

Wiebke Wiede

Prekäre Beruflichkeiten

Die Subjektivierung von Arbeitslosen in Berufsbildung und -beratung in Deutschland und Großbritannien (1964–1990)¹

Abstract: Precarious Vocations: The Subjectivation of Unemployment in Vocational Training and Career Services in West Germany and Great Britain 1964–1990. Customarily speaking, concepts of vocational and career training have been organised differently in Great Britain and the Federal Republic of Germany. Since the nineteenth century, *vocation* has been the “organising principle” of apprenticeship and vocational training in Germany, alongside of social security and other social forms. In Britain, however, a standardised system of vocational education and training does not exist. This paper seeks to shed light on a variety of systems for apprenticeship, vocational training, and career services in British and West German employment offices, as well as their effects on unemployment after the late 1960s.

Key Words: unemployment, vocational training, career service, employment office

Einleitung

Beruf und berufliche Ausbildung sind in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland traditionell unterschiedlich organisiert.² In der Bundesrepublik ist seit dem 19. Jahrhundert die „Beruflichkeit“, verstanden als die Regulierung von Arbeitsbiographien durch beruflich qualifizierende Ausbildungen, das „organisierende Prinzip“ der Arbeitswelt und mehr noch der sozialen Sicherheit und sozialen Identität der Staatsbürger. In Großbritannien ist die berufliche Aus- und Weiterbildung hingegen vielfältiger geregelt und folgt keinem einheitlichen Grundsatz.³ In diesem Artikel werden diese beiden Konzepte beruflicher Bildung in ihrer Anwendung auf Arbeitslose seit den frühen 1970er Jahren vergleichend betrachtet. Die

Wiebke Wiede, Wissenschaftliche Mitarbeiterin Neuere und Neueste Geschichte, Universität Trier, Fachbereich III, D-54286 Trier; wiede@uni-trier.de

1970er und 1980er Jahre werden in der aktuellen zeithistorischen Forschung als die Jahre „nach dem Boom“ betrachtet, als Jahre tiefgreifender sozialer Strukturbrüche nach den prosperierenden Nachkriegsjahrzehnten.⁴ Arbeitsmarktpolitisch sind sie in Westeuropa von Kontroversen um berufliche Aus- und Weiterbildung bei wachsender Arbeitslosigkeit geprägt. 1964 veröffentlichte die OECD ihre Empfehlungen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik. Ökonomisch hatten sie zum Ziel, regionale und sektorale Ungleichgewichte des Arbeitsmarkts bei allgemein herrschender Vollbeschäftigung abzubauen.⁵ Bald wurden diese Empfehlungen sowie die mit ihnen initiierten aktiven und inkludierenden Arbeitsmarktpolitiken mit rasant wachsender und anhaltend hoher, struktureller Arbeitslosigkeit konfrontiert, für die sie nie konzipiert worden waren. In dieser paradoxen Lage von arbeitsmarktpolitischen Steuerungsoptimismus und nicht steuerbaren ökonomisch-sozialen Umbrüchen auf den Arbeitsmärkten setzt dieser Artikel ein.

Die Zugriffs- und Einflussmöglichkeiten der Arbeitsverwaltungen auf die arbeitslosen ‚Subjekte‘ werden, der Begriffsverwendung Foucaults folgend, als Gouvernementalitätsprozesse in den Blick genommen, als Prozesse, die Regierungspolitiken, in diesem Fall Arbeitsmarkt- und Berufspolitik, in ihrem Verhältnis zu Selbstregulierungen gesellschaftlich Partizipierender problematisieren.⁶ Die ‚Subjektivierung‘ von Arbeitslosen ist demnach heuristisches Mittel zur Umschreibung von Prozessen, durch die arbeitslose ‚Subjekte‘ zu solchen gemacht werden, das heißt zu den Arbeitslosen, welche die jeweiligen gesellschaftlichen Ordnungszusammenhänge voraussetzen.⁷

Deutschland und Großbritannien sind in der historischen Forschung über Sozialpolitik und Wohlfahrtsstaat aufgrund ihrer unterschiedlichen Systeme sozialer Sicherung bei weitgehend ähnlichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beliebte Vergleichsgegenstände.⁸ In der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts waren beide Staaten westlich-demokratisch geprägte, hochindustrialisierte und demokratische Gesellschaften einerseits, die andererseits über differente institutionelle Arrangements der Arbeitsverwaltung verfügten. In Großbritannien befand sich die Arbeitsverwaltung der Nachkriegsepoche auf der „Schnellspur der Zentralisierung“, das heißt, es handelte sich um eine Verwaltung, die in hohem Maß vom Staat und seinen politischen Vorgaben abhing, die wenig Einfluss auf das Politikfeld Arbeitsmarktpolitik hatte und, bei geringer Einwirkung der Gewerkschaften, kaum institutionelle Legitimität genoss. In der Bundesrepublik wurde Arbeitslosigkeit dagegen in der „Warteschleife“ verwaltet.⁹ Die bundesdeutsche Arbeitsverwaltung war seit ihrer Gründung 1927 kontinuierlich korporatistisch verfasst und konnte sich auch deswegen eine eigene Organisationsidentität bewahren. Trotz zunehmender staatlicher Verfügungsgewalt war die bundesdeutsche Arbeitsverwaltung ein vergleichsweise autonomer Akteur innerhalb der Arbeitsmarktpolitik. Zwei national unterschied-

liche Arbeitsmarktregime bieten mithin unterschiedliche Einflussfaktoren, um die Generierung arbeitsloser Subjekte und den Stellenwert beruflicher Bildung hierbei zu untersuchen. Dabei werden zum einen die sozialen Konzepte der Berufs- und Weiterbildung (*Vocational Training*) Arbeitsloser auf der Ebene der Regierungspolitiken und die von ihnen initiierten arbeitsmarktpolitischen Reformprogramme dargestellt und zum zweiten die Ebene der sozialen Praktiken der Berufsberatung (*Career Service*) eruiert, einschließlich Berufswahl, -eignung und -entscheidung. Auf beiden Ebenen werden vor allem die gegenüber Arbeitslosen formulierten „Subjektanforderungskataloge“ thematisiert werden, das heißt, die in Konzepten und Praktiken abgebildeten Erwartungen und Ansprüche an Arbeitslose.¹⁰

Auf diesem Weg kann auch die Reichweite der varianten Berufs- und Ausbildungskonzepte in beiden Ländern aus der peripheren Perspektive derjenigen ohne Arbeit und Beruf, der Arbeitslosen, beleuchtet werden. In westeuropäischen Gesellschaften, die sich in den 1970er und 1980er Jahren als Arbeitsgesellschaften definierten, waren Arbeitslose im Grunde ein irritierendes Moment beruflicher Normalformen. Dennoch wird angenommen, dass der gesellschaftliche Stellenwert von Berufskonzepten und sozialer, berufsvermittelnder Techniken gerade in Grenzsituationen der gesellschaftlichen Geltung der Normalformen, wie denen persistenter Massenarbeitslosigkeit, besonders deutlich wird.

Berufliche Bildung: Soziale Konzepte und Reformen

Bundesrepublik Deutschland: Krise und Beharrung der Beruflichkeit

Auf der Ebene der Regierungspolitik setzten in der Bundesrepublik Deutschland Reformen im Kontext aktiver Arbeitsmarktpolitik mit dem Arbeitsförderungs-gesetz (AFG, 1969) und dem Berufsbildungsgesetz (1969) ein.¹¹ Mit diesen Reform-gesetzen wurden einerseits das selbstbestimmte Berufsleben zum politischen Programm erhoben, Ausbildungssysteme vereinheitlicht und nach staatlichen Vorgaben weitgehend rationalisiert. Andererseits mussten diese Reformpolitiken mit steigenden Arbeitslosenzahlen in Einklang gebracht werden. Konjunkturelle Einbrüche der 1970er Jahre beförderten aber eher die politische Gewichtung „qualitativer“ Gewerkschaftspolitiken, wie der Verbesserung der Berufsbildung oder der betrieblichen Mitbestimmung, vor allem da quantitative Lohnforderungen der Gewerkschaften aus wirtschaftspolitischen Erwägungen zunehmend weniger befürwortet werden konnten.¹² Die arbeitsmarktpolitische Rhetorik der sozialdemokratisch geführten Bundes-regierungen jener Jahre ging berufspolitisch in eine ähnliche Richtung, wenn sie mit Begriffen wie „Qualität des Lebens“, „Lebensqualität am Arbeitsplatz“ oder „quali-

tatives Wachstum“ auf euphemistische Allgemeinplätze zur Beschreibung von lohnpolitisch stagnierenden Arbeitspolitiken auswich, auch um sich die Loyalität der Gewerkschaften erhalten zu können. Das traditionelle deutsche Berufsverständnis einer „marktvermittelte[n], berufliche[n] Erwerbsarbeit“ erfuhr als „normativ ausgezeichnete Normallage“ auf der politischen Ebene erneut Bestätigung.¹³

In der bundesdeutschen Berufssoziologie entwickelte sich dennoch die Rede von der „Krise der Beruflichkeit“ seit den 1970er Jahren in der Bundesrepublik zu einem Paradigma.¹⁴ Der Beruf als Einheit von Tätigkeiten wurde in soziologischen Studien zunehmend angezweifelt und Kritik am deutschen „Berufsmenschentum“ laut.¹⁵ Auch die Leitfunktion des Berufs zur Integration von Jugendlichen in die Gesellschaft in Form des traditionellen „dualen Systems“, d. h. der parallelen Berufsausbildung von Jugendlichen in Betrieb und Berufsschule, geriet in die Diskussion.¹⁶ Hintergrund waren soziologische Befunde über sich wandelnde Berufsbilder und Berufsstrukturen. Im Zuge wachsender Technisierung der Arbeitswelten veränderten sich Berufsanforderungen und Berufsbilder. Gesellschaftliche Diskussionen über den sogenannten Wertewandel waren in medial präsenten alternativen Lebensprojekten manifestiert, die starre Berufsmuster und traditionelle Berufsausbildungen ablehnten. Die zunehmende soziale Öffnung akademischer Berufe bei stagnierendem Bedarf akademischer Arbeitsmärkte beeinflusste deren Karriere-muster. Schließlich erhöhte sich die Erwerbstätigkeit von Frauen, deren Arbeitsbiographien aber nicht den Standards männlicher Erwerbsbiographien entsprachen. Trotz einer im westeuropäischen Vergleich nachweisbaren effektiveren Integration der von Arbeitslosigkeit besonders betroffenen Jugendlichen in den Arbeitsmarkt wurden vermehrt flexiblere Modelle von Berufsausbildung nach angelsächsischem Vorbild gefordert. Die Vermittlung allgemeiner Schlüsselqualifikationen sollte in der beruflichen Bildung stärker gewichtet werden, um der als „Training on the Job“ erfolgenden Ausbildung das nötige „Know How to Know“ zukünftiger Qualifikationsanforderungen beizufügen.¹⁷

Auf der Ebene der arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien waren die Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM), die an ältere Modelle von Arbeitsbeschaffung der 1920er Jahre anknüpften, die wichtigste politische Reforminitiative.¹⁸ AB-Maßnahmen bauten immer auf vorhandene berufliche Qualifikationen der Teilnehmer auf. Mit Hilfe von Zuschüssen und Darlehen aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit, des Bundes oder der Länder konnten Erwerbstätigkeiten gefördert werden, durch die für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen wurden. Gefördert werden konnten grundsätzlich alle Arten von Erwerbsarbeit, wenn sie von öffentlichem Interesse waren und soweit sie ohne die Förderung nicht, nicht in demselben Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt wor-

den wären. Die Entwicklung von ABM in den 1970er und 1980er Jahren spiegelt die demographischen Veränderungen der arbeitslosen Zielgruppe sowie die beruflichen Dynamiken des Arbeitsmarkts wider.¹⁹ Die Anzahl der Teilnehmer an AB-Maßnahmen vergrößerte sich nahezu kontinuierlich, wie auch der Anteil der Arbeitslosen. Waren 1970 noch 15 Prozent der Teilnehmer arbeitslos gemeldet, waren es in den 1980er Jahren achtzig Prozent.²⁰ Seit 1974 zeichneten sich Verschiebungen der Beschäftigungen vom sekundären in den tertiären Sektor ab.²¹ Zielgruppen von ABM waren in den 1980er Jahren vor allem die in den ersten Arbeitsmarkt besonders schwer zu integrierenden Personen.²² Der Anteil der Frauen an den Geförderten stieg von neun Prozent in den Jahren 1975/76 auf über 25 Prozent im Jahr 1978. Frauen waren besonders im Dienstleistungsbereich tätig, womit sich die AB-Maßnahmen konform zu berufsspezifischen Geschlechterrelationen bewegten. Ebenfalls stieg der Anteil der Jugendlichen (unter zwanzig Jahren) an. Unterrepräsentiert im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtarbeitslosigkeit waren ältere Arbeitnehmer über 55 Jahre. Trotz nachweisbarer Vermittlungserfolge von ABM-Teilnehmern in feste Arbeitsverhältnisse war es Konsens in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die arbeitsmarktpolitische Funktion von ABM nicht zu überschätzen, sondern, insbesondere aufgrund der Befriedigung von Inklusionsbedarf neu definierter ‚Randgruppen‘ des Arbeitsmarkts (Jugendliche, Frauen etc.), die sozialpolitische Funktion von ABM klar herauszustellen.²³ Daneben wurden berufliche Bildungs- und Qualifikationsmaßnahmen mit dem AFG gefördert. Darunter fielen Umschulung, Fortbildung und Förderung von Einarbeitung, die jeweils auf berufliche Qualifikationen der Teilnehmer aufbauen sollten oder diese zum Ziel hatten.²⁴ Die Umschulung sollte den Übergang in eine andere als die bisher ausgeübte berufliche Tätigkeit ermöglichen. Die Fortbildung baute auf vorhandenen Berufskennnissen auf. In den frühen 1980er Jahren erreichten diese Weiterbildungsangebote sogenannte arbeitslose Jungakademiker (unter 35 Jahre), die als Risikogruppe für Arbeitslosigkeit entdeckt worden waren.²⁵ Bereits in der Reform des AFG 1976 wurde vom Gesetzgeber gefordert, die berufliche Bildung für Arbeitslose beziehungsweise für von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer/innen zu erweitern. Dem konnte eindrucksvoll, wenngleich in diesem Maße ungewollt, entsprochen werden. Unter den Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung stieg der Anteil derjenigen, die vor der Weiterbildung arbeitslos waren, von elf Prozent im Jahr 1970 auf 65 Prozent im Jahr 1983. Berufliche Weiterbildung hatte sich seit den 1970er bis in die 1980er Jahre von „einem prophylaktischen zu einem kurativen Instrument entwickelt.“²⁶

Berufliche Qualifikation blieb in der Bundesrepublik in den 1970er und 1980er Jahren strukturgebendes Prinzip der Arbeitsmarktpolitiken. Steigende Arbeitslosenzahlen änderten daran nichts, sondern bewirkten eine sozialpolitische Funktionalisierung arbeitsmarktpolitischer, berufsqualifizierender Reformprogramme.

In Großbritannien zeigten die staatlichen Arbeitsmarktreformen der 1960er und 1970er Jahre ebenfalls Tendenzen, die auf eine stärkere staatliche Regulierung und Zentralisierung beruflicher Bildung in einem System abzielten, in dem berufliche Qualifikation traditionell weniger Gewicht besaß.²⁷ Mit dem *Industrial Training Act* von 1964 wurden *Industrial Training Boards* (ITB) eingerichtet, um für Berufsausbildungen national gültige Ausbildungsstandards zu schaffen. Die ITBs setzten sich aus Repräsentanten der Unternehmerverbände, der Gewerkschaften und der Schulen zusammen. Die Bildungsmaßnahmen der ITBs dienten zu diesem Zeitpunkt weniger der Eindämmung oder Verhinderung von Arbeitslosigkeit. Verbessert werden sollte das Arbeitspotential in Erwerbsarbeit befindlicher britischer Arbeitnehmer. 1973 wurde das Gewicht der ITBs mit der Einrichtung der *Manpower Services Commission* (MSC), der für die Koordinierung von *Training and Education* zuständigen korporatistisch verfassten Regierungsbehörde, zwar geschwächt, der Einfluss staatlicher Politiken auf die Aus- und Fortbildung von Arbeitslosen jedoch gestärkt. In Großbritannien wurde in diesem Zusammenhang eine Angleichung an das in der Bundesrepublik in die Kritik geratene „duale System“ diskutiert. Die Ausbildungsprogramme der nunmehrigen „europäischen Konkurrenten“ Schweden und der Bundesrepublik Deutschland wurden in internen Berichten des britischen Arbeits- und Erziehungsministeriums zur Ausbildungssituation Jugendlicher als Vorbilder genannt.²⁸

Auf der Ebene der arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien waren im Vergleich zur Bundesrepublik die zentral von der MSC koordinierten Weiterbildungsprogramme vielfältiger und spezifischer auf Zielgruppen, wie Jugendliche, Frauen, ethnische Minderheiten oder so genannte Behinderte, zugeschnitten. Mit dem Regierungsantritt von Margaret Thatcher 1979 und der Ernennung von David Young zum Vorsitzenden der MSC 1981 wurden die Programme weiter ausgebaut, und die Zielgruppen differenzierten sich weiter aus, wie in sogenannte Langzeitarbeitslose und Arbeitslose mittleren Alters.²⁹

Den deutschen AB-Maßnahmen am nächsten kam das *Community Service-Programme*, das 1981 durch das *Community Enterprise Programme* abgelöst wurde.³⁰ Vom Arbeitsministerium finanziert und über die MSC abgewickelt, konnten Arbeitsplätze im Umwelt- und Landschaftsschutz, in der Sanierung und Renovierung öffentlicher Bauten, in sozialen Diensten oder in der Verwaltung von Kommunen, Freiwilligenorganisationen oder Wohlfahrtsverbände beantragt werden. Die Arbeitsmaßnahmen waren auf 52 Wochen begrenzt und standen auch Arbeitslosen offen, die älter als 25 Jahre waren. Faktisch waren sie jedoch auf Jugendarbeitslosigkeit fokussiert. Das seit 1972 bestehende *Training Opportunities Scheme* (TOPS)

setzte gleichfalls beim Problem der beruflichen Qualifikation von Jugendlichen an, die in Berufsbildungszentren (*Skillcentres*) kostenpflichtig Kurse in Büroarbeit, Rechnungswesen, EDV, Maschinenbau oder KFZ-Mechanik belegen konnten.³¹ Das Ziel der TOPS-Programme wurde zum einen als soziale Funktion formuliert, indem Arbeitslose ihre berufliche Qualifikation verbessern konnten, andererseits als ökonomische Funktion, da diese Qualifikationen auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt werden sollten.³² Für 16-jährige Schulabgänger wurde 1983 das *Youth Training Scheme* ins Leben gerufen, das als zweijähriges *On-the-Job-Training* angelegt war. Neben der beruflichen Weiterbildung sollte dieses Programm explizit allgemeine Schlüsselkompetenzen vermitteln, die sich aus numerischen, Kommunikations- und Problemlösungskompetenzen sowie Geübtheit in der praktischen Anwendung von Wissen zusammensetzten.³³ Die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen sollte verhindern, dass die zweijährige Trainingsmaßnahme aufgrund von Dynamiken und Unsicherheiten des Arbeitsmarktes die berufliche Flexibilität der ausgebildeten Jugendlichen zu sehr einschränkte. In den 1980er Jahren wurde der Aktivierungsappell an die Arbeitslosen in den Programmen der MSC noch stärker.³⁴ Über das *Enterprise Allowance Scheme* konnten Arbeitslose, die sich in Vollzeit selbstständig machen wollten, seit 1981 bis zu einem Jahr finanzielle Unterstützung in Anspruch nehmen, sofern sie länger als 13 beziehungsweise seit 1986 acht Wochen arbeitslos waren und einen Kapital- beziehungsweise Kreditgrundstock von 1.000 Pfund in ihr Unternehmen investierten. Im Herbst 1982 begann das *Voluntary Projects Programme*, mit dem Freiwilligeneinsätze von Arbeitslosen in den Kommunen organisiert wurden. Daneben wurden in den 1980er Jahren Konzepte von Motivation und sozialer Mobilisierung entwickelt. In Selbsthilfegruppen organisiert, den so genannten *Jobclubs*, wurden Langzeitarbeitslose einem standardisierten Aktivierungsprogramm unterworfen, um erneut Beschäftigung zu finden. Dieses in den USA in den 1970er Jahren entwickelte Programm lief in drei Phasen ab. Nach einer ersten Phase der beruflichen Selbstbefragung und beruflichen Selbstfindung der Teilnehmer wurden diese in der zweiten Phase mit Techniken der Jobsuche vertraut gemacht, um in der dritten Phase unterstützendes Training in der Präsentation vor potentiellen Arbeitgebern zu erhalten. Anschließend wurden sie in Gruppen von bis zu zwanzig Teilnehmern und unterstützt von einem Arbeitsvermittler dazu angehalten, an vier Vormittagen pro Woche bis zu zehn schriftliche oder telefonische Aktivitäten der Beschäftigungsakquise zu starten. Aus der Perspektive der bundesdeutschen Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit trug das *Jobclub*-Programm dazu bei, die „bekannten psychosozialen Folgen der Arbeitslosigkeit (Isolation, Passivität, Depression)“ abzufangen und somit die Form von Selbstbewusstsein zu erlangen, die das Arbeitsleben erfordern würde.³⁵ Mit dem *Restart Course*-Programm, das 1986 eingeführt wurde, erhielten alle Langzeitarbeitslosen

über 18 Jahre eine Einladung zu einem Beratungsgespräch in die lokalen *Jobcenter*. Die erst 1982 abgeschaffte Registrierungspflicht für Arbeitslose wurde hiermit wieder eingeführt.³⁶ Das angesetzte Beratungsgespräch mit einem Berufsberater dauerte dreißig Minuten und sollte in der Durchführung einer Anschlussaktivität, wie einer Bewerbung oder einem Telefonanruf bei einem potentiellen Arbeitgeber münden. Der *Social Security Act* von 1989 knüpfte an ein erfolgreich durchgeführtes Beratungsgespräch den Nachweis, der Arbeitslose würde ‚aktiv‘ nach Beschäftigung suchen, was durch regelmäßig wiederholte Beratungen nach 13, 26, 52 und 68 Wochen anhaltender Arbeitslosigkeit kontrolliert wurde. Nach 104 Wochen Arbeitslosigkeit sollte der Arbeitssuchende an einem einwöchigen *Restart Course*, eine Art Bewerbungstraining, teilnehmen. Fehlte der Arbeitslose bei diesem Kurs unentschuldig, konnten ihm bis zu vierzig Prozent der Arbeitslosenunterstützung gekürzt werden. An diesem Punkt kehrte die Qualifizierungspolitik der beruflichen Bildung in Großbritannien zu Kontrollpolitiken von Arbeitswilligkeit, wie sie in den 1920er Jahren durch Arbeitslosenunterstützungsstellen in Großbritannien durchgeführt worden waren, zurück.

Der Subjektanforderungskatalog des britischen *Vocational Training* hatte in den 1970er und 1980er Jahren eher nicht berufliche Qualifikation zum Ziel, sondern beschrieb vielmehr Idealtypen aktiver, arbeitssuchender Persönlichkeiten. In den 1970er Jahren waren Trainingseinheiten, die Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, den richtigen Job zu finden, sowie Techniken der Selbstpräsentation vermitteln sollten, in Großbritannien gängiges Repertoire von Weiterbildungsformaten für Arbeitslose und Arbeitssuchende.³⁷ In den 1980er Jahren existierte bereits eine ganze *Character Training Industry*.³⁸ Das Arbeit suchende Individuum wurde für seine eigene Entwicklung verantwortlich gemacht und Grundkenntnisse der Selbstpräsentation wurden als notwendige Voraussetzung für ein erfolgreiches *Job-Hunting* dargestellt.

Berufsberatung: Soziale Techniken und Routinen

Bundesrepublik Deutschland: Selektion und Berufswahl

Die Berufsberatung gehörte seit der Einrichtung der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung 1927 zu den Aufgaben der deutschen Arbeitsämter.³⁹ In der Bundesrepublik wurde die Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit (1951–1969 Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung) in Schulen sowie in der Einzelberatung von Berufsberatern der lokalen Arbeitsämter vorgenommen. Diese Berufsberater hatten in der Regel die

Verwaltungslaufbahn der Bundesanstalt absolviert. Seit den 1960er Jahren wurden die Beratungsdienste ausgebaut und die Mitarbeiter in berufs-, betriebs- und wirtschaftskundlichen Fragen sowie in Grundlagen der Psychologie, der Methodik und Technik der Gesprächsführung geschult.⁴⁰ Die Entwicklung der bundesdeutschen Berufsberatung verlief parallel zur allgemeinen Institutionalisierung von Beratung, die nach der Initiierungphase 1919 bis 1932 in einer zweiten Phase zwischen 1965 und 1975 von psychologisch-psychotherapeutischen, klientenzentrierten Techniken beeinflusst wurde.⁴¹ Die Professionalisierung der Berufsberatung griff einer erhöhten Frequenz ihrer Nutzung vor. In Folge der Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung von 1971 wurde die schulische Berufsberatung in den 1970er Jahren ausgebaut. Die konzeptionelle Basis für die Reform der Berufsberatung wurde damit zu einem Zeitpunkt gelegt, als ausreichend Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten vorhanden waren, die mittel- und längerfristige Berufsaussichten versprachen. In der berufssoziologischen Forschung wurde betont, dass es somit vorrangige Aufgabe der Berufsberatung sei, Entscheidungskompetenz in der Berufswahl angesichts eines stabilen Angebots zu stärken.⁴² Demnach bestand kein Anlass, von der „didaktischen Leitidee von Beruf“ in der Beratung abzurücken.⁴³ Diese war gleichfalls prägend für die zweite Säule berufsberatender Tätigkeiten der Arbeitsämter: die berufliche Einzelberatung. In der Bundesrepublik war bis in die 1980er Jahre die Stellenvermittlung notwendig an eine Beratung durch einen Arbeitsvermittler gebunden.⁴⁴ Sein Abgleich von sogenannter Bewerberangebotskartei mit Stellenangebotskartei, beide in klassischen Karteikarten- und Registerformaten, war in den 1970er Jahren der einzige Weg, auf dem Arbeitslosen in den Arbeitsämtern ein passender Arbeitsplatz vermittelt werden konnte. Im notwendigen Vermittlungsgespräch mit dem Arbeitsvermittler fand demnach eine erste Beratung des Arbeitssuchenden statt. Arbeitsvermittlung war somit immer auch eine an berufliche Klassifikationen gebundene Arbeitsberatung, d. h. Berufsberatung.⁴⁵ Erst seit 1982 war eine ‚halboffene‘ Stellenvermittlung für alle Berufsgruppen, die vorher in einzelnen Arbeitsämtern in Form von Stellenaushängen praktiziert worden war, in allen Arbeitsämtern eingeführt. Arbeitssuchende konnten nun die auf Mikrofiches verfilmten Stellenangebote sichten und mussten nur die Kontaktdaten potentieller Arbeitgeber bei einem Sachbearbeiter erfragen.

1976 wurde die Selbstinformation in der Berufsberatung mit der Einrichtung des ersten Berufsinformationszentrums (BIZ) für Jugendliche in Berlin stärker als bisher gewichtet.⁴⁶ Die Idee des BIZ, in dem sich die Besucher über verschiedene Berufsfelder, Ausbildungsgänge und deren Zugangsvoraussetzungen selbstständig per ausliegendem Informationsmaterial informieren konnten, verbreitete sich relativ rasch. 1982 hatten bundesweit bereits fünf weitere BIZ, zwanzig Berufsinformationsstellen und zwanzig mobile Berufsinformationsstellen ihre Arbeit aufgenom-

men. Von der berufssoziologischen Forschung der Bundesanstalt für Arbeit wurde die Aktivierungsfunktion der BIZ-Einrichtungen hervorgehoben: Sie würden die „Eigeninitiative der Benutzer fördern“.⁴⁷

Dennoch waren die Rolle des deutschen Arbeitsvermittlers und seine Aufgabe, Arbeitsangebote und Arbeitsnachfrage zusammenzuführen, seine „Selektionsfunktion“, in der Bundesbehörde des westdeutschen Arbeitsamtes unbestritten.⁴⁸ Die Wirksamkeit der Berufsberatung wurde in den Praxisanleitungen für die Mitarbeiter der Bundesanstalt für Arbeit wesentlich von Handlungsweise und Charaktereigenschaften des Berufsberaters abhängig gemacht. Der Subjektanforderungskatalog an den Berufsberater umfasste seitens berufssoziologischer Experten seine „kognitive Flexibilität, psychische Offenheit, positive Selbsteinschätzung, [...] Expertise, Vertrauenswürdigkeit, [...] Attraktivität, Empathie, Rücksichtnahme und Aufrichtigkeit“.⁴⁹ Die Beratungstätigkeit wurde von ihnen in drei Kategorien betrachtet: als Informations-, Entscheidungs- und Realisierungsberatungen.⁵⁰ In der Beratungspraxis als kombinierte Verlaufsformen denkbar, sollten diese Gesprächsidealtypen verhindern, dass „die Berufsberater ‚ihr‘ individuelles Analyse- und Informations-Soll absolvieren, ohne das Soll individueller Einzelberatung hinreichend einzulösen“, mithin gewährleisten, dass die Interessen des arbeitslosen Individuums im Mittelpunkt der Beratung stünden und diese „Hilfe zur Selbsthilfe in der Berufswahlsituation“ sei.⁵¹ Als Faktoren, die eine solche ‚subjektivierende‘ Beratung einschränken könnten, wurde zum einen die Position des Berufsberaters innerhalb der bürokratischen Strukturen der Bundesanstalt für Arbeit und deren Rückwirkungen auf die Handlungsmöglichkeiten und Handlungsroutinen des Berufsberaters genannt.⁵² Zum anderen wurde in den späten 1970er Jahren die Befürchtung laut, die zunehmende Verknappung des Arbeits- und Ausbildungsangebots ließe die Arbeitsberatung in Arbeitsplatzlenkung umschlagen.⁵³ Andererseits definierten in den späten 1980er Jahren laut einer erziehungswissenschaftlichen Erhebung Berufsberater ihre Rolle als eine „mit pädagogisch-psychologischen Elementen durchsetzte Klientenorientierung“ bis hin zur „Vernachlässigung oder gar Negation volkswirtschaftlicher Zielsetzungen“.⁵⁴ Betonend, dass „normative Prämissen [...] pädagogisch-psychologischer Zielsetzungen“ nicht zum Maßstab der Bewertung von Berufsberatung zu machen seien, distanzierten sich die Befragten insoweit vom Vorwurf, autoritäre Verhaltensweisen seien in der Berufsberatung verbreitet. Gleichwohl referiert besagte berufspädagogische Arbeit die Meinung von achtzig Prozent aller befragten Berufsberater, dass „viele der jugendlichen Klienten regelrecht angeleitet werden müssen, damit sie ihre Berufswahlentscheidung treffen können.“⁵⁵ Hier zeichnen sich erste Abweichungen zwischen den in berufssoziologischer Literatur formulierten Idealvorstellungen von Berufsberatung und der alltäglichen Verwaltungspraxis ab. In intern kommunizierten Beschwerden von Arbeitslosen werden die Konflikt-

linien zwischen Arbeitsvermittlern und Arbeitssuchenden in der trägen Institution des bundesdeutschen Arbeitsamts Mitte der 1970er Jahre deutlich benannt.⁵⁶ Die Beschwerde von Arbeitssuchenden über Unhöflichkeit der Mitarbeiter im Arbeitsamt sei nicht allein durch „Stress, in dem die Mitarbeiter stehen“ zu erklären. Vielmehr sei eine grundsätzliche Reform der Verwaltungskommunikation notwendig:

„Klientenzentriertes Vorgehen, statt institutionsorientierte Haltung. [...] Die entscheidenden Ziele sind jedoch: Verbesserung der fremdseelischen Wahrnehmungsfähigkeit (Konfliktwahrnehmung) Verbesserung zur Fähigkeit der Konfliktregulierung (Antihavarietraining), Techniken des Abbaus von Aggressionspotentialen, Dissonanzreduktion durch Informationszufuhr, Kommunikationstraining, letztlich: Änderung von Einstellungen und Bewertungen und Aufbau einer teilnehmenden Gesinnung für unsere Partner.“⁵⁷

Zum einen wird hier deutlich, dass sich die Berufsberatung in einer Umbruchsituation hin zu einer psychologisch-psychotherapeutischen Beratungsinstitution befand, die zum anderen aber einen zunehmenden Mangel an Arbeitsplätzen zu verwalten hatte.

In den Semantiken berufskundlicher Literatur war die „Berufswahl“ des jugendlichen Schulabgängers zentrale Argumentationsfigur. Dies überrascht insoweit nicht, als das Grundrecht der freien Berufswahl im bundesdeutschen Grundgesetz (Art. 12) festgeschrieben ist. Zeitgenössische Berufssoziologen betteten die Berufentscheidung in ein Korrelat individueller Entscheidungsfähigkeit, den zur Auswahl stehenden Alternativen und sozio-ökonomischer Determinanten ein. Zum einen werden damit schlicht allgemeingültige Abläufe bürokratisch geregelter Berufsberatung beschrieben. Zum anderen wird das Ideal einer individuellen Entscheidung betont, das als zeittypisch beachtenswert scheint. Die Berufswahl sollte unter anderem nach Nutzen, Sozialorientierung, Sicherheits- und Ordnungsorientierung, Aufstiegsstreben, Risikostreben und Engagement des Individuums erfolgen.⁵⁸ Die Schwierigkeiten dieses Entscheidungsanforderungskatalogs wurden in der notwendigen ökonomischen Anpassungsleistung an die Arbeitsmarktbedingungen und Beschäftigungsaussichten sowie in einer womöglich biographisch verfrühten Berufentscheidung gesehen, denn die Berufswahl setze ein „voll entwickeltes, seiner selbst bewußtes ‚ich‘ voraus.“⁵⁹ Darüber hinaus wurden die Grenzen der Selbstverwirklichung im Milieu kritisiert. Die Berufswahl sei faktisch weniger „ich-

gesteuert“ als vielmehr „milieu-gesteuert.“⁶⁰ Mit den sinkenden Beschäftigungsaussichten wurde der ökonomische Faktor im Laufe des Betrachtungszeitraums wichtiger. Vom Selbstkonzept desjenigen, der vor der Berufswahl steht, als handlungsleitendem Faktor in der Berufswahl wurde jedoch nicht abgesehen.⁶¹

In der westdeutschen psychologischen Berufsforschung war bis in die späten 1970er Jahre hinein der Begriff der „Eignung“ des Arbeitssuchenden für einen Beruf zentraler Ansatzpunkt von Subjektanforderungen. In den frühen 1970er Jahren wurde die Eignung des Individuums, die neben Individualmerkmalen oder Motivation auch zeitliche oder räumliche Merkmale beinhaltete, in Relation zu seinen Beschäftigungschancen gesetzt.⁶² Beide Pole konnten Anfang der 1970er Jahre planungsoptimistisch mit prognostischen Verfahren in Einklang gebracht werden, die das Beratungsgeschehen weitgehend rationalisieren sollten. Der Unterschied zwischen einer „ausleseorientierten“, den Bedarf von Institutionen berücksichtigenden und einer „beratungsorientierten Eignungsdiagnostik“, die das Individuum und seine Affinitäten zu Berufsalternativen in den Mittelpunkt stellte, wurde in der Literatur zumindest problematisiert.⁶³

In der berufsberaterischen Praxis wurden die Kontingenzen des Berufswahlprozesses mit Hilfe von Eignungsdiagnostik und psychologischen Testverfahren gelenkt. Die dafür zuständige Unterabteilung der Bundesanstalt für Arbeit war der psychologische Dienst, der seit den 1960er Jahren expandierte.⁶⁴ Diese berufskundlichen Testverfahren, mit denen in der Bundesrepublik in den 1970er Jahren jährlich rund eine halbe Million Personen punktuell auf ihre Eignung für einen Beruf beurteilt wurden, bestanden aus Konzentrations- und Intelligenztests, Tests der Feinmotorik und der Fähigkeit, mit Zahlen umzugehen. Das Testdesign bewegte sich mithin auf dem Stand der „Psychotechnik“ der 1920er Jahre.⁶⁵ Ursprünglich den Mitarbeitern des psychologischen Dienstes vorbehalten, wurden mit zunehmender Standardisierung der Tests in Fragebogenform die Berufsberater mit der Durchführung der Tests beauftragt, und eine psychologische Beratung konnte sich gegebenenfalls anschließen.⁶⁶ In internen Stellungnahmen des psychologischen Dienstes wurde die Eignungsdiagnostik und Eignungsfeststellung allerdings bereits Mitte der 1970er Jahre kritisiert. Das Verfahren sei veraltet und entspreche nicht den Standards der internationalen psychologischen Forschung: „Der Mensch gilt als lernendes Wesen. Die Betonung liegt auf Veränderung und Veränderbarkeit. Für eine Eignungs,feststellung‘ ist dabei kein rechter Platz mehr, wohl aber für Entwicklung, Förderung, Anregung und für so etwas wie eine Umweltpsychologie.“⁶⁷ Bedenklich sei vor allem, dass die Anforderungen im Berufsalltag der Bundesanstalt nicht dem entsprächen, was die Psychologen der 1970er Jahre im Studium lernen würden und demnach die Bundesanstalt „auf einem Funktionsbild des Psychologen verharret, das dem Ausbildungsziel der Psychologen in den Jahren 1938–1955 entsprochen hat.“⁶⁸

Konzeptionell befand sich der psychologische Dienst in den 1970er Jahren auf dem Weg von der Berufsauslese zur Berufsberatung, von der wissensverbreitenden, institutionenzentrierten zur psychologisch-psychotherapeutischen, klientenzentrierten Beratung.⁶⁹ Begleitet von institutionellen Trägheiten vollzog die „Betriebspsychologie“ des Arbeitsamtes Verwestlichungstendenzen der wissenschaftlichen Psychologie nach.⁷⁰

Großbritannien: Selbstentwicklung und Selbstbedienung

Die Arbeitsberatung oder der allgemeine Service wurde in Großbritannien seit 1973 in so genannten *Jobcentern* durchgeführt, die vormalige *Employment Exchanges* ablösten.⁷¹ Die *Jobcenter* waren nunmehr von den *Unemployment Benefit Offices*, den Ausgabestellen für Arbeitslosengeld, getrennt und reine Arbeitsvermittlungsinstitutionen. In modernisiertem Erscheinungsbild und zentral innerhalb der Ortschaften gelegen, sollten diese *Jobcenter* ein niedrighschwelliges Angebot für Arbeitslose und Arbeitssuchende sein, den Service der MSC in Anspruch zu nehmen. Strukturgebendes Prinzip dieser *Jobcenter* war die Selbstinformation.⁷² Das wichtigste verwaltungstechnische Instrumentarium waren frei zugänglich aufgestellte Stellwände für Jobangebote (*Vacancy Displays*).⁷³ Eingehende und eingeworbene Jobangebote wurden auf vorgefertigten Karteikarten vermerkt, auf Steckdisplays angebracht und damit den Jobsuchenden respektive Besuchern des *Jobcenters* zugänglich gemacht. Arbeitsinteressenten konnten beim Arbeitsvermittler ihr Interesse an einem Arbeitsangebot anmelden. Dieser vereinbarte in jedem Fall mit dem potentiellen Arbeitgeber ein Bewerbungsgespräch. Sollte der Arbeitssuchende in den ausgeschlagenen Stellenangeboten nicht fündig geworden sein und weiteren Beratungsbedarf für nötig halten, konnte er in einem zweiten Schritt die Hilfe und Beratung eines Arbeitsberaters in Anspruch nehmen. Erst in diesem Fall hatte der Arbeitssuchende ein Formular auszufüllen, das seinen Besuch im *Jobcenter* dokumentierte. Die Jobsuche sollte in einer offenen und freundlichen Atmosphäre stattfinden. Dem Arbeitsvermittler kam die Rolle eines diskreten und zugewandten Dienstleisters zu. Dies spiegelte sich sowohl in der räumlichen Anordnung des Mobiliars im *Jobcenter* als auch in den Vorgaben einer ansprechend gestalteten Stellenbörse: „Well-arranged, attractive looking vacancy displays draw people to them and encourage them to read the cards and enquiries about the jobs on display.“⁷⁴ Die Grenzen zwischen Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung waren fließend, und die Beratung war der zweite Schritt in der Stellensuche, sofern die Arbeitssuche per Selbstinformation erfolglos blieb.⁷⁵ Sie erfolgte als Kurzberatung (*Front-Line Interviewing*) in *Jobcentern* mit einem Einzugsbereich von über 25.000 Erwerbstätigen und wurde von dortigen

Angestellten (*Employment Counsellors*), die eine entsprechende Fortbildung besucht hatten, durchgeführt. Ihre Aufgabe wurde dahingehend beschrieben, das Selbstvertrauen der Arbeitslosen zu stärken und sie für die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes sowie die Vorgänge einer erfolgreichen Jobsuche zu sensibilisieren.⁷⁶ Dass die selbstbestimmte Jobsuche die Servicebereitschaft der Mitarbeiter der *Jobcenter* verringerte, war absehbar und schlug sich in Umfragen über die Qualität der *Jobcenter* nieder. So beschwerte sich ein arbeitsloser Buchhalter über das *Jobcenter* in Bristol 1978: „Jobcentres are most unhelpful. They do not seem to realise you want a job. They seem to think they have done their duty just by registering you. Their attitude is wrong. I don't want charity. I want a job.“⁷⁷

Der deutschen Verwaltungspraxis der Berufsberatung institutionell am nächsten kam der *Occupational Guidance Service*, der von 1966 bis 1980/81 bestand und dann wegen Kürzungen im öffentlichen Haushalt abgeschafft wurde.⁷⁸ In Zeiten der Vollbeschäftigung eingeführt, wurde das Ziel der Einrichtung von der MSC in der beruflichen Weiterqualifizierung von Arbeitnehmern in Anbetracht rascher Veränderungen der Arbeitswelten in Folge von Technisierungsprozessen gesehen.⁷⁹ Die Beratung sollte den Jobwechsel erleichtern und berufliche Flexibilität fördern, aber nicht Arbeitslosigkeit verhindern und verfolgte eher das Ziel einer Karriereentwicklung. In einem einstündigen *In-Depth-Interview*, von Berufsberatern (*Guidance Officers*), die eine siebenwöchige psychologische Fortbildung in Gesprächsführung absolviert hatten, durchgeführt, diskutierte der Berufsberater die Interessen, Fähigkeiten und Qualifikationen mit dem Ratsuchenden.⁸⁰ Laut einschlägigen Interviewleitfäden war es Aufgabe des Berufsberaters, einen personalen Gesamteindruck des Klienten (*client*) zu gewinnen, der unter anderem das äußere Erscheinungsbild, die schulischen Schwerpunkte und Interessen sowie die beruflichen Vorlieben und die bisherigen Schritte der beruflichen Information einschließen sollte.⁸¹ Insoweit wurde die berufliche Beratung zu einem Unternehmen mit dem holistischen Anspruch gemacht, einer personalen Ganzheit des Ratsuchenden gerecht werden zu können. Die Anforderungen des Arbeitsmarkts waren demgegenüber nachgeordnet.⁸² Unterstützt werden konnte sie von psychologischer Beratung, die in den späten 1960er Jahren von fünf Psychologen durchgeführt wurde, die in elf beruflichen Beratungsstellen landesweit tätig waren. Zwischen zehn und 15 Prozent aller Berufsberatungen wurden psychologisch begleitet, was die Reflexion des Beratungsergebnisses, Durchführung psychologischer Testverfahren oder psychische Problemlagen des Arbeitssuchenden beinhalten konnte. Die Durchführung psychologischer Testverfahren war in Großbritannien somit im Vergleich zur Bundesrepublik zum einen deutlich weniger verbreitet und erfolgte zum zweiten nicht zwingend bei jeder Berufsberatung.

Die Angebote der Selbstinformation wurden in der britischen Berufsberatung in den 1970er und 1980er Jahren beständig erweitert. Seit 1978 wurden den deutschen

Berufsinformationszentren vergleichbare *Joblibraries* eingerichtet, die dem Besucher Informationsmaterial zu Berufsprofilen und dem Arbeitsmarkt anboten.⁸³ Für die Produktion von Informationsmaterialien über Arbeits- und Berufschancen existierte seit 1974 das *Careers and Occupational Information Centre* (COIC).

Abseits der ‚halboffenen‘ Vermittlung der *Jobcenter* führte die für Arbeitgeber kostenpflichtige Fachvermittlung für Berufe im gehobenen Management sowie für Führungs-, technische und wissenschaftliche Berufe (*Professional and Executive Recruitment*) 1971 eine computergestützt durchgeführte Stellenvermittlung ein, für die eine Beratung erfolgen musste.⁸⁴ 1980 wurde dieses System reformiert und ein wöchentliches Magazin offener Stellenangebote herausgegeben. Beratungs- und Vermittlungsdienste entfielen, und die Stellensuche war auch hier der Selbstverantwortung der Arbeitslosen überlassen.

In Ratgeberliteratur des MSC für jugendliche Schulabgänger stand die „Berufswahl“ als *Job Decision* beziehungsweise *Career Choice* auf der Agenda. Dem beruflichen Entscheidungskomplex wurde in den 1980er Jahren steigende Relevanz beigemessen, und die Bedingungen des Arbeitsmarkts wurden zu einem Einflussfaktor. Die autonome Entscheidung des jugendlichen Individuums stand aber nie zur Debatte und war Ausgangspunkt der Entscheidungsberatungen.⁸⁵ Interesse und Neigungen sollten aber Vorrang vor den Fähigkeiten haben. Statt „Eignung“ bestimmten allgemeine Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung den Begriff von „Begabung“.

In der angelsächsischen psychologischen Forschung wurde in den 1960er Jahren die „Selektion“ als semantischer Gegenpol der „Beratung“ gesehen, die eine persönlich und sozial zufriedenstellende Entwicklung des Individuums zum Ziel habe.⁸⁶ Theorien von Berufsentscheidung (*Occupational Choice*) waren hier bereits seit den 1950er Jahren und der maßgeblichen Arbeit Ginzbergs, *Occupational Choice*, entwicklungspsychologisch geprägt.⁸⁷ Die Berufsentscheidung wurde in die allgemeine individuelle Entwicklung eingeordnet, die permanenter, lebenslanger Veränderung unterworfen sei und schon mit frühkindlichen Berufsphantasien einsetze. Demnach bestand die Aufgabe der Berufsberatung darin, den Status der beruflichen Entwicklung und der beruflichen Entscheidung zu eruieren und beratend zu einer weiteren, nie endenden Entwicklung beizutragen.⁸⁸ In den 1970er Jahren verlief der Expertendiskurs um die Berufswahl, die demgemäß ein *Career Development* war, weiter zu Ungunsten einer solitären Berufsentscheidung. Roberts *Theory of Occupational Allocation* hob die Abhängigkeit und Kontingenz des Berufswahlmoments von familiärer Herkunft, Peer Group-Strukturen, schulischen Voraussetzungen oder Arbeitsangeboten hervor.⁸⁹ Ausschlaggebend für eine Berufswahl seien weniger die Eigenschaften eines Individuums als die Möglichkeiten, diese zu verwirklichen. Das Berufsberatungsgespräch sollte den Ratsuchenden pragmatisch

über die vorhandenen Berufschancen informieren und demzufolge die Bedingungen des Arbeitsmarktes stärker berücksichtigen. Die Eignungsprüfung von Individuen für Erwerbstätigkeiten, wie sie in der Bundesrepublik mit punktuellen Eignungsfeststellungen noch üblich war, wurde mit einer solchen Entwicklungsperspektive nicht aufgehoben, vielmehr auf einen längeren Zeitraum ausgedehnt. Das Eignungsparadigma wurde um Flexibilität und Funktionalität ergänzt, die in verschiedenen Arbeitszusammenhängen anzuwenden waren. Das Arbeitsleben wurde demgemäß zu einer permanenten „Fortbildungsmaßnahme“.⁹⁰

Arbeitsmarktpolitisches Leitmotiv aller vorgestellten arbeitsvermittelnden und berufskundlichen Einrichtungen Großbritanniens war „Effizienz“, die sowohl die Geschwindigkeit der Jobsuche betraf als auch die ökonomischen Aufwendungen von Personalkosten in *Jobcentern* und Berufsberatungseinrichtungen. Der Personaleinsatz in öffentlichen Einrichtungen unterlag einer regelmäßigen Evaluation und seit 1979 einer rigiden Haushaltskontrolle, die nicht davor zurückscheute, von den Arbeitssuchenden durchaus nachgefragte Institutionen wie den *Occupational Guidance Service* zu schließen, denn angesichts der für Arbeitgeber mehr als günstigen Arbeitsmarktlage sei es „Verschwendung“, Personalmittel zur Arbeitsplatzvermittlung einzusetzen.⁹¹ Nebeneffekt dieser Effizienzpolitik waren verwaltungstechnische Instrumentarien der Selbstbedienung. Im öffentlichen Raum am augenfälligsten wurde dies mit Einrichtung der *Jobcenter* umgesetzt, die nicht nur eine freundliche und entspannte, sondern auch konsumtive Atmosphäre des „Job Supermarket“ inszenierten, in dem das arbeitslose Konsumtivsubjekt dazu angehalten wurde, sich in der gefällig arrangierten Selbstbedienungswelt der Jobangebote zu orientieren.⁹²

Resümee

Obleich sich die Verständnisse von Berufsbildung der Bundesrepublik und Großbritanniens ähneln, zeigen sich in den Subjektanforderungen der beruflichen Bildung Arbeitsloser in den 1970er und 1980er Jahren deutliche Differenzen zwischen beiden Ländern. Diese Differenzen machen sich wesentlich an abweichenden Konzepten beruflicher Qualifikation fest.

In der Bundesrepublik lief die Subjektivierung von Arbeitslosen trotz der soziologisch propagierten „Krise der Beruflichkeit“ immer noch über berufliche Qualifizierung, die Ziel der eben auch so genannten Berufsbildung der Fortbildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit war. So genannte Schlüsselqualifikationen, für die unter anderem die Fähigkeit zu lebenslangem Lernen und zum Wechsel sozialer Rollen sowie Leistungsfreude veranschlagt wurden, boten lediglich ergänzende

Lösungsansätze für die Qualifikation von Arbeitslosen. Sie dienten der „Schulung für eine Existenz in der modernen Gesellschaft [...]: Schulung zur Bewältigung und Entfaltung der Persönlichkeit, Schulung zur Fundierung der beruflichen Existenz, Schulung zu gesellschaftlichem Verhalten.“⁹³ Zwar waren es de facto die wechselhaften Anforderungen des Arbeitsmarkts, die Berufsforschung machte jedoch die „moderne Gesellschaft“ für eine „Multi-Optionalität der Selbstverwirklichung“ verantwortlich, die als utopisches Menetekel berufliche Subjektidentität aber eher verstärken sollte.⁹⁴

Britische Trainingsprogramme für Arbeitslose betonten das Primat persönlicher Aktivierung, die zeitweise an berufliche Qualifikation angekoppelt war. Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, hier definiert als Selbstbewusstsein und Selbstpräsentation, stand selbstverständlich im Zentrum der Fortbildungen der MSC. Die aktivierenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in den 1980er Jahren forcierten diese Tendenz, die auf einen arbeitsmarktpolitischen Subjektanforderungskatalog von nachgeordneter beruflicher Qualifikation bei flexiblerer Selbstverantwortung setzte.

Die Differenzen zwischen den bundesdeutschen und britischen sozialen Techniken der Berufsberatung waren an die verschiedenartigen Verwaltungssettings der Arbeitsvermittlung geknüpft. Während in Großbritannien die selbstbestimmte Arbeitssuche befördert werden sollte, standen im Interventionsstaat Bundesrepublik die bürokratischen Vorgänge im Mittelpunkt. Die Rolle des deutschen Arbeitsvermittlers und seine Aufgabe, Arbeitsangebote und Arbeitsnachfrage zusammenzuführen, seine „Selektionsaufgabe“ im Subjektivierungsprozess der entscheidungsfixierten „Berufswahl“ waren trotz gegenläufiger Tendenzen immer noch das organisatorische Leitmotiv der bundesdeutschen Berufsvermittlung und -beratung. In Großbritannien wurde die Jobsuche mit Hilfe des konsumtiven *Self-Service* der *Jobcenter* geregelt, und an die Stelle beruflicher Entscheidungszwänge trat die Subjektanforderung beständiger Persönlichkeitsentwicklung. Das arbeitslose Konsumtivsubjekt konnte und musste sich in Großbritannien bereits verwirklichen, während in der Bundesrepublik das arbeitslose Angestelltensubjekt verwaltet wurde. Das bundesdeutsche Konzept der „Beruflichkeit“ wie auch die Pfadabhängigkeiten einer staatlichen Zugriffen weniger zugänglichen Arbeitsverwaltungsbehörde mit hoher Eigenlogik in den Praktiken der Berufsberatung stellen sich im untersuchten Zusammenhang als retardierende Barrieren gegenüber aktivierenden, auf steigende Selbstverantwortung abzielenden, ‚unternehmerischen‘ Subjektanforderungen dar.⁹⁵

Anmerkungen

- 1 Ich möchte den anonymen Gutachterinnen und Gutachtern der ÖZG für ihre Anregungen und Kritik sowie insbesondere Thomas Buchner für Korrekturen des Artikels danken.
- 2 Vgl. Wolf-Dietrich Greinert, *The German Philosophy of Vocational Education*, in: Linda Clarke/Christopher Winch, Hg., *Vocational Education. International approaches, developments and systems*, New York 2007, 49–61; Wolf-Dietrich Greinert, *Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Struktur und Funktion*, 2. Auflage, Stuttgart 1995; Ulrich Beck/Michael Brater/Hansjürgen Daheim, *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*, Reinbek bei Hamburg 1980, 199 ff.; Helen Rainbird, *Vocational Education and Training in the United Kingdom*, in: Gerhard Bosch/Jean Charest, Hg., *Vocational Training. International Perspectives*, New York 2010, 242–270; Richard Koch/Jochen Reuling, *Institutionelle Rahmenbedingungen und Steuerung der beruflichen Erstausbildung am Beispiel von Deutschland, Frankreich und Großbritannien*, in: Gisela Dybowski/Folkmar Kath/Winand Kau/Richard Koch/Joachim Reuling, *Aspekte beruflicher Aus- und Weiterbildung im europäischen Vergleich*, Bielefeld 1998, 9–63.
- 3 Das „organisierende Prinzip“ bei Thomas Deißinger, *Beruflichkeit als ‚organisierendes Prinzip‘ der deutschen Berufsausbildung*, Markt Schwaben 1998; zur Geschichte der deutschen Beruflichkeit insbesondere in den 1980er Jahren vgl. Günter Kutschka, *„Entberuflichung“ und „Neue Beruflichkeit“*. Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsausbildung und ihrer Theorie, in: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 88 (1992) 535–548.
- 4 Zum Konzept „nach dem Boom“ vgl. Anselm Doering-Manteuffel/Lutz Raphael, *Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970*, Göttingen 2008.
- 5 Vgl. OECD, *Manpower and Social Affairs Committee. Recommendation on an Active Manpower Policy*, Paris 1964; für die Bundesrepublik: Georg Altmann, *Aktive Arbeitsmarktpolitik. Entstehung und Wirkung eines Reformkonzepts in der Bundesrepublik Deutschland*, München 2004.
- 6 Vgl. Michel Foucault, *Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I*, Frankfurt am Main 1983, 78.
- 7 Vgl. Andreas Reckwitz, *Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne*, Velbrück 2006; ders., *Subjekt*, Bielefeld 2008; zum Konzept der Governmentalität: Mitchell Dean, *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*, London 1999; Barbara Cruikshank, *The Will to Empower. Democratic Citizens and other Subjects*, Ithaca 1999, v. a. 67 ff.; in Bezug zu Arbeitslosigkeit vgl. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer/Olaf Behrend/Ariadne Sondermann, *Auf der Suche nach der verlorenen Arbeit. Arbeitslose und Arbeitsvermittler im neuen Arbeitsmarktregime*, Konstanz 2009; Mitchell Dean, *Governing the Unemployed Self in an Active Society*, in: *Economy and Society* 24 (1995) 559–583; William Walters, *Unemployment and Government. Genealogies of the Social*, Cambridge 2000; Marinette Fogde, *The Work of Job Seeking. Studies on Career Advice for White-Collar Workers*, Örebro 2009.
- 8 Vgl. z.B. Wolfgang J. Mommsen, Hg., *Die Entstehung des Wohlfahrtsstaates in Großbritannien und Deutschland 1850–1950*, Stuttgart 1982; Ulrike Lindner, *Gesundheitspolitik in der Nachkriegszeit. Großbritannien und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich*, München 2004.
- 9 Beide Typologisierungen nach: Christine Trampusch, *Arbeitsmarktpolitik, Gewerkschaften, Arbeitgeber. Ein Vergleich der Entstehung und Transformation der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltungen in Deutschland, Großbritannien und den Niederlanden zwischen 1909 und 1999*, phil. Diss. Univ. Göttingen 2000, <http://webdoc.sub.gwdg.de/diss/2000/trampusch/Dissertation.pdf> (04.11.2012).
- 10 Vgl. Reckwitz, *Das hybride Subjekt*, 473.
- 11 Vgl. Jürgen Kühl, *Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von 1969*, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)* 15 (1982) 251–260; Altmann, *Arbeitsmarktpolitik*, 113–191; Günther Schmid/Frank Oschmiansky, *Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenversicherung*, in: Hans Günther Hockerts, Hg., *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945*, Bd. 5, 1966–1974, Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden 2006, 331–380.
- 12 Vgl. Claus Offe, *Berufsbildungsreform. Eine Fallstudie über Reformpolitik*, Frankfurt am Main 1975, 191 f.

- 13 Jürgen Kocka/Claus Offe, Einleitung, in: dies., Hg., Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt am Main/New York 2006, 11; Ulrich Beck, Perspektiven einer kulturellen Evolution der Arbeit, in: MittAB 17 (1984) 52-62.
- 14 Vgl. Greinert, Philosophy, 57; Thomas Kurtz, Berufssoziologie, Bielefeld 2002, 5-7.
- 15 Vgl. Hans-Henning Eckardt, Der Begriff der Eignung in psychologischer Sicht, in: MittAB 12 (1979) 55.
- 16 Vgl. Friedemann Stooß, Verliert der ‚Beruf‘ seine Leitfunktion für die Integration der Jugend in die Gesellschaft? in: MittAB 18 (1985) 198-208.
- 17 Vgl. Dieter Mertens, Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, in: MittAB 7 (1974) 36-43, spez. 73, 75; Greinert, System, 117 f.
- 18 Vgl. Eugen Spitznagel, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Beschäftigungswirkung, Zielgruppenorientierung und gesamtfiskalischer Kostenvergleich, in: Dieter Mertens, Hg., Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 1982, 278-285; Andrea Hellmich, Arbeitsmarkt und sozialpolitische Effekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, in: WSI-Mitteilungen 35/2 (1982) 113-123; Hans E. Maier, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen als Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik, in: Fritz Scharpf u. a., Hg., Aktive Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt am Main 1982, 119-140; Thea Dückert, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – ein beschäftigungspolitisches Instrument? Frankfurt am Main 1984; Martin W. R. Votteler, Die prinzipielle Eignung von Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung als Instrument der Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt am Main 1982.
- 19 Vgl. Eugen Spitznagel, Arbeitsmarktwirkungen, Beschäftigungsstrukturen und Zielgruppenorientierung von Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM), in: MittAB 12 (1979) 198-216, hier: 206.
- 20 Vgl. Altmann, Arbeitsmarktpolitik, 216; auch: Hans Hofbauer/Werner Dadzio, Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose, in: MittAB 17 (1984) 183-200, hier: 183.
- 21 Vgl. Spitznagel, Arbeitsmarktwirkungen, 201; im Folgenden auch: Hofbauer/Dadzio, Weiterbildung, 206.
- 22 Vgl. Eugen Spitzmann, Zielgruppenorientierung und Eingliederungserfolg bei Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM), in: MittAB 22 (1989) 523-538.
- 23 Vgl. Hubert Heinelt, Chancen und Bedingungen arbeitsmarktpolitischer Regulierung am Beispiel ausgewählter Arbeitsamtbezirke. Zur Bedeutung der Kommunen beim Einsatz von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, in: MittAB 22 (1989) 294-311, hier: 294.
- 24 Vgl. Hofbauer, Teilnehmer, 470.
- 25 Vgl. Hans Hofbauer, Berufliche Weiterbildung für arbeitslose Jungakademiker, in: MittAB 18 (1985) 307-314, hier: 307.
- 26 Hofbauer/Dadzio, Weiterbildung, 183.
- 27 Vgl. Rainbird, Education, v. a. 255; Ewart Keep, The Multiple Paradoxes of State Power in the English Education and Training System, in: Clarke/Winch, Education, 161-175; Patrick Ainley/Mark Corney, Training for the Future. The Rise and Fall of the Manpower Services Commission, London 1990.
- 28 Vgl. Department of Employment/Department of Education/Department of Education and Science/Scottish Education Department, Programme Analysis and Review 1973–1975. Getting Ready for Work, National Archives Kew (NA) LAB 77/44; auch: Noel Whiteside, Bad time Unemployment in British Social and Political History, London 1991, 93.
- 29 Vgl. Desmond King, Actively Seeking Work? The Politics of Unemployment and Welfare Policy in the United States and Great Britain, Chicago/London 1995, 133 f.
- 30 Vgl. Klaus Pester, Maßnahmen zur Bekämpfung von Langfristarbeitslosigkeit durch die britische Arbeitsverwaltung (Manpower Services Commission), in: MittAB 19 (1986) 464-477, hier: 469-471; vgl. MSC, Guide to Community Service, London 1978.
- 31 Vgl. MSC, Train for a better job with TOPS, London 1980; MSC, Back to work. An Alternative Strategy for the Manpower Services Commission, London 1982, 7 f.
- 32 Vgl. MSC, Review and Plan, London 1977, 33.
- 33 Vgl. MSC, The Working Group on Training Objectives and Content. A Report, London 1984, 6; MSC, Core Skills in YTS, London 1985, 5.
- 34 Hierfür und folgend vgl. Pester, Maßnahmen, 472-477.
- 35 Ebd., 477.

- 36 Vgl. King, Work, 172 f.
- 37 Vgl. beispielsweise Bristol Polytechnic, Two Week Reorientation Programme for Executives, September 1975, NA ET 12 4/1, 234 ff.
- 38 Vgl. MSC, Glossary of Training Terms, London 1985, 54 f.
- 39 Vgl. Reinhard Krämer, Die Berufsberatung in Deutschland von den Anfängen bis heute – eine historische Skizze, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit 16 (2001) 1097-1105.
- 40 Vgl. Karl Maibaum/Friedrich Beie/Manfred Rademacher, Die Praxis der Arbeitsvermittlung, Stuttgart u. a. 1972, 68-70.
- 41 Zur allgemeinen Geschichte von Beratung in der Bundesrepublik vgl. Stefanie Duttweiler, Beratung, in: Ulrich Bröckling/Susanne Krasmann/Thomas Lemke, Hg., Glossar der Gegenwart, Frankfurt am Main 2004, 23-29.
- 42 Vgl. Elmar Lange/Heinz Neuser, Die Berufswahlvorbereitung durch Berufsberatung und Schule, Bestandaufnahme und Ansätze zur Weiterentwicklung, in: MittAB 18 (1985) 233-246, hier: 234.
- 43 Ebd., 235.
- 44 Vgl. hierzu Maibaum/Beie/Rademacher, Praxis, 83-100.
- 45 Für das Österreich der Zwischenkriegszeit vgl. den Beitrag von Irina Vana in diesem Band.
- 46 Vgl. Klaus Schweikert/Vera Meissner, Berufswahl und Berufsinformation. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, Nürnberg 1984, 42-48.
- 47 Ebd., 46.
- 48 Stefan Kuhlmann, Veränderte Interaktionsbedingungen zwischen Arbeitsvermittlern und Klienten durch das Konzept der ‚halboffenen‘ Vermittlung, in: Klaus Grimmer, Hg., Arbeit der Arbeitsvermittler und ihre Veränderung durch Informationstechnologie, Bd. 2, Auswirkungen auf die Arbeit, Kassel 1986, 195-219, hier: 203.
- 49 Elmar Lange, Zur Wirksamkeit der Berufsberatung. Ein Überblick über den Stand der empirischen Evaluierungsforschung zur Berufsberatung, in: MittAB 8 (1979) 594-606, hier: 596.
- 50 Vgl. Joachim Schaefer, Praxis der beruflichen Beratung, Stuttgart u. a. 1977, 29-34.
- 51 Rudolf Manstetten, Das Berufsberatungsgespräch. Eine empirische Analyse der beruflichen Einzelberatung in der Berufswahl- und Berufsberatungssituation Jugendlicher, Trier 1975, 211.
- 52 Vgl. Helmut Schröder, Die Funktion und Rolle des Berufsberater Eine Mehrebenenanalyse bei der Berufsallokation, Nürnberg 1989, 130 f., 177-210.
- 53 Vgl. Lange, Wirksamkeit, 600; Schaefer, Praxis, 9; Schröder, Funktion, 236.
- 54 Schröder, Funktion, 208.
- 55 Schröder, Funktion, 187; kritisch referiert werden ebd., 237 die Arbeiten von Rudolf Manstetten, Analyse der Konzeption und Praxis des Beratungsgesprächs in der Berufsberatung unter besonderer Berücksichtigung des Beratungsverfahrens, phil. Diss., Universität Köln 1970; ders., Berufsberatungsgespräch; Georg von Landsberg, Verlauf und Ergebnis von Berufsberatungsgesprächen. Versuch einer multivarianten berufspädagogischen Programm- und Verhaltensevaluation, Frankfurt am Main 1977.
- 56 Hierfür und folgend vgl. Höflichkeit als Verhaltensanforderung für Angehörige des Öffentlichen Dienstes (Vorüberlegungen zum Thema) [undatiert, ca. 1976], Bundesarchiv Koblenz (BArch) 119/5431.
- 57 Ebd.
- 58 Vgl. Elmar Lange, Einige Zusammenhänge zwischen beruflichen Entscheidungen, individuellen Entscheidungsprämissen und sozio-ökonomischen Bedingungen, in: MittAB 7 (1974) 330-341; Schaefer, Praxis, 21, 23.
- 59 Ulrich Beck/Michael Brater/Bernd Wegener, Soziale Grenzen beruflicher Flexibilität. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung über Probleme der Berufswahl unter Bedingungen knapper Lehrstellen, in: MittAB 12 (1979) 584-593, hier: 585.
- 60 Ebd., 585.
- 61 Vgl. Karl Heinz Seifert, Die Bedeutung der Beschäftigungsaussichten im Rahmen des Berufswahlprozesses, Nürnberg 1982, 57.
- 62 Vgl. Hans-Henning Eckardt, Psychologische Eignungsprognosen. Ihre Stellung in einem Gesamtsystem arbeitsmarktorientierter und eignungsorientierter Beratungsinformationen, in: MittAB 2 (1973), 177-189.

- 63 Vgl. ebd., 177.
- 64 Vgl. David Meskill, *Optimizing the German Workforce. Labor Administration from Bismarck to the Economic Miracle*, New York/Oxford 2010, 215 ff.; Hans-Henning Eckardt, *Der Psychologische Dienst der Bundesanstalt für Arbeit*, in: *Psychologische Rundschau* 38 (1987) 69-81.
- 65 Vgl. Thomas Lemke, *Test*, in: Bröckling/Krasman/Lemke, *Glossar*, 263-269, hier: 265; Siegfried Jäger/Irmingard Staeuble, *Die Psychotechnik und ihre gesellschaftlichen Entwicklungsbedingungen*, in: François Stoll, Hg., *Anwendungen im Berufsleben. Arbeits-, Wirtschafts- und Verkehrspsychologie*, Zürich/München 1981, 53-95; Eva Horn, *Test und Theater. Zur Anthropologie der Eignung im 20. Jahrhundert*, in: dies./Ulrich Bröckling, Hg., *Anthropologie der Arbeit*, Tübingen 2002, 109-125.
- 66 Vgl. *Tagesordnungspunkte für Dienstbesprechung von Referenten und Referentinnen der Berufsberatung*, 26. bis 29.11.1968 in Berlin, BArch B 119/2005.
- 67 *Aktuelle Fragen des Psychologischen Dienstes*, Günther Waidner, LAA Südbayern, *Gekürzte Fassung eines Referates im Rahmen des Direktoren-Tagung am 17. Juli 1975 in Weilheim*, in: BArch B 119/5431; vgl. auch: Hans-Henning Eckardt, *Psychologische Dienst*; ders./Hilke Reinhard, *Prinzipien der eignungsdiagnostischen Tätigkeit in der Arbeitsämtern der Bundesrepublik Deutschland*, in: *Psychologie und Praxis* 30 (1986) 105-108.
- 68 Waidner, *Fragen*.
- 69 *In Anlehnung an allgemeine Beratungsinstitutionalisierungen* vgl. Duttweiler, *Beratung*, 24.
- 70 Vgl. Ruth Rosenberger/Lutz Raphael/Johannes Platz, *Psychologische Eignungsdiagnostik in westdeutschen Großunternehmen: Wirkung von Ideen als Neufiguren wissenschaftlicher Konzepte in professionellen Verwendungsfeldern*, in: Lutz Raphael/Heinz-Elmar Tenorth, *Ideen als gesellschaftliche Gestaltungskraft im Europa der Neuzeit. Beiträge für eine erneuerte Geistesgeschichte*, München 2006, 479-496, hier: 482 f.
- 71 *text of Unemployment*, in: *History of the Human Sciences* 20 (2007) 129-146; Manfred Georg Träger, *Entwicklung und Funktion des britischen und deutschen Systems der Arbeitsvermittlungs- und Berufsberatungsdienst*, Nürnberg 1981, 32.
- 72 Vgl. MSC, *Work*, 12.
- 73 Vgl. MSC, *How to Get the Most on Your Vacancy Display*, London 1976, NA ET 2/33; MSC, *Jobcentre and Your Community*, London 1973, NA ET 2/24.
- 74 MSC, *Display*, 1.
- 75 *Hierfür und folgend* vgl. Träger, *Entwicklung*, 32; MSC, *Review and Plan*, London 1977, 29-33.
- 76 MSC, *Work*, 13.
- 77 Roger Mitton/Peter Willmott/Phyllis Willmott, *Unemployment, Poverty and Social Policy. A Comparative Study in the United Kingdom, France and Germany*, London 1981, 69.
- 78 Vgl. MSC, *Work*, 13.
- 79 Vgl. John Crinnion, *Occupational Guidance Units*, in: *Occupational Psychology* 41 (1967) 121-126.
- 80 Vgl. MSC, *Glossary*, 67; MSC, *Occupational Guidance Notes on Your Interview*, London 1977; MSC, *Occupational Guidance. Having an Interview*, London 1976; MSC, *Occupational Guidance. What it is. How it can help you*, London 1977; die Prospekte des MSC verfügbar in: NA ET 2/33.
- 81 Vgl. *Careers Service, Selective Interviewing, 1975-79*, NA LAB 122/2.
- 82 Vgl. MSC, *Glossary*, 67.
- 83 Vgl. MSC, *Back to Work*, 13.
- 84 Vgl. Träger, *Entwicklung*, 36-39; MSC, *Work*, 12 f.
- 85 Vgl. MSC, *Option Which Way Now?* London o.J. [1980], NA ET 2/38; *Central Youth Employment Executive, Choosing Your Career*, London 1973, NA LAB 52/44.
- 86 Vgl. Albert Thompson, *The Criterion Problem in Selection and Guidance*, in: *Occupational Psychology* 39 (1965) 83-88, hier: 83.
- 87 Vgl. Lancashire/Cohen, *Developments*, 223; Eli Ginzberg, *Occupational Choice. An Approach to a General Theory*, New York 1951.
- 88 Ebd., 224
- 89 Vgl. Kenneth Roberts, *The social conditions, consequences and limitations of career guidance*, in: *British Journal of Guidance and Counselling* 5 (1977) 1-9.
- 90 Horn, *Test*, 125.
- 91 MSC, *Review of Services for the Unemployed*, London 1980, 32.

- 92 MSC, Jobcentres, 1; hierzu auch: Cole, Employment; das Konsumtivsubjekt ist angelehnt an das „konsumtive Kreativsubjekt“ von Reckwitz, vgl. Reckwitz, Das hybride Subjekt, 555-608.
- 93 Mertens, Schlüsselqualifikationen, 36.
- 94 Ebd., 37.
- 95 Hier ist die „Subjektivierung“ als Ergebnis postfordistischer Gesellschaftsentwicklungen zu verstehen im Sinn Ulrich Bröcklings, Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt am Main 2007; zu ähnlichen Tendenzen im Feld der „Mutterarbeit“ im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts vgl. den Beitrag von Sarah Speck in diesem Band.