

Sackmann, Reinhold

Stichwort: Wandel der Arbeitsgesellschaft - Folgen für Erziehung und Bildung

Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 1 (1998) 4, S. 485-491

urn:nbn:de:0111-opus-45101

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.springerfachmedien.de>

Nutzungsbedingungen / conditions of use

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft
Informationszentrum (IZ) Bildung
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Inhaltsverzeichnis

Niklas Luhmann ist tot 479

EDITORIAL 481

SCHWERPUNKT:

ARBEITSGESELLSCHAFT UND BILDUNG IM WANDEL

Reinhold Sackmann Stichwort: Wandel der Arbeitsgesellschaft – Folgen für Erziehung und Bildung 485

Karl Otto Hondrich Vom Wert der Arbeit – und der Arbeitslosigkeit..... 493

Walter Müller/
Yossi Shavit Bildung und Beruf im institutionellen Kontext..... 501

Michael Galuske Jugend ohne Arbeit. Das Dilemma der Jugendberufshilfe 535

Catherine Hakim The expansion of women's part-time work in modern societies. A new perspective..... 561

THEMA: SCHULFORSCHUNG

Gabriele Bellenberg/Klaus Klemm Von der Einschulung bis zum Abitur. Zur Rekonstruktion von Schullaufbahnen in Nordrhein-Westfalen..... 577

Georg Auernheimer/
Rolf van Dick/
Thomas Petzel/
Gert Sommer/
Ulrich Wagner Wie gehen Lehrer/innen mit kulturellen Differenzen um? Ergebnisse aus einer Lehrerbefragung..... 597

REZENSIONEN

Stephanie Hellekamps Bereichsrezension „Schultheorie“ 613

Annette Scheunpflug Sammelrezension „Pädagogik und Systemtheorie“ 619

Impressum	U2
Manuskripthinweise	U3

Schwerpunkt: Wandel der Arbeitsgesellschaft

Reinhold Sackmann

Stichwort: Wandel der Arbeitsgesellschaft – Folgen für Erziehung und Bildung

Der Begriff „Arbeitsgesellschaft“ wurde 1980 von dem bekannten Soziologen Ralf DAHRENDORF eingeführt, um ein schon lange vorher auftretendes Strukturmerkmal moderner Gesellschaften zu bezeichnen. Vier Begriffselemente werden dabei hervorgehoben:

- a) Arbeitsgesellschaften sind Gesellschaften, deren Mitglieder überwiegend ihren Unterhalt durch freie Lohnarbeit auf freien Arbeitsmärkten erwerben (TILLY/TILLY 1994). In Deutschland wurde Ende des 19. Jahrhunderts der Erwerb durch freie Lohnarbeit in nicht-agrarischen Arbeitsverhältnissen zur herrschenden Erwerbsform. Andere Formen der Arbeit, wie z. B. ökonomisch selbständige Bauern, mithelfende Familienangehörige oder Gutswirtschaften verloren demgegenüber an Bedeutung.
- b) Arbeitsgesellschaften weisen eine spezifische Form der Verinnerlichung von Arbeit auf, die eine als erstrebenswert angesehene moralische Verpflichtung zur Arbeit bzw. zum Beruf enthält.
- c) Arbeitsgesellschaften zeichnen sich in ihrem Schichtungssystem dadurch aus, daß der Status einer Person weit überwiegend direkt oder indirekt über Erwerbsarbeit erlangt wird.
- d) In ihrem politischen System ist in allen modernen Gesellschaften des 20. Jahrhunderts Erwerbsarbeit zu einer öffentlichen Angelegenheit geworden. Eine (national sehr unterschiedliche) gesetzliche Regulierung von Arbeitsverhältnissen, eine (national ebenfalls sehr divergierende) Arbeitslosenversicherung und ein legitimatorisches Bekenntnis zu ausreichender Beschäftigung („Vollbeschäftigung“) sind Teil des politischen Systems geworden.

Seit seiner Einführung am Anfang der 80er Jahre wird der Begriff Arbeitsgesellschaft nicht nur zur Bezeichnung der oben genannten gesellschaftlichen Tatsachen verwendet, sondern auch um eine problematische Situation zu bezeichnen, die unter dem Stichwort „*Ende der Arbeitsgesellschaft*“ firmiert. Dieser Ansicht zufolge geht der Arbeitsgesellschaft notwendigerweise die Arbeit aus. Arbeitsgesellschaft bezeichnet danach ein konfliktträchtiges Herrschaftsverhältnis, das zur Aufhebung dieses Konfliktes tendiert (DAHRENDORF 1983): Die organisierte Lohnarbeiterschaft erreicht in ihren Kämpfen, daß der Herrschaftsbereich der Arbeitgeber eingeschränkt wird. Die Erfolge der Gewerkschaften führen zu einer Verteuerung der Arbeit und können damit unbeabsichtigt zu einer Ver-

größerung der Arbeitslosigkeit beitragen. Gleichzeitig bewirkt das konflikthafte Zusammenwirken der Tarifparteien (und des intervenierenden Sozialstaates), daß eine umfangreiche Verkürzung der Tages-, Wochen- und Lebensarbeitszeit zu einer Verringerung der Prägekraft der Arbeitsgesellschaft führt. Dies hat weitreichende Veränderungen der Gesellschaft zur Folge. Neben vielen anderen Folgen können auch zwei neue Konflikte ein Resultat dieser Kämpfe sein: a) Die organisierten, beschäftigten Arbeitnehmer werden zu „Mitherrschern“ der Arbeitsgesellschaft, die „ihre“ Arbeitsplätze gegen die Konkurrenz der Arbeitslosen verteidigen. (In der Arbeitsmarktökonomie werden derartige paradoxe Folgen unter der Bezeichnung „Insider-Outsider-Differenzen“ diskutiert (LINDBECK/SNOWER 1988).) b) Die neuen sozialen Bewegungen richten ihre Hoffnungen auf eine Überwindung der Arbeitsgesellschaft, die fremdbestimmte Arbeit der Arbeitsgesellschaft soll zunehmend durch eigenbestimmte Tätigkeit in der Bürgergesellschaft ersetzt werden. Die (u.a. durch technischen Fortschritt) freiwerdenden Kapazitäten der Arbeitsgesellschaft sollen für eine Ausweitung gemeinschaftlich organisierter Selbsthilfe und Nachbarschaftshilfe verwendet werden. In dem 1996 erschienenen Bericht der Zukunftskommission der Länder Bayern und Sachsen hat jüngst Ulrich BECK diese These wieder aufgegriffen.

Die These vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ ist höchst umstritten. Kritisiert wird die geschichtsphilosophische Konstruktion des Arguments, da unterstellt wird, daß das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ nicht die Folge (veränderbarer) institutioneller Arrangements des Arbeitsmarktes ist, sondern sich aus einer „historischen Notwendigkeit“ heraus vollzieht. Wie insbesondere internationale Vergleiche zeigen, vollzieht sich der Wandel der Arbeitsgesellschaft in den verschiedenen modernen Staaten viel zu unterschiedlich, um lediglich unter einem Szenario, dem „Ende der Arbeitsgesellschaft“, subsumiert werden zu können. So kommt es in vielen Ländern entgegen dieser These zu einer Ausweitung der Erwerbsarbeit, insbesondere durch eine Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit. Es empfiehlt sich deshalb statt vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ neutraler vom „Wandel der Arbeitsgesellschaft“ zu sprechen.

Acht Dimensionen des „Wandels der Arbeitsgesellschaft“ (seit den 70er Jahren) lassen sich unterscheiden.

1. Zunahme der strukturellen Arbeitslosigkeit. Seit der ersten Ölkrise 1973 kam es in fast allen OECD-Staaten zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeitsraten. Dabei ist zu beachten, daß enorme Unterschiede zwischen der Entwicklung der Arbeitslosigkeitsraten in den verschiedenen Staaten festzustellen sind. Insbesondere die „Erfolge“ der weitgehend deregulierten Arbeitsmärkte Englands und der Vereinigten Staaten bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im Unterschied zu den stärker verrechtlichten Arbeitsmärkten Kontinentaleuropas fallen in den letzten Jahren ins Auge (differenziert hierzu: SCHETTKAT 1992). Diese Entwicklung bestärkt Arbeitsmarkttheorien, die davon ausgehen, daß die (v. a. rechtliche) Struktur des Arbeitsmarktes selbst entscheidend für Umfang und Dauer der Arbeitslosigkeit in einer Gesellschaft ist, während Nachfragefaktoren und persönliche Merkmale von Arbeitssuchenden nur relevant für die Verteilung von Arbeitslosigkeit bzw. ihre konjunkturelle Zyklizität sind (SESSELMEIER/BLAUERMEL 1990). Eindeutig ist, daß in einigen modernen Gesellschaften eine deutliche Ausweitung des Umfangs der Erwerbsarbeit festzustellen ist, während in anderen Ländern, wie z. B. der Bundesrepublik, das Volumen der Erwerbsarbeit stagniert.

2. Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat(en). Der Ausbau des Wohlfahrtsstaates nach dem Zweiten Weltkrieg hat generell den unmittelbaren Zwang zur Erwerbsarbeit reduziert, in-

dem Möglichkeiten zu Alternativeinkommen verbessert wurden. Wie vergleichende Untersuchungen zu Wohlfahrtsregimen gezeigt haben, kommt es allerdings lediglich in konservativen Wohlfahrtsregimen, denen Deutschland zugerechnet wird, zu einem systematischen Versuch, Arbeitslosigkeit durch eine Ausweitung der (sozialstaatlich alimentierten) Nichterwerbstätigkeit zu bekämpfen (vgl. ESPING-ANDERSEN 1990; 1996). In liberalen Wohlfahrtsregimen, zu denen Großbritannien und die USA gerechnet werden, wird dagegen versucht, die Zahl der Erwerbstätigen auch über sehr niedrige und kurzfristige Sozialleistungen zu vermehren. Insbesondere die Dauer des Verbleibs in Arbeitslosigkeit ist auch eine Folge der (national sehr unterschiedlichen) Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates und der (in-)aktiven Arbeitsmarktpolitik.

3. *Wertewandel.* Häufig wurde vermutet, daß der in modernen Gesellschaften erfolgende Wandel von materialistischen zu postmaterialistischen Werten (INGLEHART 1989) zu einer Bedeutungsminderung der inneren Bindung an Erwerbsarbeit geführt habe (NOELLE-NEUMANN/STRÜMPPEL 1984). Neuere Untersuchungen kamen zu dem Ergebnis, daß der für die Erwerbsorientierung entscheidende Wert der „Leistung“ weitgehend unbeeinflusst von sonstigen Wertwandelprozessen nach wie vor sehr hoch geschätzt wird (MEULEMANN 1987).

4. *Dienstleistungsgesellschaft/neue Arbeitsorganisation.* In allen modernen Gesellschaften kam es in den letzten Jahrzehnten zu einer Zunahme der Beschäftigten im Dienstleistungssektor. In der älteren Literatur zur Arbeitsgesellschaft (vgl. OFFE 1983) wurde häufig unterstellt, daß der autonomere, weniger leicht kontrollierbare Charakter von Dienstleistungsarbeit generell zu einer Entökonomisierung von Arbeit beitrage. Die technische und organisatorische Entwicklung des letzten Jahrzehnts bestätigte diese „Hoffnung“ nicht, da gerade dieser Sektor Gegenstand umfangreicher Rationalisierungsbestrebungen (EDV, „lean management“) war.

5. *Vermarktlichung und Beschleunigung des Strukturwandels.* In allen modernen Gesellschaften hat die Geschwindigkeit des berufsstrukturellen Wandels zugenommen. In den letzten Jahrzehnten hat insbesondere der systematische Einsatz der Mikroelektronik zu einer Beschleunigung von Prozessen der Automatisierung und Rationalisierung geführt. Unter den Stichworten „Postfordismus“ und „Toyotismus“ (PIORE/SABEL 1985) wird diskutiert, daß Fertigungssysteme zunehmend unter dem Druck zunehmender Marktkonkurrenz Strategien der Massenproduktion aufgeben zugunsten von hochvariabler Qualitätsproduktion. Mit der Verkürzung der Produktzyklen und ihrer größeren Variabilität geht eine Qualifikationsaufwertung der Beschäftigten, aber auch eine schnellere Entwertung beruflichen Wissens einher.

6. *Selektivität der „Krise“ der Arbeitsgesellschaft.* Im „Problemgruppenansatz“ wird normalerweise unterstellt, daß bestimmte Gruppen (z. B. unqualifizierte, Frauen, Junge, Alte) aufgrund persönlicher Eigenschaften bzw. gesellschaftlicher Diskriminierung generell von Arbeitslosigkeit stärker betroffen sind. Neuere Forschungen zeigen allerdings, daß zwar Unqualifizierte immer überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind, daß allerdings Geschlecht und Alter je nach institutioneller Arbeitsmarktstruktur unterschiedlich stark betroffen sind. So sind inzwischen die Arbeitslosigkeitsraten von Frauen in Großbritannien und den USA niedriger als die von Männern, während es in Deutschland oder Südeuropa umgekehrt ist. Deutschland weist im Unterschied zu fast allen anderen modernen Gesellschaften relativ niedrige Jugendarbeitslosigkeitsraten auf, während seine Altersarbeitslosigkeitsraten recht hoch sind (SACKMANN 1998).

7. *Demographische Alterung der Erwerbsbevölkerung.* In den 90er Jahren setzt – zeitlich versetzt – in allen modernen Gesellschaften durch Verschiebungen der demographischen Relationen eine Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ein. Während in der ersten Hälfte der 80er Jahre der Berufseintritt der geburtenstarken Jahrgänge in der Bundesrepublik noch zu „Lehrstellenknappheit“ und verwandten Belastungen der Jugendarbeitsmärkte führte, so altert angebotsbedingt seit Mitte der 90er Jahre der Arbeitsmarkt der Bundesrepublik „objektiv“, da erstmals der Umfang der neu eintretenden Arbeitsmarktkohorten kleiner ist als die Zahl der aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden Kohorten. Die Bedeutung dieser Veränderung der demographischen Grunddaten für den Arbeitsmarkt wurde bisher in den Diskussionen zum „Ende der Arbeitsgesellschaft“ bisher nur sehr vordergründig als demographische „Entlastung des Arbeitsmarktes“ diskutiert.

8. *Arbeitslosigkeit als Dauerzustand?* Neue Längsschnittmethoden der gesellschaftlichen Beobachtung von Arbeitslosigkeit verändern allmählich das Bild von Arbeitslosigkeit. Entgegen anfänglicher Befürchtungen vor einer Polarisierung der Gesellschaft in Beschäftigte und in eine Gruppe von verelendenden Dauerarbeitslosen haben neuere Untersuchungen gezeigt, daß es sich bei Arbeitslosigkeit überwiegend um einen vorübergehenden Zustand unterschiedlicher Zeitdauer handelt (vgl. MUTZ u. a. 1995). In dieser dynamischen Perspektive ist die Frage nach der Betroffenheit von Personen durch Arbeitslosigkeit (Inzidenz) genauso wichtig, wie die Frage, wie lange eine Person arbeitslos ist (duration), und ob sie danach in einen Zustand der Beschäftigung oder der Nicht-Erwerbstätigkeit übertritt (transition). Der internationale Vergleich zeigt, daß die Verweildauer von Personen in Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik (im Unterschied etwa zu den USA und Schweden) sehr lange ist.

Der Wandel der Arbeitsgesellschaft ist ein offener Prozeß, der viele Facetten aufweist. Erziehung und Bildung stellen autonome, ausdifferenzierte Systembildungen dar, die sich in höchst eigener Weise an Änderungen des Gesamtsystems anpassen. Die *Folgen des Wandels der Arbeitsgesellschaft für den Bereich der Erziehung und Bildung* können deshalb nur als gestaltungsoffene Möglichkeiten der Änderung aufgefaßt werden. Von besonderem Interesse sind dabei vier Bereiche, in denen sich entwickelnde Potentiale in Forschung und Praxis etablieren:

1. *Beschleunigung des Strukturwandels – Reorganisation der Bildungsbiographie?* Bei der Herausbildung des Bildungssystems im 19. Jahrhundert hat sich ein bis heute erhaltenes Strukturmuster einer Konzentration der Bildungsaktivitäten auf die Kindheit und Jugend ergeben. Die seit den 60er Jahren beschleunigte Bildungsexpansion folgte diesem Strukturmuster in einer Ausdehnung dieser Bildungsphase, der einen immer späteren Erwerbseintritt bedingt. Seit Jahrzehnten gibt es unter dem Schlagwort „lebenslanges Lernen“ den Versuch, Bildungsphasen stärker über den Lebenslauf zu streuen (konzeptionell hierzu: RILEY/RILEY 1994). Obwohl in den letzten Jahrzehnten eine kontinuierliche Ausweitung des Weiterbildungsbereichs festzustellen ist, mindert eine im Vergleich zu primären Ausbildungsträgern deutlich geringere Standardisierung und Transparenz dieses Bereichs seinen Wert für das Gesamtbildungssystem. Zwei strukturelle Veränderungen der Arbeitsgesellschaft lassen die Relevanz dieses Bereiches in Forschung und Praxis steigen: Der berufsstrukturelle Wandel wurde in der Bundesrepublik in den letzten Jahrzehnten primär über den Generationsaustausch, also den Austausch von Kohorten mit veralteten Qualifikationen durch neu in den Erwerb eintretende Kohorten mit neuen Qualifikationen

vollzogen (vgl. BLOSSFELD 1989). Die Beschleunigung des berufsstrukturellen Wandels führt dazu, daß der Generationsaustausch allein zu einem viel zu langsamen Wandel der Qualifikationsprofile führen würde. Weiterlernen während der Erwerbsphase wird zur Notwendigkeit. Der Wandlungsdruck wird durch die Tatsache verstärkt, daß die demographische Alterung der Erwerbsbevölkerung das Potential an jungen Neueinsteigern verringert und die Zahl älterer Beschäftigter vermehrt. Forschungen zum Weiterbildungsverhalten älterer Beschäftigter haben gezeigt, daß schon in einem Alter von über 40 Jahren die Weiterbildungsaktivität deutlich sinkt, u. a. weil Firmen diese für unrentabel halten (vgl. KUWAN 1990). Es ist eine noch offene Forschungslücke, zu erkunden, wie Firmen und Beschäftigte auf die sich langsam verändernde neue demographische Situation reagieren werden (vgl. KÖCHLING 1995).

2. *Bildung und Übergangsstrukturen.* Einige Bildungsinstitutionen der Bundesrepublik haben sich trotz gegenteiliger Befürchtungen auch während des Wandels der Arbeitsgesellschaft relativ gut bewährt. International vergleichende Untersuchungen zeigen etwa, daß das duale Ausbildungssystem zu relativ geringen Jugendarbeitslosigkeitsraten führt (vgl. BLOSSFELD 1993). Auch Innovationen wie die Fachhochschulen oder die neuen Berufsakademien sind – gemessen an Arbeitslosigkeitsstatistiken – recht erfolgreich in der Vermittlung arbeitsmarktgängiger Qualifikationen. Befürchtungen vor einem neuen Akademikerproletariat als Folge der Bildungsexpansion haben sich ebenfalls nicht als berechtigt erwiesen, da die Arbeitslosigkeitsraten von Akademikern nach wie vor unterproportional sind. Beunruhigend ist allerdings ein Anstieg der Arbeitslosenzahlen unmittelbar im Anschluß an ein Studium, insbesondere bei bestimmten Fächern. Frühere „Verbleibsuntersuchungen“ konzentrierten sich auf Fragen des Vergleichs von in Bildungsinstitutionen erworbenen Qualifikationen und deren Verwendung im Erwerbssystem. An Bedeutung gewinnt demgegenüber in jüngster Zeit ein lebenslaufsoziologischer Ansatz der Untersuchung des Übergangs von einem Bildungssystem in ein Erwerbssystem. Danach ist nicht nur die Qualität vermittelter Kenntnisse entscheidend, sondern auch die Verbindung zwischen Systemen (linkage). Eine Untersuchung von ROSENBAUM u.a. (1990) konnte z. B. zeigen, daß in Japan der Erwerbseintritt nach der high-school problemloser als in den USA ist, weil Kontakte und gegenseitiger Informationsaustausch zwischen Schule und Betrieben berechenbare, aufeinander Bezug nehmende Übergangsstrukturen für die Individuen schaffen. Die linkage-Qualität der dualen Ausbildung erklärt auch ihre – bezogen auf Arbeitslosigkeit – größeren Erfolge im Vergleich zu „fachlich“ hochwertigeren Ausbildungssystemen in rein schulischen Systemen, die in Frankreich dominieren (vgl. KORIOTH 1993). Es fehlen noch systematische Untersuchungen, die Folgen institutioneller Übergangsstrukturen bezogen auf den Lebenslauf untersuchen.

3. *Vermarktlichung und institutionelle Steuerung.* Der allgemeine Trend zur Vermarktlichung in den letzten Jahrzehnten hat auch im weitgehend staatlich organisierten Bildungsbereich zu entsprechenden Überlegungen geführt. Dies hätte Bestrebungen einer größeren Entscheidungsautonomie (auch der finanziellen Bewirtschaftung) einzelner Schulen (ROLFF 1993) und Hochschulen zur Folge. Gemessen an der Entwicklung in anderen Ländern, wie z.B. in den Niederlanden, Großbritannien oder auch Schweden, gab es in der Bundesrepublik bisher keine generelle Strukturveränderung in Richtung auf eine Vermarktlichung des Bildungswesens (vgl. GOEDEGEBUURE u. a. 1993). Dennoch dürfte der Bereich des systematischen Vergleichs der Vor- und Nachteile bestimmter institutioneller Steuerungsmodi zu den wichtigsten künftigen Forschungs- und Praxisfeldern zählen.

4. *Selbstsozialisation*. Die Bildungsexpansion seit den 60er Jahren wurde von der politischen Hoffnung einer zunehmenden Chancengleichheit begleitet, die häufig Gegenstand bildungssoziologischer Forschung war. Die diesbezüglichen Ergebnisse sind ernüchternd: Zwar besuchen mehr Kinder höhere Schulen, eine Angleichung der Chancen der verschiedenen Schichten hat es dagegen nicht gegeben. Ein Grund für diesen Sachverhalt ist, daß der prägende Einfluß der Schichtzugehörigkeit der Eltern und des elterlichen Umfeldes weit bedeutender ist als die Wirkung der Schule, da wesentliche kognitive und soziale Kompetenzen im Elternhaus erworben werden (vgl. COLEMAN 1966). Neuere Untersuchungen zum lebenslangen Lernen in Japan stützen eine eher skeptische Sicht der Möglichkeiten formaler Erziehungsprozesse (vgl. DEMES/GEORG 1994). Es zeigt sich, daß die umfangreichen Weiterbildungsaktivitäten japanischer Angestellter weitgehend die Folge von selbstorganisierten individuellen Erziehungsprozessen waren, die heute häufig mit dem Begriff der Selbstsozialisation bezeichnet werden (vgl. HEINZ 1995). Das weite Feld der Selbstsozialisation stellt eine Forschungslücke dar, deren Schließung praktische Beiträge zur Beantwortung nach der Organisation der Vermittlung der Grundkompetenz selbstgesteuerten Lernens erwarten läßt.

Zusammenfassend kann man festhalten, daß der Wandel der Arbeitsgesellschaft Tendenzen zu einer Dynamisierung des Arbeitsmarkts bestärkt hat. Eine Herausforderung für die Erforschung und Gestaltung des Bildungs- und Erziehungswesens ist es, eine adäquate Antwort auf diese Veränderungen der Gesellschaft zu entwickeln.

Literatur

- BLOSSFELD, H.-P. (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Frankfurt/M.
- BLOSSFELD, H.-P. (1993): Die berufliche Erstausbildung Jugendlicher im internationalen Vergleich. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 11. Jg., S. 23-40.
- COLEMAN, J. S. u.a. (1966): Equality of Educational Opportunity. Washington.
- DAHRENDORF, R. (1980): Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft. In: Merkur, 34. Jg., S. 749-760.
- DAHRENDORF, R. (1983): Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In: MATTHES, J. (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt/M., S. 25-37.
- DEMES, H./GEORG, W. (Hrsg.) (1994): Gelernte Karriere. München.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge.
- ESPING-ANDERSEN, G. (Hrsg.) (1996): Welfare States in Transition. London.
- GOEDEGEBUURE, L. u.a. (1993): Hochschulpolitik im internationalen Vergleich. Gütersloh.
- HEINZ, W. R. (1995): Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Weinheim.
- INGLEHART, R. (1989): Kultureller Umbruch. Frankfurt/M.
- KÖCHLING, A. (1995): Wie Betriebe heute mit Altersstrukturen (nicht mit Älteren) umgehen – Anforderungen für die Zukunft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 28. Jg., S. 437-453.
- KORIOTH, T. (1993): Berufliche Erstausbildung und Arbeitsmarkt in Frankreich. Diskussionspapier FS 93-311 des WZB Berlin.
- KUWAN, H. (1990): Weiterbildungsbarrieren. Reihe Bildung – Wissenschaft – Aktuell, H. 7, herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft. Bonn.
- LINDBECK, A./SNOWER, D. J. (1988): The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge.
- MEULEMANN, H. (1987): Bildung, Generationen und die Konjunktoren des Werts Leistung. In: Zeitschrift für Soziologie, 16. Jg., S. 272-287.
- MUTZ, G. u.a. (1995): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Opladen.
- NOELLE-NEUMANN, E./STRÜMPPEL, B. (1984): Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? München.

- OFFE, C. (1993): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie. In: MATTHES, J. (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt/M, S. 38-65.
- PIORE, M./SABEL, C. F. (1985): Das Ende der Massenproduktion. Berlin.
- RILEY, M. W./RILEY, J. W. Jr. (1994): Structural Lag: Past and Future. In: RILEY, M. W./KAHN, R. L./FONER, A. (Hrsg.): Age and Structural Lag. New York, S. 15-36.
- ROLFF, H.-G. (1993): Wandel durch Selbstorganisation. Weinheim.
- ROSENBAUM, J. E. u.a. (1990): Market and Network Theories of the Transition from High School to Work. In: Annual Review of Sociology, 16. Jg., S. 263-299.
- SACKMANN, R. (1998): Konkurrierende Generationen auf dem Arbeitsmarkt. Opladen.
- SCHETTKAT, R. (1992): The Labor Market Dynamics of Economic Restructuring. The United States and Germany in Transition. New York.
- SESSELMEIER, W./BLAUERMEL, G. (1990): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg.
- TILLY, C./TILLY, C. (1994): Capitalist Work and Labor Markets. In: SMELSER, N. J./SWEDBERG, R. (Hrsg.): The Handbook of Economic Sociology. Princeton, S. 283-312.

Anschrift des Verfassers: PD Dr. Reinhold Sackmann, Universität Bremen, SFB 186, Postfach 330440, 28334 Bremen