium, 17./18. Juni Frankfurt a. M., der Alfred Herrhausen Gesellschaft. Stuttgart, 7-27
- Kwant, Remigius Cornelis (1960): Philosophy of Labor. Studien der Duquesne University, Pittsburgh (Philosophical Ser. 10). Louvain (Belg.)
- v. d. Lippe, Peter Michael (1996): Wirtschaftsstatistik. Amtliche Statistik und volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. 5. völlig neubearb. und erw. Aufl., 1. Aufl. 1973, Stuttgart
- List, Friedrich (1904): Das nationale System der Politischen Oekonomie. Neudruck nach d. Ausg. letzter Hand, 1. Aufl. 1840, eingel. von Heinrich Waentig, Jena
- Locke, John (1960): Two Treatises of Civil Government (1690). With an introduction by W. S. Carpenter, Repr. of the ed. 1924 (Everyman's Library), London, J. M. Dent / New York
- Luther, Martin (1964-1993): Kritische Gesamtausgabe (Weimarer Ausgabe, WA). 65 Bde. Graz
- Mandeville, Bernard (1968): Die Bienenfabel oder private Laster, öffentliche Vorteile. 1714 (1705), Einleitung von Walter Euchner, nach der Übers. von Otto Bobertag mit Veränderungen von Dorothea und Friedrich Bassenge, Frankfurt a.M.
- Marcuse, Herbert (1995): Über die philosophischen Grundlagen des wirtschaftswissenschaftlichen Arbeitsbegriffs; in: Herbert Marcuse: Kultur und Gesellschaft 2. Wiederabdruck d. 1. Aufl. 1965. Frankfurt a.M., 7-48 (Orig. in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik 69. Bd., 3. Heft, 1933)
- Marx, Karl (1953a): Die Frühschriften, 1837 bis zum Kommunistischen Manifest. Hrsg. von Siegfried Landshut, Stuttgart (1953, V: Aus den Deutsch-Französischen Jahrbüchern, 1843/44, 155-224; 1953, VIII: Die deutsche Ideologie, 1845/46, 339-485; 1953, IX: Das Elend der Philosophie [Auszug], 1847, 486-524; 1953, X: Manifest der kommunistischen Partei, 1848, 525-560)
- Marx, Karl (1953b): Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie. Rohentwurf 1857-1858, Anhang 1850-1859, Wiederabdruck d. Moskauer Ausg. von 1939 u. 1941, Berlin
- Marx, Karl (1974): Ökonomisch philosophische Manuskripte, geschrieben von April bis August 1844 (I.-III. Manuskript u. Beilage „Glossen zu James Mill“), nach der Handschrift, Einleitung und Anmerkungen von Joachim Höppner. 3. Aufl., 1. Aufl. 1968, Leipzig
- Marx, Karl (1983a): Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie (Auszüge). Entwurf 1857-1858, in: Karl Marx: Produktivkräfte und Produktionsverhältnisse. Entstehung, Funktion und Wandel eines Theorems der materialistischen Geschichtsauffassung. Hrsg. von Helmut Reichelt und Reinhold Zech. Frankfurt a.M./Berlin/Wien, 185-237 (Orig. in d. Ausg. Berlin [Ost], 1953)
- Marx, Karl (1983b): Zur Kritik der politischen Ökonomie (Auszüge). Manuskript 1861-1863, in: Karl Marx: Produktivkräfte und Produktionsverhältnisse. Entstehung, Funktion und Wandel eines Theorems der materialistischen Geschichtsauffassung. Hrsg. von Helmut Reichelt und Reinhold Zech. Frankfurt a.M./Berlin/Wien, 238-273 (orig. in: MEGA 2. 2. Abt. Bd. 3, 1-5, Berlin [Ost], 1976-1980)

- Marx, Karl (1983c): Theorien über den Mehrwert. 1862-1863; in: Karl Marx: Produktivkräfte und Produktionsverhältnisse. Entstehung, Funktion und Wandel eines Theorems der materialistischen Geschichtsauffassung. Hrsg. von Helmut Reichelt und Reinhold Zech. Frankfurt a.M./Berlin/Wien, 274-295 (orig. in: MEW Bd. 26.1, 26.2, 26.3, Berlin [Ost], 1956-1968)
- Morus, Thomas (1981): Utopia. Aus dem Lateinischen übers. von Alfred Hartmann, nach der Ausgabe 1947, Basel
- Müller, Adam H. (1922): Die Elemente der Staatskunst. 2. Bde., Einführung und erklärende Anmerkungen von Jakob Baxa, 1. Aufl. Berlin 1809, Wien/Leipzig
- Negt, Oskar (2002): Arbeit und menschliche Würde. 2. Aufl., 1. Aufl. 2001, Göttingen
- Nietzsche, Friedrich (1968): Zur Genealogie der Moral. Eine Streitschrift (1886-1887). 6. Abt., 2. Bd. d. „Kritischen Studienausgabe“ (15 Bde.), hrsg. von Giorgio Colli und Mazzino Montinari. Berlin, 257-430
- Nietzsche, Friedrich (1980): Die fröhliche Wissenschaft (1882). Bd. 3 d. „Kritischen Studienausgabe“ (15 Bde.), hrsg. von Giorgio Colli und Mazzino Montinari, Wiederabdr. d. Aufl. Berlin/New York 1967ff. München/Berlin/New York, 343-651
- Noelle-Neumann, Elisabeth (1978): Werden wir alle Proletarier? Wertewandel in unserer Gesellschaft. Zürich
- Pareto, Vilfredo (1971): Manual of Political Economy. Übers. d. franz. Aufl. Genf 1927 von Ann S. Schwier, 1. Aufl. Milano 1906, New York
- Petty, William (1963): The Economic Writings of Sir William Petty, Together with the Observations Upon The Bills of Mortality, Vol. I (2 Vols.), ed. by Charles H. Hull, New York
- Platon (1992): Nomoi. Nach der Übersetzung von Hieronymus Müller mit der Stephanus-Numerierung. Hrsg. von Walter F. Otto, Ernesto Grassi und Gert Plamböck, Hamburg
- Quesnay, François (1976): Ökonomische Schriften, Bd. II: 1763-1767 (2 Bde. mit je 2 Halbbänden; Bd. I siehe Ders., 1971), übers., eingel. und hrsg. von Marguerite Kuczynski, Berlin
- Rau, Karl Heinrich (1828): Grundsätze der Volkswirtschaftspflege mit anhaltender Rücksicht auf bestehende Staatseinrichtungen (Lehrbuch der politischen Oekonomie, Bd. II). Heidelberg
- Riehl, Wilhelm Heinrich (1883): Die deutsche Arbeit. 3. erw. Aufl., 1. Aufl. 1861, Stuttgart
- Roscher, Wilhelm (1874): Die Grundlagen der Nationalökonomie. Ein Hand- und Lesebuch für Geschäftsmänner und Studierende, Bd. 1 des Systems der Volkswirtschaft. Ein Hand- und Lesebuch für Geschäftsmänner und Studierende, 11. unveränd. Aufl., 1. Aufl. 1854, Stuttgart
- de Saint-Simon, Claude-Henri de Rouvroy, Comte (1962): Die Lehre Saint-Simons. Eingel. u. hrsg. von Gottfried Salomon-Delattre. Neuwied (Einleitung, 9-30; Einrichtung des Eigentums – Errichtung der Banken, 11. März 1829, 112-130)
- Say, Jean-Baptiste (1833): Ausführliche Darstellung der Nationalökonomie oder der Staatswirtschaft. Übers. d. 5. Ausg. des *Traité d'économie politique* von 1826, 1. Aufl. 1803, mit einer Übers. eines vollständigen Real-Auszuges d. *Cours d'économie politique pratique*, übers. und hrsg. von Carl Eduard Mastadt, 3 Bde., 3. Ausg., 1. Ausg. 1818. Stuttgart
- Schaich, Eberhard, Walter Schweitzer (1995): Ausgewählte Methoden der Wirtschaftsstatistik. München
- v. Schmoller, Gustav (1978): Grundriss der Allgemeinen Volkswirtschaftslehre. 2 Bde., unveränd. Nachdruck d. Aufl. Berlin 1923, 1. Aufl. 1900, Berlin
- Schulze, Gerhard (1996): Die Erlebnisgesellschaft. Kulturosoziologie der Gegenwart. 6. Aufl., 1. Aufl. 1992, Frankfurt a. M./New York
- de Sismondi, Jean Charles Léonard Simonde (1975): Neue Grundsätze der Politischen Ökonomie oder vom Reichtum in seinen Beziehungen zur Bevölkerung, Bd. II (2 Bde.; 1. Bd. s. Ders., 1971), Übers. d. 2. Aufl. (Paris 1827) d. *Nouveaux Principes d'économie politique*, 1. Aufl. 1819, übers. von Anita und Achim Toepel, hrsg. u. eingel. von Achim Toepel. Berlin
- Smith, Adam (1924): Der Reichtum der Nationen (Orig. 1776). Übers. d. Ausg. von Cannan, 1904, von Max Stirner, 2 Bde., Leipzig

- v. Soden, Friedrich Julius Heinrich Reichsgraf (1805): Die National-Oekonomie. Ein philosophischer Versuch, über die Quellen des National-Reichthums, und über die Mittel zu dessen Beförderung. 9 Bde., Leipzig/Aarau/Nürnberg
- Sombart, Werner (1921a): Der moderne Kapitalismus. Historisch-systematische Darstellung des gesamteuropäischen Wirtschaftslebens von seinen Anfängen bis zur Gegenwart. 2 Bde. (in jeweils zwei Halbbänden), 4. (nach d. 2. von 1916) unver. Aufl., 1. Aufl. 1902, München/Leipzig
- Sombart, Werner (1921b): Die deutsche Volkswirtschaft im neunzehnten Jahrhundert und im Anfang des 20. Jahrhunderts. 5 Aufl., 1. Aufl. 1903, Berlin
- Statistisches Bundesamt (1997): Statistisches Jahrbuch 1997 für die Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart
- v. Stein, Lorenz (1972): Geschichte der sozialen Bewegung in Frankreich von 1789 bis auf unsere Tage. 3 Bde., unveränd. Nachdruck der Ausgabe München (1921), 1. Aufl. Leipzig, 1850, Darmstadt
- Strümpel, Burkhard, Michael v. Klipstein (1984): Der Überdruss am Überfluss. Die Deutschen nach dem Wirtschaftswunder. München/Wien
- von Aquin, Thomas (1952): Summa theologica. Vollständige, ungekürzte deutsch-lateinische Ausgabe, übersetzt von Dominikanern und Benediktinern Deutschlands und Österreichs, hrsg. von der Albertus-Magnus-Akademie Walberg bei Köln, 36 Bde., Heidelberg
- Walras, Léon (1954): Elements of Pure Economics or the Theory of Social Wealth. Repr. d. Übersetzung der Edition Définitive (1926) der *Éléments d'économie politique pure*, übers. eingel. u. hrsg. von William Jaffé, 1. Aufl. 1874, Homewood, Illinois
- Weber, Max (1972): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Hrsg. von Johannes Winkelmann, 5. rev. Aufl., 1. Aufl. 1921, Tübingen
- Weber, Max (1993): Die protestantische Ethik und der „Geist“ des Kapitalismus. Textausgabe auf der Grundlage der ersten Fassung von 1904/05 mit einem Verzeichnis der wichtigsten Zusätze und Veränderungen aus der zweiten Fassung von 1920, hrsg. u. eingel. von Klaus Lichtblau und Johannes Weiss, Bodenheim
- Ungerer, Albrecht, Siegfried Hauser (1986): Wirtschaftsstatistik als Entscheidungshilfe. Freiburg im Breisgau

Anschrift des Verfassers:

PD Dr. Hans Frambach  
Bergische Universität Wuppertal  
Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften  
M.-13.16  
Gaußstr. 20  
D-42097 Wuppertal

**Schlagerwörter: Ökonomie. Theorien und Ansätze, Wissen/Wissensgesellschaft, Zukunft der Arbeit**