

Berufswechsel

Bei einem Berufswechsel wird der erlernte Beruf oder die zuvor ausgeübte Berufstätigkeit aufgegeben und der Einstieg in ein neues berufliches Tätigkeitsfeld gemeistert: Die Arbeitsaufgabe, das eingesetzte berufliche Wissen und Können und das Arbeitsumfeld verändern sich dadurch grundlegend, begleitet von informellen und (non-)formalen Bildungsprozessen. Der Berufswechsel ist zwiespältig. Mal ist er freiwillig gewählt und wird als Aufbruch und Neustart erfahren; mal ist er unfreiwillig und wird als Risiko und Zwang erlebt, die Kontinuität der Erwerbsbiografie eigenverantwortlich zu sichern. Statistisch betrachtet bleiben in Deutschland nur 30 % der Erwerbstägigen in ihrem Ausbildungsberuf tätig, weitere 30 % vollziehen einen vollständigen Berufswechsel und 40 % arbeiten in einem „verwandten“ beruflichen Tätigkeitsfeld. Die Daten des Mikrozensus zeigen, dass binnen des Jahres 2012 8 % der Erwerbstägigen unter 40 Jahren und 3,1 % der Erwerbstägigen über 40 Jahren den Beruf gewechselt haben (Wolnik/Holtrup 2017: 15). Diese Befunde sind weder überraschend noch völlig neu. Schon vor vierzig Jahren lag der Anteil der Berufswechsler bei ungefähr einem Drittel der Erwerbstägigen (ebd.: 50). Gewandelt hat sich jedoch der gesellschaftliche Hintergrund, aus dem heraus der Berufswechsel in Erscheinung tritt und seine Bedeutung bezieht (vgl. Schmid 2014).

Auf der tiefer liegenden Hintergrundstruktur gesellschaftlicher Transformation hat sich in den vergangenen Dekaden ein struktureller Wandel vollzogen, der das „Formprinzip der Reproduktion und Innovation von gesellschaftlicher Arbeit als Verberuflichung“ – d.h. die *Beruflichkeit von Arbeit* – betrifft (Kutscha 2008: 2). Die industriesoziologische Forschung war zuerst dafür wahrnehmungsfähig und hat ihre Befunde zusammen mit der alarmierenden Botschaft von der Erosion des Berufs in der Arbeitsorganisation der Industriearbeit zur Diskussion gestellt. Der in der Industriegesellschaft sozial vorstrukturierte standardisierte Fachberuf hatte im Wandel von der funktions- und berufsorientierten Arbeitsorganisation zu einer prozessorientierten Betriebs- und Arbeitsorganisation seine Strukturierungskraft für die Integration von Berufsausbildung, Arbeitsaufgabe und Position im betrieblichen Arbeitssystem eingebüßt. Der tertiäre Bereich der Dienstleistungen vollzog

diesen Umbruch zur postindustriellen Arbeitsorganisation gleichfalls. Entsprechend gilt das „Berufsprinzip“ einer engen Kopplung zwischen Ausbildung und Beschäftigung in fachspezifischen Arbeitsmärkten heute nicht mehr als zeitgemäß. Stattdessen wird der Vorteil von Ausbildungsflexibilität und überfachlichen Qualifikationen für die berufliche Mobilität erkannt. Die Breite und Qualität einer beruflichen Qualifikation sind Bedingung für ihr Transferpotential und sorgen somit für die zu erwartende berufliche Mobilität im Lebensverlauf vor. In historischer Perspektive wandelt sich der Beruf als zentrale Institution des Lebenslaufs von einer stabilen Ordnung der beruflichen Regulierung von Bildung, Berufseinstieg und Laufbahn zu dem regulativen Prinzip einer emergenten Vollzugsordnung relationaler Professionalisierung (Schicke 2014). Der „innere“ Beruf und der „äußere“ institutionalisierte Beruf sind in einem emergenten Lebensverlauf berufsbiografisch vermittelt, entsprechend wird der Begriff „Beruflichkeit“ temporal als biografischer Prozess gedeutet.

Der skizzierte Wandel des Berufs wird sozialtheoretisch als Biografisierung bzw. Individualisierung gefasst und ist ein entscheidender Begleitumstand der Moderne, der als Chance und Zwang zugleich erfahren wird, das eigene selbstbestimmte Leben unter neuen institutionenabhängigen Bedingungen und bei nicht kalkulierbaren Risiken zu führen. Im Kontext von Erwerbsarbeit weichen die „Vorgaben“ sozial vorstrukturierter Rahmungen der Entscheidungen zur Lebensführung auf und werden durch eine Vielfalt von Optionen ersetzt, die den gesellschaftlichen Rahmen für Entscheidungen erweitern – von den Subjekten jedoch ausgewählt und in ihre Lebensführung integriert werden müssen.

Der kollektive Berufsstatus und die sozial vorstrukturierte Erwerbslaufbahn als Ordnung beruflicher Statuspassagen, die Garanten einer langfristigen Sozialintegration waren, werden zugunsten eines individualisierten Verhältnisses zu Arbeit und Erwerb zurückgedrängt. Neue Ansprüche an Flexibilisierung stellen die soziale Praxis eines synchronisierenden Zeitregimes in Frage, das die zentralen Lebensbereiche Bildung, Arbeit, Familie und Freizeit über eine lange Zeit „von unsichtbarer Hand“ aufeinander abgestimmt hat. Im Gegenzug setzt sich die universelle Auffassung einer kulturell definierten Selbstverantwortlichkeit des Individuums durch.

Historisch betrachtet konnte sich das neue subjektive Verhältnis zur eigenen Biografie erst durchsetzen, seitdem ein langes Leben für Menschen normal und erwartbar ist. Mit der Aussicht auf ein langes Leben ist es möglich, die Zeit der frühen Jahre zu einer individualisierten Jugendbiografie auszuweiten. Und auch das Ende der Erwerbslaufbahn bietet oder erzwingt zunehmend flexible Optionen für eine biografische Gestaltung. Altersnormen, die Kopplung von Bildungs- und Erwerbschancen mit dem Lebensalter, werden kritisch hinterfragt – zumal sie gesellschaftliche Ungleichheit verfestigen. Entscheidungen zu Bildung, Beruf, Erwerb und

Familie haben nämlich oft nicht vorausgesehene und auch nicht beabsichtigte Auswirkungen, die sich im Lebensverlauf gegenseitig verstärken und Verwirklichungschancen auch einschränken können.

Um die Möglichkeitsräume in der Lebensverlaufsperspektive zu erweitern, wird deshalb eine zweite oder dritte Chance für die Berufsbildung gefordert. Eine solche Neuordnung von Zeitinstitutionen wird aktuell auch unter dem Veränderungsdruck der Digitalisierung diskutiert, da die Erneuerung des Humankapitals durch den Generationenwechsel dem beschleunigten technologischen Wandel nicht standhält. Die Verschiedenheit sozialer Zeiten und damit einhergehend die Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen charakterisieren die Zeitverhältnisse der Moderne (vgl. Brose 2010). Darauf antworten Institutionen, die in sachlicher und sozialer Hinsicht völlig ungleichzeitige Ereignisreihen und Aktivitäten synchronisieren, z.B. die gesetzliche Elternzeit und vielfältige Angebote des Übergangsmanagements. Für den Berufswechsel heißt dies nun, dass Zeitverhältnisse sozialräumlich als eine Frage der Herstellung von Synchronisation erfahren werden. In dem gesellschaftlichen Phänomen „Beruf“ bzw. „Berufllichkeit von Arbeit“ ist ein weitläufiges, soziale Teilsysteme übergreifendes Beziehungsgefüge mehr oder weniger lose gekoppelt.

Beruf bzw. Berufllichkeit von Arbeit ist relational vermittelt: zum Individuum (Lebensführung, Status, Identität, Wissen, Können, Anschlussfähigkeit); zur gesellschaftlichen, funktionalen Arbeitsteilung (Verberufllichkeit: neue Berufe/aussterbende Berufe, Wissensräume/Wissenschaft/Communities of Practice); zum Wirtschaftssystem (auf Erwerb gerichtete Arbeitsverrichtung, Arbeitsmärkte, Betrieb, Arbeitsorganisation, Personalwesen); zur Bildung (Berufsausbildung, Hochschulbildung, Zertifikate, Infrastrukturen beruflicher Weiterbildung); zum Staat (Ordnungspolitik, Daseinsvorsorge, z.B. Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsförderung).

Im beruflichen Übergang trifft die in der Eigenzeitlichkeit einer Person situierte Anschlussfähigkeit auf die sozialräumlich konstituierten Eigenzeiten sozialer Teilsysteme, von Organisationen, ihrer Verfahren und Ereignisreihen: So zeigt sich nach dem Studienabschluss bspw., dass entgegen optimistischer Aussagen über gute Berufschancen der neuartige und innovative Qualifikationszuschnitt in keiner Jobbörse nachgefragt wird. – Eine alleinerziehende Krankenschwester kündigt in der Elternzeit ihre Arbeitsstelle, weil die Zeitbedürfnisse ihrer Familie mit dem unflexiblen Schichtsystem des Krankenhauses nicht vereinbar sind. – Die Möglichkeiten des europäischen Arbeitsmarkts nutzend wurde von jemand Drittem die Anerkennung des Bildungsabschlusses erfolgreich beantragt und intensiv Deutsch für den Beruf gelernt. Trotzdem verlaufen die Bewerbungsaktivitäten schon seit geheimer Zeit ergebnislos im Sand.

Da es nun zu vermeiden gilt, dass Betroffene resignieren und sich voreilig äußeren Flexibilisierungserwartungen unterwerfen oder sich in den Suchprozessen

einer orientierungsarmen Transition weiter verstricken, bieten lebensbegleitende Bildung und Beratung Unterstützung in Übergangszeiten an. Institutionen des Übergangs sind selbsterklärtermaßen für die rationale Lebensführung zuständig. Deshalb ist es wichtig, die implizite Steuerungslogik institutionell gestützter Übergangsprozesse zu durchschauen und reflexiv zu klären, ob diese Sichtweisen dem jeweiligen Fall eines Berufswechsels angemessen sind. Das methodische Werkzeug des relationslogischen Reframings (Schäffter 2018) schärft den Blick für die Konstruktion des Berufswechsels abhängig von der Steuerungslogik des Übergangsmanagements. Es können drei Relationierungen differenziert werden:

Erste Relationierung: Berufswechsel als trennendes Verbinden substanzial eigenständiger Berufe. Im Alltagsverständnis einer „natürlichen“ Einstellung werden der zeitlich zuerst erworbene Beruf und der zweite noch zu erwerbende Beruf substanzial als eigenständige Qualifikationen und Ordnungsstrukturen betrachtet, die erst sekundär durch den Berufswechsel einer Person in Beziehung gebracht werden. Steuerungslogik ist hier: Der Berufswechsel wird aus der Außenperspektive als linearer Prozess strukturierter Statuspassagen konzipiert, der eine erneute Berufsbildungsphase vor dem Einstieg in den neuen Beruf vorsieht. Beispiele des Übergangsmanagements sind: Umschulung; Studium ohne Abitur für Berufserfahrene; Qualifizierungsprojekt Quereinstieg in den Erzieherberuf; Vorbereitungskurs für die Externenprüfung; Aufstiegsfortbildung. Als historische Kontingenzperspektive ergibt sich: Der Kompetenzdiskurs wirkt auf den Berufsbegriff zurück und das Berufsverständnis als Qualifikation und regulierte Ordnungsstruktur wird bestimmungsbedürftig. Es setzt sich die Auffassung durch, dass Beruflichkeit von Arbeit im Modus subjektiver Kompetenz zur Geltung gebracht wird.

Zweite Relationierung: Berufswechsel als verbindendes Trennen der Berufe mittels eines korrelativen beidseitigen Matchings von Kompetenzen und Kompetenzanforderungen. Kompetenzen überspannen und verbinden die differenten Handlungsbezüge im berufsbiografischen Kontinuum „Vergangenheit-Gegenwart-Zukunft“, so auch beim Berufswechsel. Die differenten Handlungsbezüge einer beruflichen Tätigkeit A (Ausgangsbereich) und einer beruflichen Tätigkeit B (Zielbereich) werden durch das wechselseitige Spannungsverhältnis von subjektiver Anschlussfähigkeit und beobachterabhängiger Abschlussfähigkeit von Kompetenz gefasst (Sydow u.a. 2003). Beim Übergang vom Ausgangsbereich A wird die Anschlussfähigkeit an die Erwartungen des Zielbereichs B bereits antizipiert. Handeln wird subjektiv nur dann als kompetent verstanden und bewertet, wenn es an vergangene Handlungen, Erwartungen, Ereignisse und Praktiken anschließt oder anschließbar erscheint. Unter Kompetenz wird zudem die Fähigkeit verstanden, eine konkrete Leistung zu erbringen oder eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen. Ein avisiertes Ziel muss erreicht, ein Problem gelöst, eine Aufgabe erfüllt sein. Deshalb

ist die darzustellende Abschlussfähigkeit wesentlich, um im Kontext des Zielbereichs B von anderen als kompetent bewertet zu werden. Steuerungslogik ist hier: Der Berufswechsel erfolgt auf Basis der Anschluss- und Abschlussfähigkeit subjektiver Kompetenzen und wird aus einer Außenperspektive als Matching und somit als eine Anschlusssequenz in einem linearen, chronologischen Lebensverlauf konzipiert. Beispiele des Übergangsmanagements sind: beschäftigungsorientierte Beratung und Vermittlung; Eingliederungszuschuss; Outplacement; Personalgewinnung.

Reflexion der zweiten Relationierung: Die Steuerungslogik des Übergangsmanagements wird sozialpolitisch durch das Leitziel der Beschäftigungsfähigkeit gerahmt. In letzter Konsequenz höhlt die lineare Steuerungslogik, jeweils „nur“ den nächsten Übergang am Arbeitsmarkt zu überschauen, das Prinzip der Beruflichkeit aus, sofern das korrelative Kompetenzenmatching von den beteiligten Akteuren nicht im Namen der Beruflichkeit von Arbeit vollzogen wird. An dieser Problematik setzt die dritte Relationierung an.

Dritte Relationierung als eine relationslogisch reflektierte Re-Konzeptualisierung und Rehabilitierung des „Zwischen“: Die Dichotomie der relationslogischen Sichtweisen auf das Phänomen des Berufswechsels wird auf einer beide Sichtweisen einschließenden höheren Ebene aufgelöst und in eine dritte Sichtweise überführt, die den Berufswechsel als emergente, in Erscheinung tretende Vollzugsordnung subjektiver Professionalisierung konstruiert. Im Namen der Beruflichkeit von Arbeit gilt es, den Blick achtsam auf ein relational tragfähiges Beziehungsgefüge zu richten, und zwar zwischen dem mehr oder weniger multioptionalen Transferpotential der bereits erworbenen Qualifikation(en) und Berufserfahrung, ggf. auch einer noch zu erwerbenden Qualifikation, und den optionalen Möglichkeiten eines unbestimmten und noch zu erschließenden beruflichen Zielbereichs. Steuerungslogik ist hier: Die Relationsordnung des Berufswechsels wird jetzt nicht mehr aus der objektivierenden Außensicht, d.h. von den Berufen ausgehend konzipiert, sondern aus der subjektiven Betroffenheit eines existenziellen sich Dazwischen-Vorfindens in einer situierten sozialräumlichen Spannungslage. Zuerst gilt es, die sozialräumliche Lage des Berufswechsels aus der Innenperspektive der Betroffenen zu erschließen. Temporal bekommt man es mit einem Wechsel der Zeitlichkeit zu tun. Statt der Vorgabe einer Zielsetzung und eines linearen Verlaufs aus einer objektivierenden Außensicht des Übergangsmanagements kommt durch die Rehabilitierung des Zwischen die immanent erfahrbare Zeit der betroffenen Subjekte zum Zuge. Das Zwischen tritt als eine bestimmungsbedürftige „Leerstelle“ in Form von bereits anwesender „Nicht-Sichtbarkeit“ in Erscheinung, gewisser Weise als Medium für die in Latenz verborgene Potentialität einer noch unbestimmten offenen Zukunft. Beispiele für Unterstützungsstrukturen im beruflichen Übergang wären:

Individuelle Beratung und Begleitung im Prozess der beruflichen Neuorientierung; selbstreflexive Bildungsformate; entwicklungsorientierte Karriereberatung. Es ist somit folgerichtig, dem Begriff „Berufswechsel“ den Begriff „Berufliche Neuorientierung“ an die Seite zu stellen.

Hildegard Schicke

LITERATUR

Brose, H.-G. (2010): Das Gleichzeitige ist ungleichzeitig. Über den Umgang mit einer Paradoxie und der Transformation der Zeit. In: Soeffner, H.-G. (Hg.): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen, Band 1. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 547-562.

Kutscha, G. (2008): Beruflichkeit als regulatives Prinzip flexibler Kompetenzentwicklung – Thesen aus berufsbildungstheoretischer Sicht. In: bwp. Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online, Ausgabe 14: Berufliche Lehr-/Lernprozesse – Zur Vermessung der Berufsbildungslandschaft. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe14/kutscha_bwpat14.shtml [19.05.2019].

Schäffter, O. (2018): Relational Reframe. Die relationstheoretische Rekonzeptualisierung des Forschungsgegenstands. URL: https://www.researchgate.net/profile/Ortfried_Schaeffter/project/pradigm-change/attachment/5aa16fce4cde266d58901ced/AS:601957911760906@1520529358758/download/Relational+Reframe+Die+relationstheoretische+Rekonzeptualisierung.doc?context=ProjectUpdatesLog [05.06.2019].

Schicke, H. (2014): Beruflicher Übergang im Kontext reflexiv individualisierter Beruflichkeit. In: Felden, H. von/Schäffter, O./Schicke, H. (Hg.): Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen. Wiesbaden: Springer VS, S. 85-109.

Schmid, G. (2014): Wann wird der Arbeitsmarkt erwachsen? Folgen aus dem Strukturwandel für die Übergänge zwischen Bildung und Beschäftigung? In: Felden, H. von/Schäffter, O./Schicke, H. (Hg.): Denken in Übergängen. Weiterbildung in transitorischen Lebenslagen. Wiesbaden: Springer VS, S. 135-169.

Sydow, J./Duschek, S./Möllering, G./Rometsch, M. (2003): Kompetenzentwicklung in Netzwerken. Eine typologische Studie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Wolnik, K./Holtrup, A. (2017): Berufswechsel – Chancen und Risiken. Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse. (Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, Band 22). Bremen: Institut für Arbeit und Wirtschaft/Arbeitnehmerkammer Bremen.