



AGORA - I

"Die Zunahme von höheren Bildungsabschlüssen und ihre Verteilung am Arbeitsmarkt: Lehren aus der Vergangenheit und Fragen für die Zukunft"

***Thessaloniki,
den 30. Juni 1997***



AGORA - I

**"Die Zunahme von höheren Bildungsabschlüssen
und ihre Verteilung am Arbeitsmarkt: Lehren aus
der Vergangenheit und Fragen für die Zukunft".**

Thessaloniki, den 30. Juni 1997

Jordi Planas
Projektkoordinator, CEDEFOP

Thessaloniki 1998

Herausgeber:
CEDEFOP – Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung
Marinou Antipa 12

GR-57001 Thessaloniki

Postadresse:

P.O.B. 27 – Finikas

GR-55102 Thessaloniki

Telefon: 30-31+49 01 11

Telefax: 30-31+49 01 02

E-mail: info@cedefop.gr

Internet: <http://www.cedefop.gr>

Das Zentrum wurde durch Verordnung
(EWG) Nr. 337/75 des Rates der
Europäischen Gemeinschaften errichtet,
zuletzt geändert durch Verordnung (EG)
Nr. 251/95 vom 6. Februar 1995 und
Verordnung (EG) Nr. 354/95 vom
20. Februar 1995.

INHALT

VORWORT	3
Seminarteilnehmer	5
Tagesordnung des Seminars	7
HÖHERE BILDUNGSABSCHLÜSSE UND ARBEITSMARKT: ERGEBNISSE UND FRAGEN EINER EUROPÄISCHEN STUDIE <i>Louis Mallet</i>	9
VERÄNDERUNGEN BEI DER NACHFRAGE NACH BERUFLICHEN FÄHIGKEITEN <i>Christoph F. Buechtemann</i>	18
BILDUNGSABSCHLÜSSE GEGEN BERUFLICHE FÄHIGKEITEN <i>Hilary Steedman</i>	23
FOLGEN FÜR DIE AUSBILDUNGSSTRATEGIEN <i>Luigi Frey</i>	29
BILDUNGSABSCHLÜSSE UND ARBEITSMARKT: STAND DER DISKUSSION <i>Jordi Planas</i>	33

VORWORT

In dieser Veröffentlichung sind die Diskussionen des ersten Seminars zusammengefaßt, das im Rahmen des CEDEFOP-Projekts "AGORA THESSALONIKIS" veranstaltet wurde.

□ Was ist Agora Thessalonikis?

Im Altgriechischen bezeichnet das Wort AGORA ein Forum, einen Ort des Austauschs, an dem öffentliche Angelegenheiten diskutiert werden. Mit diesem Grundgedanken hat das CEDEFOP das Projekt AGORA THESSALONIKIS ins Leben gerufen.

Hauptziel des Projekts AGORA THESSALONIKIS ist die Schaffung eines pluralistischen und offenen Diskussionsforums zur fachlichen und wissenschaftlichen Unterstützung der Entscheidungen und Verhandlungen, die von den verschiedenen Akteuren (Kommission, Sozialpartner und Regierungen) auf europäischer Ebene im Bereich der Berufsbildung getroffen bzw. geführt werden.

Die Aufgabe des CEDEFOP besteht darin, eine Schnittstelle zwischen Forschung, Politik und Praxis zu bilden, um der Kommission, den Sozialpartnern und den Regierungen ein besseres Verständnis für die Entwicklungen in der Berufsbildung in den EU-Mitgliedstaaten zu vermitteln, damit sie die anstehenden Entscheidungen in bester Kenntnis der Sachlage treffen können. Das CEDEFOP möchte außerdem die Wissenschaftler und Forscher ermutigen, die für die Entscheidungsträger wichtigsten Forschungsthemen in der Berufsbildung zu ermitteln und voranzubringen.

Da das CEDEFOP die Rolle einer Schnittstelle zwischen Forschung und Entscheidungsträgern wahrnimmt, geht es nicht darum, direkte und praktische Unterstützung für besondere Entscheidungen zu bieten, sondern die in der Forschung und an den Universitäten gewonnenen Erkenntnisse richtig einzusetzen und sie zu "übersetzen", um Lösungen für die Hauptprobleme der verschiedenen Beteiligten zu liefern, indem ihnen die entsprechenden Grundlagen für unabhängige Entscheidungen an die Hand gegeben werden.

□ Inhalt:

Das Seminarthema lautete: ***Die Zunahme von höheren Bildungsabschlüssen und ihre Verteilung am Arbeitsmarkt: Lehren aus der Vergangenheit und Fragen für die Zukunft.***

Der Einführung zum Seminar liegen die Ergebnisse einer Forschungsarbeit des CEDEFOP über sechs Länder der EU unter Leitung des LIRHE zugrunde (Fachübergreifendes Forschungslabor für Humanressourcen und Beschäftigung der Universität Toulouse).

Die Ergebnisse der Forschungsarbeit dienen zwar als Ausgangsbasis, die angestrebte Diskussion soll sich jedoch vor allem auf die wesentlichen Fragen konzentrieren, die durch diese Ergebnisse im Hinblick auf die Festlegung der Bildungs- und Ausbildungspolitik der

nächsten Jahre aufgeworfen wurden. In die Diskussion sollten auch noch andere, weitergehende Forschungsbeiträge zu diesem Thema aufgenommen werden.

Die Ergebnisse der Forschungsarbeit zeigen, daß in den vergangenen Jahrzehnten die Zahl höherer Bildungsabschlüsse ständig zugenommen hat, jedoch die Verteilung dieser Bildungsabschlüsse am Arbeitsmarkt eher durch das Angebot der Bildungssysteme als durch die Nachfrage der Unternehmen bestimmt wurde.

Hieraus ergeben sich wichtige Fragen zur Art und Weise, in der im allgemeinen über das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage nach höheren Bildungsabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt und folglich über die Auswirkungen der von den verschiedenen Akteuren (Regierungen, Unternehmen und Einzelpersonen) getroffenen Maßnahmen auf Bildung und Ausbildung nachgedacht wird.

Die Ergebnisse sind von großem Interesse für die Verantwortlichen der staatlichen Bildungs- und Berufsbildungspolitik, und das CEDEFOP schlägt eine offene Diskussion über diese Thematik vor, in der insbesondere die sich daraus ergebenden Gesichtspunkte mit Blick auf die Zukunft beleuchtet werden sollen. In die Diskussion sollten die Verantwortlichen aus der Politik, die Sozialpartner und die Forscher einbezogen werden.

Folglich war ein Diskussionsforum zu organisieren, bei dem sich die Forscher, die Politiker und die Sozialpartner über diese Fragen austauschen konnten.

Ausgangsbasis der Diskussion war die in dieser Broschüre enthaltene Einführung mit dem Titel **Höhere Bildungsabschlüsse und Arbeitsmarkt: Ergebnisse und Fragen einer europäischen Studie**, die auf der Grundlage der Forschungsarbeit des CEDEFOP unter der verantwortlichen Leitung von Prof. Louis Mallet, Projektleiter, ausgearbeitet wurde.

Des weiteren nahmen folgende Experten teil: **Professor C.F. Buechtemann, Santa Barbara - USA; Professor Hillary Steedman, London School of Economics, und Professor Luigi Frey, Universität Rom**. Bei der Einführung zur Diskussion wurden ihre Standpunkte zu den unter verschiedenen Forschungsansätzen vorgeschlagenen Fragen dargestellt, um eine Gesamtübersicht über die Forschungsansätze in diesem Bereich zu erhalten. Ihre nach der Diskussion verfaßten Beiträge sind ebenfalls in dieser Broschüre enthalten. Die Titel lauten wie folgt:

Buechtemann C.	Veränderungen bei der Nachfrage nach beruflichen Fähigkeiten
Steedman H.	Bildungsabschlüsse gegen berufliche Fähigkeiten
Frey L.	Folgen für die Ausbildungsstrategien

Schließlich enthält diese Broschüre ein letztes Kapitel mit dem Titel **Bildungsabschlüsse und Arbeitsmarkt: Stand der Diskussion**, in dem eine Zwischenbilanz der Diskussionen gezogen werden soll, die bei dem Seminar geführt wurden. Als Verfasser dieses Kapitels zeichne ich allein verantwortlich für Auslassungen oder etwaige Fehler.

Jordi Planas
Projektleiter AGORA THESSALONIKIS

SEMINARTEILNEHMER

Andy ANDRESEN	LO - Landsorgani Stationen Köbenhavn, Denmark
Catherine BEDUWE	LIRHE/CNRS - Université Toulouse France
Christoph F. BUECHTEMANN	Center for Research on Innovation & Society California, USA
Keith DRAKE	University of Manchester United Kingdom
Alain DUMONT	CNPF - Conseil National du Patronat Français Paris, France
Luigi FREY	Università di Roma - La Sapienza Roma, Italia
Jos LEENHOUTS	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen Zoetermeer, Neederland
Oliver LÜBKE	DGB - Bundesvorstand, Deutscher Gewerkschaftsbund Düsseldorf, Deutschland
Burkard LUTZ	Institut für Sozialwissenschaftliche, Forschung e.V. München, Deutschland
Louis MALLET	LIRHE/CNRS - Université Toulouse France
Josette PASQUIER	Confédération Européenne des Syndicats Paris, France
Klaus SCHEDLER	Austrian Federal Economic Chamber Wien - Österreich
Hilary STEEDMAN	London School of Economics and Political Science United Kingdom
Jean TAGLIAFERRI	Ministère de l'Education Nationale de la Formation Professionnelle, Luxembourg

CEDEFOP

Jens BJORNAVOLD
Pascaline DESCY
Jordi PLANAS
Burkart SELLIN
Manfred TESSARING
Johan VAN RENS

TAGESORDNUNG DES SEMINARS

Montag, den 30 Juni 1997

- 09.00 - 09.30 Uhr Willkommensgruß und Eröffnung des Seminars durch Herrn Johan van Rens, Direktor des CEDEFOP
- 09.30 - 10.00 Uhr Einführungsvortrag: Ergebnisse des Forschungsprojekts „Diplome und Arbeitsmarkt“ und Präsentation der Diskussionsthemen, Herr Louis Mallet
- 10.00 - 10.45 Uhr Erläuterungen zu den „Mitteilungen für die Debatte“ der eingeladenen Wissenschaftler: Frau H. Steedman, Herr C. Buechtemann und Herr L. Frey
- 10.45 - 11.00 Uhr Kaffeepause
- 11.00 - 12.00 Uhr Offene Diskussion
- 13.00 - 12.30 Uhr 1. runder Tisch Ministerium / Sozialpartner
Diskussionsteilnehmer: Frau Josette Pasquier, Herr Alain Dumont und Frau Jos Leenhouts
- 12.30 - 13.30 Uhr Offene Diskussion
- 13.30 - 15.00 Uhr Mittagessen: Buffet
- 15.00 - 15.30 Uhr 2. runder Tisch Sozialpartner / Ministerium
Diskussionsteilnehmer: Herr Oliver Lübke, Herr Klaus Schedler und Herr Jean Tagliaferri
- 15.30 - 17.00 Uhr Offene Diskussion
- 17.00 - 17.30 Uhr Schlußfolgerungen: einige abschließende Reflektionen, Herr L. Mallet und Herr J. Planas

HÖHERE BILDUNGSABSCHLÜSSE UND ARBEITSMARKT: ERGEBNISSE UND FRAGEN EINER EUROPÄISCHEN STUDIE

LOUIS MALLET

Die allgemeine Frage lautet: Wie läßt sich die seit 30 Jahren in allen Ländern Europas beobachtete starke Zunahme von Absolventen höherer Bildungsgänge erklären?

In ganz Europa ist ein Anstieg des Bildungsniveaus zu verzeichnen, der sich im wesentlichen an einer Verlängerung der Ausbildungsdauer von Jugendlichen zeigt und sich durch eine Art demographischen Prozeß in der gesamten Erwerbsbevölkerung fortsetzt, da jede neue Generation jeweils "besser ausgebildet" ist als die vor ihr (bzw. eine längere Ausbildung durchlaufen hat). Dieses Phänomen läßt sich an der quantitativen und qualitativen Zunahme höherer Bildungsabschlüsse ablesen.

Nach der unter Forschern, Politikern und Sozialpartnern vorherrschenden Auffassung muß das Ausbildungssystem gemäß den vorhersehbaren Bedürfnissen der Unternehmen (Nachfrage - manpower approach) weiterentwickelt werden. Die Zahl der Arbeitsplätze in den verschiedenen Berufssparten und Wirtschaftsbranchen sowie ihre Inhalte sind rapiden Veränderungen unterworfen. Daher muß das Ausbildungssystem diese Entwicklungen auf quantitativer und qualitativer Ebene vorwegnehmen bzw. vorbereiten.

In allen Ländern wurden beträchtliche Anstrengungen zur Verbesserung der Bildungspolitik unternommen. Das mehr oder weniger implizit erklärte Ziel lautete, zur Wirtschaftsentwicklung beizutragen und die Arbeitskräfte auf den schnellen technologischen Wandel vorzubereiten, um den neuen Anforderungen des nationalen und internationalen Wettbewerbs bestmöglich gerecht zu werden.

Aufgrund ihres Zusammenhangs mit der potentiellen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gilt die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit, oft als höchste Rechtfertigung für diese Politik.

Wegen der geringen Erfolge bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der durch die letzten Entwicklungen begründeten tiefgreifenden Veränderung der Arbeitnehmerprofile sind vergleichende Überlegungen zu den langfristigen Folgen von politischen Maßnahmen im Hinblick auf das Funktionieren des Arbeitsmarktes, die Mechanismen des Arbeitsplatzzugangs und darüberhinaus auf allgemeinere Fragen, wie z.B. die Leistungsfähigkeit unserer Wirtschaftssysteme und die Grundlagen der sozialen Mobilität, erforderlich.

Diese Fragen sind umso bedeutender, als sie sich in allen Ländern Europas stellen. Der Anstieg des Bildungsniveaus vollzieht sich in den einzelnen Ländern naturgemäß zu unterschiedlichen Bedingungen, Zeiten und Geschwindigkeiten, weil die Bildungssysteme

und allgemeiner die Gesellschaften der einzelnen Länder historisch unterschiedlich gewachsen sind. Die Arbeitsmärkte und Wirtschaftssysteme, die diesen Humankapitalzuwachs aufnehmen, unterscheiden sich natürlich ebenfalls in vielerlei Hinsicht. Die Untersuchung der nationalen oder gesellschaftlichen Komponenten dieses Phänomens ist angesichts der Perspektive des europäischen Aufbauwerks von großem Interesse.

*
* *

Die rückblickende Studie, mit der die Diskussion eingeleitet wird, zeigt, daß die Ursachen und Folgen des gestiegenen Ausbildungsniveaus sehr viel komplexer sind als die vorherrschenden Thesen vermuten lassen. Die Studie gibt jedoch zumindest einige Werkzeuge zur Hand, mit denen das Problem anders angegangen werden kann. Damit verweist sie einige Fragen zu den Grundlagen eines scheinbaren Konsenses an die verschiedenen Akteure zurück.

□ **Die CEDEFOP-Studie: Fragen und Ergebnisse**

Diese Studie ist ein Gemeinschaftswerk des CEDEFOP und eines europäischen Forschungsnetzes¹. Zentrales Thema ist die makroökonomische bzw. makrosoziale Analyse der Folgen von Bildungsinvestitionen für den Arbeitsmarkt und die Verteilung von Arbeitsplätzen auf die Erwerbstätigen im Produktivsystem. Die Studie bietet einige Ansätze zur Beantwortung einer sehr allgemein gehaltenen Frage: Wie verteilen sich die immer zahlreicheren Absolventen höherer Bildungsgänge im Produktionsapparat? Diese Frage kann auch andersherum gestellt werden: Wie nimmt ein sich ständig veränderndes Beschäftigungssystem die immer besser ausgebildeten Erwerbstätigen auf?

Zur Beantwortung dieser Fragen können verschiedene Kriterien herangezogen werden. Das europäische Forschungsnetz "Kompetenzen und Arbeitsmarkt" hat eine Eingrenzung vorgenommen und die Entwicklung der Strukturen der verschiedenen Berufe nach Bildungsabschluß und Alter der Erwerbstätigen, die in diesen Berufssparten arbeiten, analysiert. Diese Strukturen wurden dann zu verschiedenen Zeitpunkten verglichen.

Diese Analyse ist daher noch eine Teilanalyse: Die Verteilung ausgebildeter Arbeitskräfte in der Wirtschaft wurde nach Berufen untersucht; es könnten jedoch auch weitere Analysekatgorien herangezogen werden (zum Beispiel die Branchen, Unternehmensarten, usw.). Überdies wurde die Ausbildung der Erwerbstätigen (des "Humankapitals") nach zwei sehr globalen Kriterien beurteilt: nach ihrem Bildungsabschluß und ihrem Alter bei Eintritt ins Berufsleben.

Die vorliegende Einführung ist eine kurze Zusammenfassung der Zwischenbilanz der zweijährigen Forschungsarbeit, die von sechs nationalen Teams koordiniert und

¹ Siehe die Zusammensetzung des Netzes im Anhang.

durchgeführt wurde². Die Studie wurde nach einer gemeinsam im LIRHE (CNRS Toulouse - Frankreich) erarbeiteten Methode erstellt und umfaßt sechs Länder (Frankreich, Deutschland, Großbritannien, die Niederlande, Italien, Spanien) sowie verschiedene Zeiträume zwischen 1975 und 1995.

In der Zwischenbilanz werden die allen Ländern gemeinsamen Ergebnisse und die nationalen Besonderheiten hervorgehoben.

- **In den sechs Ländern übereinstimmende Ergebnisse:**

Die nach Bildungsabschluß und Berufsalter analysierten Strukturen weisen eine starke Trägheitskonstante auf: In einem Zeitraum von etwa 10 Jahren beträgt die Korrelation zwischen Anfangsstruktur und Endstruktur je nach Land zwischen 63% und 85%. Diese Trägheit läßt sich nur teilweise aus der Beständigkeit der Menschen erklären, denn unter den Arbeitskräften sind Berufswechsel sehr häufig, auch wenn diese bereits im Berufsleben stehen. Dies bedeutet, daß die Unternehmen ihre Einstellungs- bzw. Beförderungsentscheidungen kaum verändert haben und nach wie vor gleichzeitig junge (höherqualifizierte) Arbeitskräfte einstellen und Erwerbstätige jeden Alters (im allgemeinen weniger qualifiziert) in den verschiedenen Berufssparten befördern. In den Verhaltensweisen der Unternehmen wurde kein radikaler Bruch festgestellt, und Arbeitskräfte ohne höheren Bildungsabschluß werden nur langsam durch Bewerber mit höherem Bildungsabschluß ersetzt. Dies sind die beiden Hauptergebnisse. Das "historische Resümee" bildet den Ausgangspunkt und spielt folglich bei der Entwicklung der Strukturen eine wesentliche Rolle.

Die bei den Anfangsstrukturen beobachteten Verschiebungen zeigen einen allgemeinen und verhältnismäßig homogenen Anstieg des durchschnittlichen Ausbildungsniveaus sowie eine Verlagerung der nach der Bildungsabschlußstufe analysierten Struktur nach oben. Diese Verlagerung nach oben ist auch in den verschiedenen Berufssparten recht gleichmäßig verbreitet. Das heißt, daß sich der Anstieg des Bildungsniveaus in allen Berufssparten beobachten läßt und nicht nur, wie man hätte erwarten können, in einigen besonderen Berufen, bei denen sich technologische oder organisatorische Veränderungen vollzogen haben.

Mit jeder Generation steigt das Angebot an jungen Menschen mit einem höheren Schul- und Ausbildungsabschluß, die ins Erwerbsleben eintreten. Entsprechend verändern sich die Kompetenzstrukturen der Berufe durch einen einfachen Translationseffekt. Es scheint, als ob sich die verschiedenen Berufssparten auf dem Arbeitsmarkt mit dem vorliegenden Angebot versorgten, unabhängig davon, was ihren besonderen Bedürfnissen entspräche. Die Entwicklung der nach Berufen analysierten Bildungsniveaus erklärt sich eher durch die allgemeine Produktion von Absolventen qualifizierter Bildungsgänge als durch besondere Verhaltensweisen bei der berufsspezifischen Einstellungspraxis. Diese Verhaltensweisen wären zum Beispiel eher in bezug auf die Entwicklung der Erwerbstätigen in dem Beruf oder die Geschwindigkeit der Veränderung der Anforderungen in den verschiedenen Berufen zu erwarten gewesen.

Obwohl dieser Angebotseffekt das deutlichste Phänomen ist, weichen die verschiedenen Berufssparten doch mehr oder weniger von diesem allgemeinen Modell

² Siehe den Syntheseartikel, der in der Zeitschrift Berufsbildung veröffentlicht wird: "Höhere Bildungsabschlüsse und Arbeitsmarkt". L. Mallet et alii. 1997

ab. Bei einigen besteht ein "Überverbrauch" an Absolventen qualifizierter Bildungsgänge, bei anderen ein "Unterverbrauch". Über diese Nebeneffekte werden wahrscheinlich Phänomene deutlich, die auf die Ausbildungsnachfrage in den verschiedenen Berufssparten zurückzuführen sind. Im Hinblick auf die Angebotswirkung sind sie zweitrangig, sie führen jedoch zu einem weiteren Ergebnis: In der letzten Zeit sind es besonders die nicht-qualifizierten Berufe, bei denen ein "Überverbrauch" an Absolventen qualifizierter Bildungsgänge zu verzeichnen ist.

- **Nationale Besonderheiten:**

Für den allgemeinen, in allen Ländern deutlichen Trend zu einer ziemlich gleichmäßigen Verteilung der Absolventen qualifizierter Bildungsgänge auf die verschiedenen Berufe kann nicht unbedingt ein einziges Erklärungsschema herangezogen werden. Hinter den verwendeten statistischen Kategorien, der Qualität und dem Niveau der gesammelten Informationen, die sich von Land zu Land unterscheiden, können sich ganz unterschiedliche Phänomene verbergen.

Überdies sind um diesen allgemeinen Trend herum in den verschiedenen Ländern und zu verschiedenen Zeitpunkten "unerklärliche" Faktoren festzustellen, die nach einer vertieften Analyse verlangen. Die Strukturen der Ausbildungsapparate, die Berechtigung der Bildungsabschlüsse und die jedem Land eigene Dauer der Bildungszyklen müssen zur Erklärung dieser Unterschiede weiter untersucht werden.

*
* *

Zusammenfassend läßt sich jedoch feststellen, daß das wesentliche Ergebnis im Hinblick auf die Grundgedanken der Bildungspolitik recht erstaunlich ist: Die verbreitete Auffassung, nach der die Entwicklung der Erstausbildung auf die Entwicklung der Nachfrage der Unternehmen ausgerichtet ist und diese Entwicklung zumindest von einzelnen Berufssparten für ihre Eigendynamik genutzt wird, ist mit der beobachteten gleichmäßigen Verteilung der Absolventen qualifizierter Bildungsgänge in allen Berufssparten wenig kompatibel.

*
* *

Alle diese Ergebnisse müssen von Land zu Land bestätigt und analysiert werden. Das Forschungsnetz setzt seine Arbeit in diese Richtung fort. Bereits heute zeichnen sich zwei grundsätzliche Überlegungen ab:

- Der hohe Anteil von Absolventen qualifizierter Bildungsgänge in den Berufssparten kann nicht in erster Linie durch die berufsspezifischen Anforderungen erklärt werden, sondern vielmehr durch die Tatsache, daß es auf dem Arbeitsmarkt immer zahlreichere Personen mit qualifizierten Bildungsabschlüssen gibt.
- Wird die Fortsetzung der Ausbildungsanstrengungen, deren Ergebnisse sich auf dem Arbeitsmarkt größtenteils erst noch zeigen müssen, dieselben Folgen haben? Wenn

unsere Ergebnisse eindeutig und zuverlässig sind, wird die Frage nach der notwendigen Perspektive neu zu stellen sein.

□ Zur Diskussion gestellte Fragen:

Es ist wichtig, daß unsere Ergebnisse richtig interpretiert werden und mit ihnen nichts belegt wird, was sie nicht belegen können. Bei den Überlegungen zur Perspektive sind folglich verschiedene Fragen zu stellen, die auf Europa im allgemeinen und die einzelnen Länder im besonderen zugeschnitten sein sollten.

Fragen, zu denen die vorliegende Studie einige ansatzweise Antworten bietet

- Ist der Anstieg des Bildungsniveaus auf die Nachfrage der Unternehmen oder auf eine gesellschaftliche Nachfrage nach exogener Bildung zurückzuführen?

Auf der Grundlage unserer Ergebnisse würde man eher die zweite Hypothese für zutreffend halten, es sei denn, man vertritt die Auffassung, daß die Nachfrage der Unternehmen allgemein und nicht berufsspezifisch ist. Auch diese Vermutung ist nicht von der Hand zu weisen.

- Wird ein qualifizierter Bildungsabschluß immer mehr zu einer notwendigen Voraussetzung für den Arbeitsplatzzugang?

Diese Frage ist allgemein zu bejahen, und dies gilt auch für die niedrigen Qualifikationsniveaus. Das Angebot an Personen mit qualifiziertem Bildungsabschluß ist eine wesentliche Variable bei der Entwicklung der Berufszugangsbedingungen. Lange Zeit stellten seltene qualifizierte Bildungsabschlüsse einen relativen Vorteil für die Inhaber der entsprechenden Qualifikationen dar. Heute, da es so viele Menschen mit derartigen Abschlüssen gibt, laufen Personen ohne qualifizierten Bildungsabschluß Gefahr, ausgeschlossen zu werden.

- Besteht durch das Überangebot an Absolventen qualifizierter Bildungsgänge die Gefahr einer Blockierung des beruflichen Fortkommens und folglich der sozialen Mobilität?

Diese Frage ist zu bejahen, nicht nur weil sich die Zahl der Absolventen qualifizierter Bildungsgänge erhöht, sondern auch, weil sich die Struktur der Niveaus verändert und somit zahlreichere direkte Zugangswege zu Arbeitsplätzen eröffnet werden, die traditionell durch interne Beförderung besetzt wurden. Da die Kompetenzstrukturen der Berufe recht statisch sind, verläuft der Austauschprozeß gegenwärtig noch langsam. Dieses Problem wird sich vor allem in der Zukunft stellen.

- Lockert sich die Wechselbeziehung zwischen einem qualifizierten Bildungsabschluß und dem Arbeitsentgelt?

Ja, denn die Absolventen qualifizierter Bildungsgänge, die keinen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz finden, akzeptieren auch Arbeitsplätze, für die sie

überqualifiziert sind. Verlierer dieses von oben nach unten verlaufenden Prozesses sind Menschen mit der niedrigsten Qualifikationsebene, insbesondere weil sie stärker durch Arbeitslosigkeit gefährdet sind.

Fragen, auf welche die Studie kaum oder gar nicht antwortet:

- Ist die Verbreitung qualifizierter Arbeitskräfte mit den Veränderungen der Arbeitsinhalte verbunden?

Wegen der zu unübersichtlichen Bezeichnungssysteme, welche die Weiterentwicklung der Inhalte nicht berücksichtigen, kann diese Frage nicht beantwortet werden. Unsere Ergebnisse könnten nur die Auffassung stützen, daß sich vergleichbare Veränderungen in allen Berufssparten vollzogen haben.

- Läßt sich die Arbeitslosigkeit durch höhere Bildung kurzfristig überwinden?

In zahlreichen Arbeiten wurde gezeigt, daß mit Ausbildungsmaßnahmen kurzfristig und in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nur ein begrenzter Erfolg bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit erzielt werden kann. Global gesehen führt Ausbildung nur zu einer geänderten Reihenfolge der Personen in den Warteschlangen. Unsere Ergebnisse besagen lediglich, daß sich die Zahl der Arbeitslosen mit hohem Bildungsabschluß schneller erhöht hat als die der hochqualifizierten Erwerbstätigen in den meisten Berufen. Einerseits sind die Arbeitslosen heute höher qualifiziert als früher, andererseits hat sich die "Dichte" der Absolventen qualifizierter Bildungsgänge unter den Arbeitslosen schneller ausgeprägt als ihre Präsenz in den meisten Berufssparten.

- Wirkt sich der Anstieg des Ausbildungsniveaus günstig auf die Produktivitätssteigerung aus und hat er überdies, unter verschiedenen makroökonomischen Annahmen, positive Auswirkungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Beibehaltung des Beschäftigungsniveaus?

Die Studie bietet keine Antwort auf diese Frage. Wegen des hohen Anteils qualifizierter Arbeitskräfte in den verschiedenen Berufssparten ist ein Anstieg der globalen Produktivität der Wirtschaft sehr wahrscheinlich. Mit anderen Worten: Es ist sehr wahrscheinlich, daß die Ausbildungsanstrengungen zu der außerordentlichen Produktivitätssteigerung unserer Wirtschaftssysteme beigetragen haben. Diese Ergebnisse stammen jedoch aus anderen Studien. Unsere Studie sagt über diesen ausgesprochen wichtigen Punkt nichts aus.

- Vollzieht sich in Europa seit 20 Jahren ein überzogener Bildungsprozeß?

Diese Frage überschneidet sich mit den bereits genannten. Unsere Ergebnisse besagen in keiner Weise, daß die Ausbildungsanstrengungen nutzlos oder unwirksam waren. Sie stimmen völlig mit der Auffassung überein, daß mehr Ausbildung sinnvoll gewesen wäre. Ohne eine Norm zur Verfügung zu haben, d.h. ohne zu wissen, wieviele Personen auf welchem Niveau auszubilden sind, läßt sich diese Frage nicht beantworten. Die Ergebnisse der Studie scheinen zu zeigen, daß die Norm für die nach den verschiedenen Berufen differenzierte Nachfrage nicht mit der Norm für die Entwicklung unserer Systeme identisch ist.

*
* *

□ **Schlußfolgerung:**

Die Diskussion kann über den Rahmen der Ergebnisse dieser Studie hinaus ausgeweitet werden. Wenn in unseren Gesellschaften bedeutende Anstrengungen zur Finanzierung der Erstausbildung möglich wären, dann nur, weil die verschiedenen Akteure, die sich mit dieser Frage auseinandersetzen, eine Art Konsens erzielt haben.

Drei Akteure sind an dem Anstieg des Bildungsniveaus beteiligt: der Staat, die Unternehmen, die Jugendlichen selbst und ihre Familien. Jedem Akteur stehen zwei mögliche Strategien offen: auf eine längere Ausbildungsdauer hinzuwirken oder dies nicht zu tun. Diese Frage stellt sich in derselben Weise in allen sechs untersuchten Ländern, auch wenn die Formen der Verlängerung der Schulausbildung von den jeweiligen Zusammenhängen und den nationalen Besonderheiten der Ausbildungssysteme abhängen.

Die Akteure zeigen bisher eher Interesse an der Verlängerung der Bildungsdauer. Für dieses Interesse gibt es bestimmte gemeinsame Gründe; daneben haben die einzelnen Akteure weitere Gründe, die auch teilweise im Widerspruch zueinander stehen können.

Alle Akteure sind mehr oder weniger implizit überzeugt, daß die Weiterentwicklung der Ausbildung für den einzelnen und für das Wirtschaftssystem des Landes wünschenswert ist, selbst wenn sich diese Überzeugung auf einen vagen intuitiven Konsens gründet. Es ist nahezu unbestritten, daß die Fortsetzung der Ausbildung im Hinblick auf die Kultur, den sozialen Fortschritt und die Arbeitsproduktivität in einer Gesellschaft wünschenswert ist, in welcher technischer Fortschritt und internationale Wettbewerbsfähigkeit Garanten des Wohlstands zu sein scheinen.

Für diese - weitgehend übereinstimmende - Auffassung führen die einzelnen Akteure allerdings unterschiedliche Gründe an.

Die Verantwortlichen in den Wirtschaftsunternehmen sehen darin die Chance, kompetentere Mitarbeiter zu erhalten und die globale Leistungsfähigkeit der Produktion zu erhöhen, und dies umso mehr, als das Überangebot an Kompetenzen die Löhne und Gehälter nach unten drückt.

Jugendliche, die von ihren Familien unterstützt werden, haben angesichts der gegenwärtigen Arbeitslosenquote und der niedrigen Nebenkosten von Ausbildung Interesse daran, einen möglichst hohen Bildungsabschluß zu erwerben, um sich ein Höchstmaß an Kompetenz anzueignen. Ihre Nachfrage nach Ausbildungsmaßnahmen ist und bleibt auch mit der Perspektive des sozialen Aufstiegs verbunden, und der Gedanke der Chancengleichheit durch Weiterbildung weist in dieselbe Richtung.

Der Staat schließlich nimmt die gesellschaftliche Nachfrage der Familien, die wirtschaftliche Nachfrage der Unternehmen und die Forderungen der Bildungslobbies auf.

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit kann ein längerer Verbleib der Jugendlichen im Bildungssystem auch eine Strategie darstellen, um Jugendlichen eine Beschäftigung zu geben und die Arbeitslosenquote einzudämmen.

Die Frage ist, ob die Grundlagen dieses Konsenses bestehen bleiben. Ohne diese Frage hier insgesamt wieder aufrollen zu wollen, lassen sich sechs Punkte aufzeigen, an denen der Konsens zerbrechen könnte:

- Beschränkte Mittel der öffentlichen Haushalte. Es herrscht praktisch überall die Auffassung, daß die öffentlichen Ausgaben auch im Bildungsbereich ihren Höchststand erreicht haben. Nun hat jede Verlängerung der Bildungszeiten natürlich ihren Preis. Wenn der Staat diesen Preis nicht mehr zahlt, wird dann der Bildungsbereich privatisiert? Und werden sich dadurch die Verhaltensweisen verändern?
- Soziale Ausgrenzung. Chancengleichheit durch Bildung ist nicht mehr so einfach. Viele Menschen sind von der beträchtlichen Entwicklung der Ausbildung ausgeschlossen. Die Bildungssysteme führen in immer stärkerem Maße zum Ausschluß bestimmter Menschen. Angesichts beschränkter Ressourcen ist die Frage zu stellen, ob die Mittel zur Verlängerung der Bildungszeiten einiger Menschen verwendet werden sollen oder zur Eingliederung von Menschen, die aus dem Bildungssystem ausgeschlossen sind.
- Rückzug aus der Bildung. Im öffentlichen Bildungssystem und noch stärker im privaten Bildungssystem müssen die Familien die Kosten für die Bildung tragen. Wenn nun der erworbene qualifizierte Bildungsabschluß nicht mehr das erwartete Einkommen gewährleistet und nicht mehr vor Arbeitslosigkeit schützt, werden sich immer mehr Menschen aus dem Bildungssystem zurückziehen.
- Soziale Mobilität. Die durchschnittliche Verlängerung der Bildungsdauer geht mit einem erweiterten Spektrum an Bildungsabschlüssen einher. Die Konkurrenz zwischen jungen Menschen mit einem hohen Ausbildungsniveau und älteren Arbeitnehmern mit mehr Erfahrung kann die Chancen des beruflichen Fortkommens blockieren. Bei einer zu frühen und endgültigen Verteilung der sozialen Stellungen durch das Bildungssystem kann nicht ausgeschlossen werden, daß sich ältere Arbeitnehmer und ihre Organisationen wehren. Diese Entwicklung wirft das Problem der Mittel auf, die für Bildungsmaßnahmen während des Erwerbslebens aufgewendet werden, da diese Mittel im Vergleich zu den Aufwendungen für die berufliche Erstausbildung überall sehr gering sind.
- Infragestellen des Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Bildung und Produktivität. Das ist die These der überzogenen Bildung: Die Unternehmen bräuchten nicht so viele Arbeitskräfte mit qualifizierten Bildungsabschlüssen. Die Verlängerung der Bildungszeiten koste mehr als sie Vorteile bringe. Sie führe nur dazu, daß Erwartungen entstehen (im Hinblick auf den Arbeitsplatz und die Bezahlung), die unsere Wirtschaftssysteme nicht erfüllen könnten. In ihrer härtesten Ausprägung wird mit dieser Auffassung die These der freiwilligen Arbeitslosigkeit aufgenommen.
- Schwächung der Beziehung zwischen höherem Bildungsabschluß und den am Arbeitsplatz erforderlichen Kompetenzen. In einer Welt, in der sich die Arbeitsplätze und die Arbeitsorganisation so schnell verändern, wird die mit dem Abschlußzeugnis der Erstausbildung nachgewiesene und erworbene Kompetenz schnell obsolet. Die berufliche Kompetenz entwickelt sich in erster Linie im Unternehmen oder im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen. Das eigentliche Problem der Unternehmen und der Sozialpartner liegt in der Verwaltung dieses neuen Ausbildungsprozesses mit dem Ziel,

diesen wirksam zu gestalten und Bedingungen zur Zertifizierung von Ausbildung zu schaffen, die von Unternehmern und Sozialpartnern als geeignet angesehen werden.

*
* *
*

Die Kombination dieser verschiedenen Argumente, die von den unterschiedlichen Partnern vorgetragen werden, kann den Konsens, auf den sich die spektakuläre Entwicklung der Bildung in Europa seit dem zweiten Weltkrieg gründet, ernsthaft ins Wanken bringen. Die Tragweite und die Grenzen einer jeden dieser Thesen müssen folglich sorgfältig untersucht werden. Zwar stellen sie nicht grundsätzlich den Nutzen von Bildungsinvestitionen in Frage, doch können diese Thesen starke Impulse für die Untersuchung der künftigen Bedingungen und Umstände von Bildung geben.

□ **An der Erstellung der Studie waren beteiligt:**

- CEDEFOP** Marinou Antipa 12
GR - 57001 Thessaloniki (Thermi)
Koordinierung des Netzwerkes: F. Rychener, später Prof. Jordi Planas
- FRANKREICH** **LIRHE** Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi - Université des Sciences Sociales
(Fachübergreifendes Forschungslabor für Humanressourcen und Beschäftigung der Universität für Sozialwissenschaften)
Place Anatole France - 31042 Toulouse Cedex
Koordinierung des Projekts: Louis Mallet
Catherine Béduwé, Jean-Michel Espinasse, Prof. Jean Vincens
- SPANIEN** **ICE Institut de Ciencies de l'Educacio**
(Institut für Erziehungswissenschaften)
Universitat Autònoma de Barcelona
E-08193 Bellaterra - Barcelona
Jean François Giret, Prof. J.M. Masjuan, **Prof. Jordi Planas**, J. Vivas
- DEUTSCHLAND** **ZHS** Zentrum für Sozialforschung
an der Dr. Martin-Luther-Universität Halle
Prof. B. Lutz, H. Grünert, J. Ortmann
- NIEDERLANDE** **Universität Amsterdam**
Wibaustraat 4, NL-1091 QM Amsterdam
Prof. J. Dronkers
- VEREINIGTES KÖNIGREICH**
Centre of Economic Performance (Zentrum für
Wirtschaftsleistung)
London School of Economics
Houghton Street, UK-London WC 2A 2AE
P. Robinson
- ITALIEN** ISFOL
Via Morgana 33
I-00161 ROM
Lea Battistoni, Anna Moscovini

VERÄNDERUNGEN BEI DER NACHFRAGE NACH BERUFLICHEN FÄHIGKEITEN

CHRISTOPH BUECHTEMANN

□ Die in dem Bericht vorgestellten Analysen stellen einen wertvollen Beitrag zum Verständnis des Zusammenhangs zwischen dem Bildungssystem und den Arbeitsmärkten sowie den dynamischen Beziehungen zwischen beiden dar. Die Analysen selbst führen zu einigen kritischen Fragestellungen, denen von den politischen Entscheidungsträgern in den nächsten Jahren verstärkt Beachtung zu schenken ist. Der Autor dieses Beitrags ist ebenfalls uneingeschränkt der Meinung, daß die Angebotsfaktoren eine wichtige Rolle als treibende Kraft bei der Ausweitung von Bildung gespielt haben. Dabei hat insbesondere das Streben nach mehr sozialer Gerechtigkeit und gleichem Zugang zu Bildung für beide Geschlechter große Auswirkungen auf die beobachtete Verbesserung der Bildungsabschlüsse der Beschäftigten in allen untersuchten Ländern gezeigt. Dies bedeutet jedoch nicht, daß die Aufnahme durch den Arbeitsmarkt nicht in erheblichem Maße durch Angebotsfaktoren beeinflusst worden wäre. Das heißt, der Autor dieses Beitrags hat gewisse Vorbehalte gegenüber den Schlußfolgerungen, die aus den Ergebnissen des zusammenfassenden Berichts gezogen werden. Diese Vorbehalte sollen im folgenden begründet werden.

□ Der erste Vorbehalt bezieht sich auf die Methodik und ist theoretischer Natur: Die Analysen beziehen sich auf einen langen Zeitraum von den 50er Jahren bis zum Beginn der 90er Jahre, in dem die verschiedenen untersuchten Altersgruppen auf dem Arbeitsmarkt formelle Bildungsabschlüsse erzielt haben. Wie in anderen Makroforschungsprojekten wird das Bildungssystem selbst während des gesamten Zeitraums als "Black Box" behandelt und von einer stabilen Produktionsfunktion des Bildungssystems in dem Sinne ausgegangen, daß die in den 60er und 70er Jahren erworbenen formellen Bildungsabschlüsse hinsichtlich der erworbenen Fähigkeiten denselben formellen Abschlüssen aus den 80er und 90er Jahren gleichwertig sind. Diese implizite Annahme widerspricht der allgemeinen Erkenntnis, daß die mit ein- und demselben formellen Bildungsabschluß (und sogar auf ein- und derselben formellen Bildungsstufe) nachgewiesenen Fähigkeiten in dem untersuchten Zeitraum starken Veränderungen unterworfen waren. Mit anderen Worten: Es gibt gute Gründe zu der Annahme, daß sich die Qualität der Bildungssystemproduktion nicht nur hinsichtlich der Zahl und dem Verhältnis der Personen, die verschiedene Bildungswege abschließen, verändert hat, sondern auch in bezug auf die Kompetenz der Absolventen eines bestimmten Bildungsweges (oder einer Bildungsstufe). Derartige Veränderungen der Fähigkeiten von Absolventen mit identischen Bildungsabschlüssen spiegeln zum Teil die ursprüngliche Verteilung von Begabungen auf der Eingangsseite der Bildungswege wider. Während beispielsweise in den 50er und 60er Jahren höchstens 30 Prozent eines Jahrgangs über die Schulpflicht hinaus lernten, stieg diese Zahl in den 90er Jahren in den am stärksten industrialisierten Ländern auf etwa 80 Prozent; wechselten beispielsweise in den 60er Jahren nur etwa 10 Prozent eines Schulabschlußjahrgangs in Deutschland in höhere Bildungseinrichtungen und Universitäten, so sind es nunmehr fast 40%. Diese Veränderungen in der Verteilung von Begabungen und der damit zusammenhängenden steigenden Heterogenität auf der Eingangsseite mußte ceteris paribus in der Qualität des Outputs des Bildungssystem spürbar werden, selbst wenn eine stabile Produktionsfunktion

des Bildungssystems unterstellt wird. Die vergangenen drei oder vier Jahrzehnte waren zudem von starken Veränderungen bei der internen Differenzierung und der Arbeitsweise von Bildungssystemen gekennzeichnet (d.h. der Produktionsfunktion von Bildungssystemen): In den meisten untersuchten Ländern wurde die Ausweitung der Bildung nicht durch einen breiteren Zugang zu den traditionellen Wegen der Sekundar- und höheren Bildung erreicht, sondern in großem Maße auch durch die Schaffung neuer Wege, welche zu höheren Bildungsabschlüssen führten. Insbesondere sind hier Berufsbildungszweige und die Integration vorhandener beruflicher oder "polytechnischer" Bildungswege (z.B. in Bildungseinrichtungen der Wirtschaft) in das Gefüge der höheren Bildung zu nennen. Dies deutet darauf hin, daß Art und Qualität der unter dem Namen eines bestimmten formellen Bildungsabschlusses oder einer Bildungsstufe erworbenen Fähigkeiten wahrscheinlich stark voneinander abweichen, je nachdem, ob der Abschluß in den 60er oder den 90er Jahren erworben wurde, so daß die in der Analyse implizit angenommene Gleichwertigkeit angezweifelt werden muß.

□ Ein weiterer methodologischer Vorbehalt bezieht sich auf die zentrale Nachfragevariable, wie sie in den vorgelegten Analysen verwendet wird, nämlich die Berufe, und die implizite Annahme, daß sich Änderungen der Nachfrage nach Qualifikationen in einer veränderten Berufsstruktur der Beschäftigten niederschlagen würden. Der zusammenfassende Bericht enthält leider keine Informationen über die Art der in den verschiedenen Länderstudien verwendeten Berufsdaten, d.h. ob Berufe mit Hilfe der Kategorien des britischen Wirtschaftsministerium oder der Internationalen Standardklassifikation der Berufe in zwei-, drei- oder vierstellige Ebenen unterteilt wurden. Die Anwendung der Internationalen Standardklassifikation hätte zur Folge, daß die Rolle von Nachfrageänderungen bei der Beschreibung von beobachtbaren Veränderungen der Bildungsabschlüsse von Beschäftigten stark unterschiedlich bewertet würde. Bei Verwendung weitgefaßter Berufskategorien wird in der Analyse die Rolle veränderter Qualifikationsanforderungen innerhalb dieser Berufskategorien leicht unterschätzt. So konnte Abramovitz (1993) anhand von relativ detaillierten Berufsdaten für die USA nachweisen, daß der Zuwachs an höheren Bildungsabschlüssen zu nahezu 75 Prozent allein durch Veränderungen der Berufsstruktur zu erklären waren. Abgesehen von dieser Frage der Unterteilung der Berufe sind grundlegendere Zweifel angebracht, ob die in Bevölkerungsstatistiken enthaltenen berufsbezogenen Daten das richtige Kriterium für technologische Veränderung und damit für nachfragebezogene Änderungen der Anforderungen an Qualifikationen und Fähigkeiten sind. Diese Zweifel beruhen auf der Erkenntnis des besonderen Wesens von technologischen Veränderungen in hochindustrialisierten Ländern in den vergangenen zwei Jahrzehnten. Insbesondere ist allgemein anerkannt, daß die stärksten Auswirkungen technologischer Veränderungen in diesem Zeitraum auf die großflächige Verbreitung neuer Grundtechnologien, insbesondere der Informationstechnologie, sowie in der jüngeren Vergangenheit auf umfassende neue Organisationsformen der Arbeit (z.B. "Lean production" und Outsourcing) zurückzuführen sind. Beide Entwicklungen hatten eine Integration von Aufgaben und einen Bedeutungszuwachs kognitiver und kommunikativer Fähigkeiten am Arbeitsplatz zur Folge. Allen diesen Veränderungen gemeinsam ist die Tatsache, daß nicht nur völlig neue Berufe entstanden sind und die Anzahl der Beschäftigten in bestimmten Berufszweigen gestiegen ist, sondern daß auch nach und nach die Qualifikationsanforderungen in der gesamten Hierarchie der Berufe vom Arbeiter bis zum Geschäftsführer auf den Kopf gestellt wurden, so daß der "Beruf" zu einem reichlich inadäquaten Indikator für Veränderungen der Nachfrage nach Qualifikation geworden ist. Ich bin aus diesem Grund von dem Fazit des zusammenfassenden Berichts nicht völlig überzeugt (obwohl ich ihm durchaus nicht

ablehnend gegenüberstehe), das den "entscheidenden Einfluß des Ausbildungsangebots als Erklärung für die internen Veränderungen innerhalb der Berufe" nennt.

□ In dem zusammenfassenden Bericht wird eine interessante, sehr originelle Auffassung vertreten, derzufolge verschiedene Generationen innerhalb eines Berufszweiges miteinander konkurrieren, die jüngeren durch Bildungsabschlüsse, die älteren durch Erfahrung. Ich würde jedoch die zugrundeliegende Annahme einer Gleichwertigkeit von Qualifikation und Wissen, die durch formelle Bildung erworben werden, einerseits und dem Lernen durch Erfahrung andererseits ("Gleichwertigkeit zwischen Qualifikationsebene und Erfahrungsebene oder zwischen expliziter und impliziter Erfahrung") in Frage stellen. Diese Gleichwertigkeit ist ein Begriff aus der Humankapitaltheorie und wurde vielfach durch Lohngleichungen nach Mincer bestätigt (d.h. mit Schwerpunkt auf Löhnen, nicht notwendigerweise auf Qualifikationsanforderungen). Meine Zweifel bezüglich der Gültigkeit dieser Annahme beruhen im vorliegenden Zusammenhang vorrangig auf meiner Überzeugung, daß sich die auf schulischem Weg erworbenen Fähigkeiten ganz wesentlich von den in der Praxis gesammelten Erfahrungen unterscheiden und daher kaum gegen diese austauschbar sind (wenn auch als gegenseitige Ergänzung geeignet - daher ihre "Gleichwertigkeit" in Lohngleichungen nach Mincer). Mit der vorherrschenden Richtung der technologischen Veränderungen und insbesondere der zugrundeliegenden Aufwertung abstrakt-kognitiver Fähigkeiten bei gleichzeitiger Abwertung konkret-faßbarer Fähigkeiten haben die durch Schulbildung erworbenen Qualifikationen gegenüber dem Lernen durch Erfahrung an Bedeutung gewonnen und damit die gegenseitige Austauschbarkeit verringert. Dies müßte weitreichende Konsequenzen für die Wettbewerbsstellung besser ausgebildeter Bewerber auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu ihren erfahrenen Mitbewerbern haben und damit die schnellere Aufnahme jüngerer Altersgruppen mit höheren formellen Bildungsabschlüssen erklären. Allein die Tatsache, daß das Projekt dieselbe Tendenz festgestellt hat, daß die Arbeitsmärkte in allen untersuchten Ländern unabhängig von ihrer hochdifferenzierten institutionellen Infrastruktur höhere Bildungsabschlüsse schnell aufnehmen, deutet darauf hin, daß technologische und organisatorische Veränderungen, d.h. Veränderungen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, einen weit größeren Anteil an der Änderung der Bildungsabschlüsse der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter haben, als in dem zusammenfassenden Bericht angenommen wird.

□ Einen weiteren Hinweis für die Bedeutung der nachfrageseitigen Faktoren bei der Erklärung der beobachteten Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen liefern Angaben über die relative Entlohnung hochqualifizierter Beschäftigter. Diese Angaben fehlen leider im ersten Abschnitt der Studie. Im Gegensatz zur angebotsseitigen Interpretation durch den Bericht gibt es dagegen wenig Anzeichen für sinkende Löhne und Gehälter bei Inhabern höherer Bildungsabschlüsse. Im Gegenteil, die meisten für die 80er und frühen 90er Jahre verfügbaren Daten zeigen ein hohes Maß an Stabilität in der qualifikationsbezogenen Lohndifferenzierung (z.B. Deutschland) oder sogar steigende Löhne und Gehälter für Inhaber höherer Bildungsabschlüsse, was darauf hindeutet, daß das Angebot an hochqualifizierten Beschäftigten mit der Nachfrage nicht mehr Schritt halten kann. Die Ersetzung von geringer qualifizierten Beschäftigten durch höherqualifizierte, die einer angebotsorientierten Interpretation entsprechen würde, hätte sinkende Löhne und Gehälter für gut ausgebildete Beschäftigte zur Folge. Das Datenmaterial zeigt jedoch, daß die Reallöhne in den meisten OECD-Ländern vor allem am unteren Ende der Lohnskala gesunken sind. Würden diese Lohnentwicklungen nicht die Veränderungen bei der Arbeitskräftenachfrage widerspiegeln, sondern eher eine mangelnde Flexibilität der Lohnfestsetzungsverfahren, wäre ein unverhältnismäßiger Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Absolventen höherer Bildungsabschlüsse und hochqualifizierten Beschäftigten zu erwarten. In den meisten OECD-

Ländern war jedoch das Gegenteil der Fall. Die Daten deuten eher darauf hin, daß in der ersten Hälfte der 80er Jahre ein nachfragebegründeter Mangel an qualifizierten Arbeitskräften bestand, der auch die schnelle Aufnahme der steigenden Zahlen von Absolventen höherer Bildungsabschlüsse und die wachsenden Löhne und Gehälter für hochqualifizierte Beschäftigte in dem untersuchten Zeitraum erklären würde. Zur Überprüfung der Gültigkeit der vorgeschlagenen angebotsorientierten Interpretation würde ich daher dringend empfehlen, Daten zur bildungsspezifischen Arbeitslosigkeit und Lohndaten in die Analyse mit aufzunehmen und weiterhin zu untersuchen, in welchem Maße Absolventen höherer Bildungsabschlüsse tatsächlich Tätigkeiten ausüben, die allgemein einen Universitätsabschluß erfordern.

□ Aus verschiedenen Gründen würde ich schließlich dringend empfehlen, auch für die Vereinigten Staaten eine zusätzliche Länderstudie in der vorgegebenen (und möglicherweise erweiterten) Analysenstruktur durchzuführen. Als wichtigstes ist erstens zu nennen, daß sich die USA von den anderen untersuchten Ländern durch die Tatsache unterscheiden, daß höhere Bildung nicht kostenlos erhältlich ist, sondern in den meisten Fällen Studiengebühren verlangt werden, die in den vergangenen 10 Jahren beträchtlich gestiegen sind. Die Vereinigten Staaten können dementsprechend als Studienobjekt beschrieben werden, in dem Marktsignale (Bildungskosten und erwarteter künftiger Profit aus Investitionen in Humankapital) bei der Bildungsentscheidung und dem schulischen Verhalten des Einzelnen eine größere Rolle spielen. Zweitens hat sich die Teilnahme an höheren Bildungsgängen in den USA, möglicherweise als Konsequenz des oben gesagten, in den vergangenen 15 Jahren ganz anders entwickelt als in den meisten europäischen Staaten. Während die Studentenzahlen in den 70er Jahren bemerkenswert anstiegen, kam diese Entwicklung Anfang der 80er Jahre zum Stillstand, was auf sinkende Löhne und Gehälter für Absolventen höherer Bildungsgänge in der zweiten Hälfte der 70er Jahre zurückzuführen ist. Im Laufe der 80er Jahre stiegen die Gehälter von Arbeitnehmern mit College-Abschluß wieder stark an und stellten damit eine hohe Marktsensibilität für höhere Qualifikationen unter Beweis, die sich von der Situation in den meisten europäischen Ländern deutlich unterscheidet. Die Erfahrungen in den USA zeigen jedoch auch, daß Bildungsentscheidungen und Schulverhalten nur mit erheblicher Zeitverzögerung auf Nachfrageänderungen reagieren. Dies läßt die Schlußfolgerung zu, ein Beobachtungszeitraum von zehn Jahren könnte zu kurz sein, um die Entwicklungen auf dem Markt für höhere Qualifikationen zu untersuchen.

□ Die in dem zusammenfassenden Bericht analysierten Entwicklungen belegen implizit, daß die Kosten für den Erwerb von Qualifikationen zunehmend vom privaten Sektor (wo die Produktion von auf Erfahrungen beruhenden Fähigkeiten stattfindet) auf die öffentliche Hand und den Einzelnen verlagert werden, wobei erstere die höhere Bildung und letztere zumindest die Opportunitätskosten für die längere Ausbildungsdauer finanzieren, wenn keine direkten Kosten (z.B. Studiengebühren) anfallen. Verschiedene Autoren haben überzeugend argumentiert, daß diese Opportunitätskosten für die längere Schulbildung bei hoher Arbeitslosigkeit stark sinken. Dies mag ein wichtiger Grund für die angenommene konsensbasierte Koalition zwischen politischen Entscheidungsträgern (die auf niedrige Arbeitslosenzahlen bedacht sind), dem Einzelnen (der kostenlose Bildung konsumiert) und den Arbeitgebern (die von den Vorteilen/den Wirtschaftlichkeitszuwächsen aufgrund höherer Qualifikationen profitieren, die vom Staat kostenlos zur Verfügung gestellt werden) sein. Es besteht jedoch Grund zu der Annahme, daß dieser Konsens zu zerbrechen droht: Insbesondere für die Arbeitgeber lautet die wichtigste Frage, ob Lohngruppen an formelle Bildungsabschlüsse (und nicht an Arbeitsplatzbeschreibungen) gekoppelt werden sollen. Während die Arbeitgeber eine Schwächung des Zusammenhangs zwischen Löhnen und formellen Bildungsabschlüssen (insbesondere bei einem Überangebot an Beschäftigten mit

Hochschulabschluß) begrüßen mögen, hätte eine derartige Schwächung des qualifikationsbezogenen Lohnsystems negative Auswirkungen auf die Stellung von Beschäftigten und ihren Vertretern (Gewerkschaften), da diese Druck auf ihre Löhne (oder schlimmstenfalls ihre Ersetzung) durch neue, hochqualifizierte Arbeitsmarktbewerber befürchten müßten.

BILDUNGSABSCHLÜSSE GEGEN BERUFLICHE FÄHIGKEITEN

HILARY STEEDMAN

Die Studie von Professor Mallet und seinen Mitarbeitern ist im besten Sinne provokativ und schockierend. Sie veranlaßt uns, erneut darüber nachzudenken, in welchem Maße Bildungs- bzw. Ausbildungsstrukturen und -prozesse den veränderlichen Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft gerecht werden. Immer mehr hochqualifizierte junge Menschen verlassen unsere Schulen und Universitäten. In der Studie wurde die Tatsache hinterfragt, daß die Wirtschaft anscheinend über alle Berufszweige hinweg gleichmäßig viele hochqualifizierte Arbeitnehmer aufnehmen kann.

Es stellt sich die Frage, ob diese von den Unternehmen zunehmend beschäftigten hochqualifizierten Mitarbeiter tatsächlich aufgrund des Bedarfs an Qualifikation eingestellt werden. Beschäftigen die Unternehmen höher qualifizierte Mitarbeiter nur deshalb, 'weil sie zur Verfügung stehen'? Dies führt wiederum zu der Frage, ob die für Bildung und Ausbildung bereitgestellten Mittel in die falsche Richtung gehen, das heißt, ob die großen staatlichen Anstrengungen zur Förderung der höheren Bildung in Europa in der Vergangenheit tatsächlich notwendig waren.

Eine der Schwierigkeiten bei der Diskussion des Beitrags liegt darin, daß wir erkennen, wie schwierig fundierte allgemeine Aussagen darüber zu machen sind, wie und warum die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen sich in den letzten zehn Jahren geändert haben. Es ist viel leichter, das Angebot an qualifizierten Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt zu untersuchen, als die Veränderungen in der Nachfrage nach Qualifikationen durch die Wirtschaft festzustellen. Die Interpretation der Ursachen für die beobachtete Änderung in der Nachfrage nach Qualifikationen durch Professor Mallet ist nur eine Erklärung für die festgestellten Regelmäßigkeiten, andere sind ebenso möglich. Als Beitrag zu einer wichtigen Debatte möchte ich hier versuchen, einen zu den Gegebenheiten ebenso passenden alternativen Lösungsansatz darzulegen.

Die Studie von Professor Mallet konzentriert sich auf einen Zeitraum, in dem Produkte und Produktionsmethoden unserer Wirtschaft starken Veränderungen unterworfen waren. Viele Arbeitsplätze haben sich bis zur Unkenntlichkeit gewandelt, und es ist allgemein anerkannt, daß diese Veränderungen sich nicht etwa verlangsamen, sondern ihr Tempo beibehalten oder sogar noch steigern werden. Während Wirtschaftswissenschaftler noch die relative Bedeutung der einzelnen Faktoren diskutieren, die zu diesen Veränderungen beitragen, gibt es überzeugende Hinweise für die weitverbreitete Ansicht unter Nicht-Wissenschaftlern, daß die nachstehenden Faktoren eine wichtige Rolle spielen.

Erstens hat die sinnvollere Nutzung der computergestützten Informations- und Steuerungstechnik die Nachfrage nach vielen unqualifizierten Routinearbeiten gesenkt. Zweitens ist ein Großteil der verstärkten Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften auf den in der gewerblichen wie nichtgewerblichen Wirtschaft spürbaren inländischen Konkurrenzdruck zurückzuführen, in immer schnellerem Tempo die Vielfalt und Qualität von Waren und Dienstleistungen zu steigern. In der gewerblichen Wirtschaft ist der

Konkurrenzdruck aufgrund der starken Zunahme im Welthandel gestiegen. Dieser Druck zwingt die Unternehmen zu größerer Wirtschaftlichkeit, um im internationalen Wettbewerb mithalten und gewährleisten zu können, daß sie die benötigten Qualifikationen erhalten und voll ausschöpfen können.

Aber auch im nichtgewerblichen Bereich, und hier vornehmlich im Dienstleistungssektor, gab es bedeutende Veränderungen. Die Privatisierung von Staatsmonopolen und die Einführung von Binnenmärkten üben auf bestimmte Teile des Dienstleistungssektors Druck aus, ihre Leistung zu verbessern. Kurz gesagt, war der in der Studie untersuchte Zehnjahreszeitraum von hartem Konkurrenzdruck für die Unternehmen gekennzeichnet. Ist es vorstellbar, daß Unternehmen nur zum Spaß, aus Unwissenheit oder Vergeßlichkeit mehr hochqualifizierte Mitarbeiter eingestellt und entsprechend bezahlt haben? Ich bin davon nicht überzeugt und halte es daher für wichtig, sich daran zu erinnern, daß Absolventen höherer Ausbildungsgänge trotz des in den vergangenen 10-15 Jahren stark gestiegenen Angebots an hoch qualifizierten Arbeitskräften immer noch ein höheres Einkommen verlangen können als Mitarbeiter mit niedrigeren Bildungsabschlüssen.

Lassen Sie mich jedoch zunächst einige Beispiele für die verschiedenartigen Veränderungen, die mir berichtet wurden, und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten, die Arbeitsinhalte und die zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten nennen. Diese Beispiele stammen aus Besuchen bei Firmen in Schweden und England in den vergangenen zwei oder drei Jahren und aus einer im Jahre 1995 vom NIESR veröffentlichten Studie, in der die von Absolventen höherer Ausbildungsgänge in England nach dem stark gestiegenen Angebot an derartig hochqualifizierten Arbeitskräften aufgenommenen Tätigkeiten untersucht wurden (Mason 1995).

Ein Beispiel dafür, wie organisatorische und technologische Veränderungen die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften verändert haben, findet sich bei den von mir untersuchten englischen Wasserwerken. Die Wasserwirtschaft wurde in England Ende der 80er Jahre privatisiert - ihre Geschichtsschreibung wird häufig in „VP“ und „NP“ unterteilt: „vor Privatisierung“ und „nach Privatisierung“. Man könnte annehmen, daß dieser Teil der öffentlichen Versorgungsunternehmen von technologischen und organisatorischen Veränderungen relativ wenig betroffen ist. Das Gegenteil ist jedoch der Fall.

Es besteht kein Zweifel, daß die Privatisierung eine Entwicklung beschleunigt hat, die in der VP-Ära nur langsam Gestalt annahm. In dieser Zeit, den 50er und 60er Jahren, waren die Mitarbeiter mit Ausnahme der Geschäftsleitung ohne Schulabschluß und im wesentlichen mit manuellen Tätigkeiten beschäftigt.

In den 90er Jahren änderten sich die Qualifikationsanforderungen in diesem Wirtschaftszweig aufgrund des Zusammentreffens von mehreren Faktoren. Diese Veränderungen bedeuteten, daß Mitarbeiter, die nicht über die Fähigkeit verfügten, zu lernen und ihre Qualifikationen zu verbessern, die Branche verlassen mußten und neu eingestelltes Personal zunächst auf Rechtschreib- und Rechenkenntnisse hin geprüft wurde. Als erster Faktor ist die Einführung viel höherer Wasserqualitätsnormen durch die Europäische Kommission zu nennen. Zweitens wurden wesentlich fortschrittlichere, computergestützte Steuerungstechnologien zur Überwachung jedes einzelnen Verfahrensschritts der Wasseraufbereitung eingesetzt. Die Einführung der Computertechnik ist teilweise auf die höheren EU-Qualitätsstandards zurückzuführen, aber auch auf britische Regierungsvorschriften, die im Zuge der Privatisierung erlassen wurden und eine sorgfältigere Überwachung und beständigere Qualität und Wasserversorgung vorsahen.

Seit der Privatisierung wurde die Zahl der in diesem Unternehmen mit der Wasserversorgung beschäftigten Mitarbeiter bei gleichzeitiger Steigerung der Qualität und Quantität des Wassers von 10.000 auf 5.000 halbiert. Das Ziel lautet, die gesamten verbleibenden Mitarbeiter nachzuschulen, so daß sie einen anerkannten Ausbildungsstand erreichen. Die Wasserwerke verdeutlichen die Notwendigkeit einer höheren Mindestanforderung an Lese- und Rechenkenntnisse sowie eine gewisse Fähigkeit zur Weiterbildung. Viele Beobachtungen zur Bedienerqualifikation in der Wasserwirtschaft sind auf allgemeine Produktionsprozesse übertragbar und spiegeln unsere Ende der achtziger Jahre beispielsweise in der papierherstellenden Industrie gesammelten Erfahrungen wider.

Die wichtigste Veränderung des Anforderungsprofils in der Wasserwirtschaft, so wurde mir berichtet, liegt darin, daß Lesen und Schreiben nunmehr unabdingbare Voraussetzungen für die Einstellung sind. Dies ist nicht nur eine Forderung des Unternehmens, sondern Bestandteil der Betriebsgenehmigung des Unternehmens.

Das Bedienungspersonal überprüft das Wasser im Wasserwerk nicht mehr nur durch Beobachten und eine Geschmacksprüfung, sondern wertet Informationen in alphanumerischer Darstellung aus, die von automatischen Prüfeinrichtungen an die Überwachungsmonitore übermittelt werden. Der Bediener muß nicht nur in der Lage sein, die angezeigten Informationen zu lesen und mit auf Papier vorliegenden Unterlagen abzugleichen, sondern muß sie auch richtig interpretieren und bei Bedarf geeignete Maßnahmen treffen können. Anstatt physikalische Phänomene durch die primären Sinnesorgane zu interpretieren, muß er von der abstrakten Darstellung der Phänomene ausgehen. In der VP-Zeit mußten die Kunden Druck- und selbst Farbänderungen ihres Wassers gegenüber ziemlich tolerant sein, und das Bedienungspersonal brauchte lediglich sicherzustellen, daß die meiste Zeit eine ziemlich gleichbleibende Flüssigkeit durch die Rohre floß.

Heute, da die Aufsichtsbehörden von den Wasserwerken die ständige Einhaltung hoher Qualitätsnormen verlangen, muß der Bediener sofort auf unvorhersehbare physikalische Änderungen reagieren, die in abstrakter Form gemessen und dargestellt werden, und entsprechende Maßnahmen ergreifen. Auf dieser untersten Beschäftigungsebene lauten die Qualifikationsanforderungen Zuverlässigkeit und Urteilsvermögen, wobei die angepaßte Steuerungstechnik nur die allergewöhnlichsten Routinearbeiten durch den Bediener zuläßt und Maßnahmen bei allen anderen Vorkommnissen der nächsthöheren Vorgesetztenstufe vorbehalten sind. Selbst hier sind jedoch die Schulungskosten hoch. Alle in der Wasseraufbereitung Beschäftigten wurden oder werden geschult, so daß sie die nationalen Ausbildungsnormen der Branche erfüllen, was eine berufsbegleitende Schulung von 6 Wochen bis zu drei Monaten erfordert. Zukünftige Weiterbildungsmaßnahmen sind bereits absehbar, denn die heute verwendete Technologie ist veraltet und wird nach und nach ersetzt werden. Die Fähigkeit, schnell zu lernen, ist also für die Unternehmensbilanz selbst auf dieser relativ niedrigen Ebene entscheidend.

Im mittleren Qualifikationsbereich nannte der Geschäftsführer eines in Schweden besuchten Unternehmens, das bekannte Marken-PC's und Peripheriegeräte repariert, eine gesteigerte Unsicherheit und Unvorhersagbarkeit der Arbeitsprozesse, wodurch die Fähigkeit, die richtigen Lösungen schnell zu finden, unabdingbar wird. Während der schweren Rezession Anfang der 90er Jahre konnte sich dieses Unternehmen nicht mehr mit der Reparatur der Produkte der Muttergesellschaft halten und sah sich gezwungen, auch Reparaturen von elektronischen Kommunikationsgeräten verschiedener anderer Hersteller zu übernehmen.

Bislang hatten die Techniker nur ziemlich standardisierte Routinearbeiten durchführen müssen. Bei einer anfallenden Reparatur sahen sie in der entsprechenden Anleitung nach und befolgten die darin enthaltenen Anweisungen. Als das Unternehmen begann, Aufträge für Geräte anderer Hersteller zu übernehmen, mußten die Techniker plötzlich Geräte reparieren, für die sie keine Anleitungen besaßen und kaum wußten, woher sie die benötigten Informationen nehmen sollten.

Vor dieser Zeit verlangte das Unternehmen eher die Fähigkeit, routinemäßig aufgrund von Anleitungen und vorgegebenen Verfahren zu arbeiten. Nunmehr mußten die Mitarbeiter in der Lage sein, Probleme zu lösen, denen sie noch nie begegnet waren. Das Unternehmen erwartete von seinen Technikern Urteilsvermögen sowie die Fähigkeit, eigenständig Lösungen zu suchen und Initiativen zu ergreifen.

Diese Erkenntnisse spiegelten sich in einer Studie über das plötzliche hohe Angebot an Hochschulabsolventen in Großbritannien wider (Mason op.cit.). Auslöser für die Studie war der enorme Anstieg der Teilnahme an höherer Bildung seit Ende der achtziger Jahre. Die Teilnahmequote der jeweiligen Altersgruppe an Maßnahmen der höheren Bildung war in Großbritannien im Jahre 1992 mit 30 % doppelt so hoch wie 1982. Mit Hilfe der Studie sollte festgestellt werden, welche Tätigkeiten diese vielen hochqualifizierten Erwerbstätigen nach dem Bildungsabschluß ausübten. Die Studie zeigte, daß

- in der Produktion höherwertige Produkte und neue Technologien höhere Qualifikationen erforderten, wo diese zuvor nicht benötigt wurden;
- in großen Dienstleistungsunternehmen (Finanzdienstleistungen) die Neuorientierung der Banken auf den Verkauf von viel mehr unterschiedlichen Finanzdienstleistungen eine Nachfrage nach der Fähigkeit geschaffen hatten, eine Vielzahl schnell veränderlicher Informationen für den direkten Kundenkontakt aufzunehmen, zu verarbeiten und anzuwenden;
- einige gut ausgebildete Beschäftigte Tätigkeiten unterhalb ihrer Qualifikation aufnahmen, zum Teil besser bezahlt, zum Teil jedoch auch zu demselben Gehalt wie Mitarbeiter mit niedrigerem Bildungsabschluß. Die Studie von Mason legt jedoch auch nahe, daß in einigen Fällen Absolventen höherer Bildungsangebote in Stellen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen eingestellt wurden, weil das Angebot die Nachfrage bestimmte.

Ein leitender Angestellter erklärte:

“Wenn man geringerwertige Positionen [zum Beispiel telefonische Hilfsdienste] mit höher qualifizierten Leuten besetzt, erhält man einen besseren Leistungsstandard... Sie [die hochqualifizierten Mitarbeiter] können sich besser ausdrücken und verstehen einige Aspekte der Tätigkeit besser [z.B. Cross Selling von verschiedenen Produkten]...”

Viele junge Frauen nehmen unmittelbar nach dem Schulabschluß eine Tätigkeit als Sekretärin auf. Auch in diesem Bereich ist eine starke Veränderung des Anforderungsprofils zu verzeichnen. Ich beziehe mich hier auf einen Bericht, den ich für die OECD auf der Grundlage von Fachgutachten in sechs Ländern vorbereite. Sekretärinnen sind von besonderem Interesse, weil sie früher auf niedriger Ebene eingestellt wurden und wenig Weiterbildung erhielten, während heute zunehmend eine längere Ausbildung und insbesondere eine längere Berufsausbildung verlangt werden.

Die Arbeit von Sekretärinnen war immer schon durch weniger Routinetätigkeiten und mehr Unwägbarkeiten gekennzeichnet als vergleichbare Büro- und Verwaltungstätigkeiten. In

letzter Zeit wurde ihre Arbeit jedoch durch die drei einschneidenden Faktoren verändert, welche die Anforderungen an Qualifikationen formen: neue Informationstechnologien, zunehmende Globalisierung der Wirtschaft und verstärkter Wettbewerb zwischen den Unternehmen im Hinblick auf die Qualität der Dienstleistungen. Dieses neue Klima bedeutet, daß es heute oft nur eine Sekretärin für mehrere leitende Angestellte gibt und die Vorgesetzten häufiger unterwegs sind, wobei sie jedoch mit Hilfe von modernen Kommunikationsmitteln - Mobiltelefon, Modem und Internet - auch außerhalb des Büros weiterarbeiten.

Die von Fachleuten in den einzelnen OECD-Ländern für dieses Projekt erstellten Berichte nennen verschiedene Kombinationsmöglichkeiten von Konkurrenzdruck und schneller technologischer Innovation, bei denen die Fähigkeit zum schnellen Lernen - bei gleichzeitiger Arbeit - besonders wichtig ist. Von Sekretärinnen wird erwartet, daß sie perfekt „funktionieren“ und sich gleichzeitig schnell mit neuen Technologien vertraut machen, die Möglichkeiten der neuen Technologien voll ausschöpfen, effizient Termine verwalten und Informationen abrufen sowie einige Entscheidungen ohne Rücksprache mit ihren Vorgesetzten treffen.

An allen diesen Beispielen wird immer wieder deutlich, daß die aktiven Teilnehmer des Arbeitsmarktes auf allen Qualifikationsebenen nahezu ständig lernen und ihr Wissen aktualisieren müssen - jedenfalls häufiger als noch in der unmittelbaren Vergangenheit.

Die Arbeitgeber in einigen europäischen Ländern, insbesondere in Frankreich, Schweden und Großbritannien, sind der Meinung, daß die von der schulischen und beruflichen Bildung geschaffenen Grundlagen nicht ausreichen, um alle Mitarbeiter zum ausreichend schnellen und häufigen Lernen zu befähigen, das sie in die Lage versetzen würde, mit technologischen und organisatorischen Veränderungen Schritt zu halten. Sobald diese Fähigkeiten für ein Unternehmen überlebenswichtig werden, werden Mitarbeiter, die nicht zur inner- und außerbetrieblichen Weiterbildung in der Lage sind, zur finanziellen Belastung. Dieses Lernen am Arbeitsplatz und darüber hinaus stellt einen zunehmenden Kostenfaktor für die Unternehmen dar. Ich nehme an, daß diese Kosten gesenkt werden sollen, indem man geringer qualifizierte Mitarbeiter durch höher qualifizierte ersetzt. Wahrscheinlich geht man davon aus, daß ein gutausgebildeter Mitarbeiter schneller lernen kann als ein Mitarbeiter mit beschränkten Weiterbildungserfahrungen. Kurz- und mittelfristig würde das höhere Gehalt für hochqualifizierte Mitarbeiter durch die Einsparungen bei den Schulungskosten mehr als ausgeglichen. Mein Argument lautet daher, Arbeitgeber interpretieren Qualifikationen möglicherweise eher als Hinweise auf eine Lernfähigkeit denn als einen Nachweis über erworbenes Wissen.

Welche Auswirkungen hat diese Situation auf die Beschäftigten? Meiner Meinung nach können diese Effekte auf dreierlei Weise eintreten und dennoch zu allen Daten der Studie passen. Zunächst würden diejenigen Mitarbeiter, die geringe Flexibilität und Eigenständigkeit an den Tag legen, durch natürlichen Abgang oder Vorruhestandsregelungen „abgebaut“. Danach würden höher qualifizierte Mitarbeiter eingestellt oder die verbleibenden Beschäftigten geschult. Diese Strategie wurde von den englischen Wasserwerken verfolgt.

Zweitens könnten neue Mitarbeiter einfach auf der nächsthöheren Ausbildungsstufe eingestellt werden, und die eher standardisierten Aufgaben blieben den geringer qualifizierten Mitarbeitern vorbehalten, wie dies in dem schwedischen Unternehmen der Fall war. Drittens könnte die Einstellungsstrategie drastisch umformuliert und Facharbeiter durch höher qualifizierte Mitarbeiter mit ähnlichen Tätigkeitsprofilen ersetzt werden, z.B. Produktionsleiter, deren Zuständigkeitsbereiche aber stark differieren würden - dies war die Situation, die in

Mason op.cit. beschrieben wurde und in Großbritannien bei einigen Sekretärinnen der Fall war.

Die Forderung nach Flexibilität und Eigenständigkeit angesichts von Unsicherheit (bezüglich technologischer und organisatorischer Veränderungen) ist nachweislich weit verbreitet und beschränkt sich nicht auf einige führende Produktionsbereiche, sondern erstreckt sich auch auf eine Reihe von Dienstleistungsberufen (Employment Institute, Sussex). Meiner Ansicht nach könnten die Ergebnisse der Studie von Professor Mallet wissenschaftlich auch so interpretiert werden, daß in zahlreichen Wirtschaftszweigen steigende Anforderungen an die Lernfähigkeit gestellt werden.

Bedeutet dies, daß die in der allgemeinen und beruflichen Bildung in den betreffenden Ländern erzielten Lernergebnisse allgemein akzeptabel sind? Dies ist natürlich keineswegs gemeint. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in den meisten europäischen Ländern haben wenig Möglichkeiten, die Lerninhalte in Schulen und Universitäten zu beeinflussen, in denen die meisten dieser Qualifikationen erworben werden. Und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in einer Reihe von europäischen Ländern einschließlich Großbritanniens haben kürzlich klargestellt, daß die an den Schulen gelehrtten Fähigkeiten die sich ändernden Anforderungen an Qualifikationen in vielerlei Hinsicht nicht erfüllen. Die Studie selbst zeigt, daß Arbeitgeber die Erfahrung älterer Mitarbeiter ebenso hoch schätzen wie die höhere Qualifikation von jungen Menschen. Es gibt also keinen Grund zur Selbstzufriedenheit. Andererseits pflegen Arbeitgeber die Auswahl zu treffen, die ihrer Meinung nach die Ertragskraft ihres Unternehmens stärkt. Sie stellen weiterhin mehr Mitarbeiter mit höheren Qualifikationen ein und bezahlen sie besser als schlechter ausgebildete Bewerber. Wir müssen ihnen glauben, daß diese Wahl rational ist, und es ist nun unsere Aufgabe zu versuchen, die Gründe für diese Strategie besser zu verstehen.

FOLGEN FÜR DIE AUSBILDUNGSSTRATEGIEN

LUIGI FREY

Diesem Beitrag liegen die Ergebnisse der Studie über "Höhere Bildungsabschlüsse und Arbeitsmarkt" und die darin enthaltene Annahme zugrunde, daß der Anstieg der Bildungsniveaus in den europäischen Ländern eher auf die Nachfrage nach Bildung in der Gesellschaft als auf die Nachfrage der Wirtschaft zurückzuführen ist. Unserer Meinung nach ist diese Annahme auch im Lichte anderer Studien über die italienischen Gegebenheiten begründet (vgl. L. Frey in *Istruzione e lavoro in Italia*, Quaderni di Economia del Lavoro, Nr. 58, Angeli, Mailand, 1997).

Auf der Grundlage der oben genannten Studien sollte jedoch davon ausgegangen werden, daß ein relativ hohes Bildungsniveau die notwendige, aber allein nicht ausreichende Voraussetzung für ein Beschäftigungsverhältnis darstellt. Obwohl Personen mit einem höheren Bildungsabschluß (insbesondere mit Universitätsabschluß) wohl eher einen Arbeitsplatz finden und weniger von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind als Menschen mit einem relativ niedrigen Bildungsabschluß, sind auch sie nicht gegen Arbeitslosigkeit gefeit. Von zum Teil sogar steigender Arbeitslosigkeit sind auch Personen mit qualifizierten Bildungsabschlüssen oder Universitätsdiplomen betroffen. Die Untersuchungen zeigen, daß die Arbeitslosigkeit unter Absolventen qualifizierter Bildungsgänge und Hochschulabsolventen in erheblichem Maße von der Entwicklung der Arbeitsnachfrage des produzierenden Gewerbes und insbesondere des Dienstleistungssektors abhängt.

Auch wenn die hier diskutierte Studie die Frage nicht beantworten kann, ob der Anstieg des Bildungsniveaus zur Produktivitätssteigerung beiträgt, so ist unserer Meinung nach doch die Annahme begründet, daß der Anstieg des Bildungsniveaus in einem Produktivsystem, in dem sich der Dienstleistungssektor immer stärker ausbreitet, normalerweise zu höherer Arbeitsproduktivität führt. Diese Annahme wird durch die Ergebnisse von Studien gestützt, die zeigen, daß Personen mit einem qualifizierten Bildungsabschluß oder Hochschulbildung ein sehr viel höheres Einkommen erzielen als Arbeitnehmer mit einem niedrigeren Bildungsabschluß. Dies gilt natürlich unter der Voraussetzung, daß in den Produktiveinheiten im Streben nach einem wirtschaftlichen Gleichgewicht starke und dauerhafte Einkommensunterschiede, die nicht auf Produktivitätsunterschiede zurückzuführen sind, vermieden werden.

Die Wechselbeziehung zwischen hohen Bildungs- und Produktivitätsniveaus würde noch deutlicher, wenn man an Stelle des engen Begriffs education den weiter gefaßten Begriff learning (der auch das learning by doing, learning by using und learning by interacting umfaßt) verwendete.

Auf der Grundlage dieser Annahmen ergeben sich für die Bildungsstrategien folgende Konsequenzen.

Insbesondere tritt die Notwendigkeit einer Strategie des lifelong learning for all immer deutlicher zutage, deren Inhalte und Besonderheiten in einem 1996 veröffentlichten Band der OECD beschrieben wurden. Lifelong learning for all ist eine Strategie, die zur Aufwertung aller verfügbaren menschlichen Ressourcen und der Chancengleichheit für alle hinsichtlich Beschäftigung und Einkommensverteilung nicht nur auf eine Anhebung des Bildungsniveaus von Jugendlichen abzielt, sondern auch nach einer Erhöhung des Ausbildungsniveaus Erwachsener strebt. Angesichts des fortschreitenden Alterungsprozesses der Bevölkerung und der daraus folgenden Politik des "gleitenden Übergangs in den Ruhestand" der Arbeitnehmer müssen zu dieser Zielgruppe der Erwachsenen auch die Arbeitnehmer gezählt werden, die - nicht nur in Italien - ein sehr niedriges Bildungsniveau haben, das eindeutig unter dem durchschnittlichen Bildungsniveau der jungen Menschen liegt (vgl. die Besonderheiten des nach Altersgruppen analysierten Anstiegs des Bildungsniveaus in den vergangenen dreißig Jahren).

Die Ausbildungsstrategien des lifelong learning for all unterscheiden sich deutlich von den Strategien, die auf eine Anhebung des Bildungsniveaus von Jugendlichen abzielen und mit denen gleichzeitig berufliche Aus- und Weiterbildungssysteme für Erwachsene eingerichtet werden sollen. Lebensbegleitendes Lernen bedeutet unabhängig vom Alter learning throughout the life, d.h. es ist ein multidimensionaler Lernprozeß, der jedermann die Möglichkeit bietet "... seine Kenntnisse und Kompetenzen sowie das eigene Urteils- und Handlungsvermögen zu vermehren und anzupassen ..." (vgl. J. Delors, in Learning: the Treasure Within, Unesco, Paris, 1996). Die Aus- und Weiterbildung Erwachsener sollte daher nicht von anderen Systemen abgekoppelt werden. Jugendliche und Erwachsene (auch ältere Menschen) sollen aktiv in ständige Bildungsprozesse eingebunden werden, die sich unter verschiedenen formalen und nicht formalen Bedingungen und Umständen (mit ständiger Aufwertung der Berufserfahrung) über das ganze Leben erstrecken.

Zur Umsetzung einer solchen Strategie müssen die Zielprioritäten der Bildungspolitik überdacht werden. Dies wirft heikle Probleme bei der Kosten-/Nutzenrechnung von bildungspolitischen Maßnahmen auf, und es besteht ferner die Notwendigkeit zu überprüfen, ob es zu einer bestimmten Prioritätenrangfolge einen gesellschaftlichen Konsens (oder Dissens) gibt.

Angesichts der gegenwärtigen Haushaltszwänge zur Eindämmung der öffentlichen Ausgaben, die mehr oder weniger unmittelbar zur Finanzierung von Bildungsmaßnahmen aufgewendet werden können, wirft die Analyse der Kosten-/Nutzenrechnung unter dem Kostenaspekt ein großes Problem auf, unter anderem weil der Erhöhung des Bildungsniveaus der jungen Generationen gegenüber dem Ziel einer schnelleren Verbesserung des (nicht nur formalen) Bildungsniveaus Erwachsener, insbesondere älterer Arbeitnehmer mit einem sehr niedrigen durchschnittlichen Bildungsniveau, Vorrang eingeräumt wird. Gemäß diesen Überlegungen sollte zum Beispiel folgende Frage beantwortet werden: Bis zu welchem Punkt sollten die verfügbaren öffentlichen Ressourcen weiter überwiegend zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen verwendet werden, mit denen das Bildungsniveau von möglichst vielen jungen Menschen nach der oberen Sekundarstufe angehoben und dafür nicht nur materielle und finanzielle, sondern auch menschliche Ressourcen geopfert werden, die eben auch für die schrittweise Verbesserung der "Chancengleichheit" von Menschen im mittleren oder fortgeschrittenen Lebensalter (nicht nur Frauen) mit einem relativ niedrigen (oder sogar

sehr niedrigen) Bildungsniveau verwendet werden könnten, indem man diese Menschen aktiv in die Strategien des lifelong learning for all einbindet?

Es besteht ein Konflikt zwischen den Verfechtern der Auffassung, bei der Verwendung öffentlicher Ressourcen hätten Maßnahmen (mit einem "politischen Preis" der Bildungsdienstleistungen) zur Anhebung des Bildungsniveaus von Jugendlichen bis hin zum Universitätsabschluß weiterhin absolute Priorität, und den Befürwortern einer vorrangigen Erhöhung des Bildungsniveaus von Erwachsenen auch im fortgeschrittenen Lebensalter. Dieser Konflikt wird sehr deutlich und nimmt bisweilen sogar dramatische Ausmaße an, wenn die Jugendarbeitslosigkeit dauerhaft hoch ist und gleichzeitig auch Arbeitskräfte, die eine Familie zu ernähren haben, von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, weil sie aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen aus dem Produktionssystem umso schneller herausgedrängt werden je niedriger ihr Ausbildungsniveau ist und je länger ihre Ausbildung zurückliegt, weil dies ihre Veränderungs- und Anpassungsfähigkeit einschränkt. Angesichts dieses Konflikts stellt sich die Frage, ob es nicht sinnvoller wäre, weniger öffentliche Mittel für den halbunentgeltlichen Erwerb eines Universitätsdiploms von jungen Menschen bereitzustellen, um schneller (d.h. auf jeden Fall bevor das Problem der Arbeitslosigkeit dramatische Ausmaße annimmt und dringend anzugehen ist) umfangreichere Finanzmittel für die Aus- und Weiterbildung von erwachsenen Arbeitnehmern bereitstellen zu können. Dabei ist unter anderem zu berücksichtigen, daß das Einkommen des Familienoberhauptes entscheidend ist, um die Unterstützung der Jugendlichen seitens der Familie zu gewährleisten, damit die jungen Arbeitslosen über ausreichend Zeit verfügen, sich (ohne unerträgliche soziale Spannungen) eine Beschäftigung unter Arbeitsbedingungen zu suchen, die nicht allzuweit von ihren Wünschen entfernt sind.

Ein ähnlicher, wenngleich indirekter Widerstreit zeichnet sich immer deutlicher ab: der Konflikt zwischen der absoluten Priorität, die der Verwendung öffentlicher Ressourcen zur Anhebung des Bildungsniveaus von Jugendlichen bis zum Erwerb eines Universitätsdiploms beigemessen wird, und der Bereitstellung ausreichender öffentlicher Mittel zur Schaffung würdiger Lebensbedingungen für ältere Menschen, die absolut gesehen immer zahlreicher werden und deren relativer Anteil an der Gesamtbevölkerung in den europäischen Ländern immer mehr zunimmt. Die gegenwärtigen und sich künftig weiter verschärfenden Engpässe der öffentlichen Haushalte werfen große Probleme bei der Prioritätenbeimessung zwischen den sozialen Kosten von Bildung und den sozialen Kosten der Deckung der Bedürfnisse älterer Menschen auf. In dem Maße, in dem das Bildungsniveau von älteren Erwachsenen im Rahmen des gradual retirement sehr wichtig ist, weil damit Einsparungen bei den sozialen Kosten für den Ruhestand erzielt werden können, scheint die große Bedeutung von Bildungsstrategien offensichtlich, bei denen der Aus- und Weiterbildung auch von älteren Arbeitnehmern ein angemessener Rang eingeräumt wird (d.h. die Anhebung des Bildungsniveaus junger Menschen genießt nicht mehr absolute Priorität).

Bei der Untersuchung der Kosten-/Nutzenrechnung scheint es nun unter Nutzenaspekten erforderlich zu sein, die Rolle des "impliziten Wissens" (implicit knowledge) zu überdenken, das mit der beruflichen und sozialen Erfahrung erworben wird. Dies gilt insbesondere unter Berücksichtigung der Bedeutung einer organischen und dynamischen Kombination zwischen formaler und nicht formaler Bildung und Arbeitserfahrung mit Bezug auf die höheren Ebenen beruflicher Kompetenz und der Kompetenz zur Lenkung und Verwaltung der Veränderungsprozesse. Bei der notwendigen Ausbildung von Managern, die sich an die ständigen technologischen und organisatorischen

Veränderungsprozesse anpassen können, wurde bereits eindeutig die prioritäre Rolle festgestellt, die der Aufwertung der Arbeitserfahrungen von Arbeitskräften in einer hohen beruflichen Stellung zukommen muß. Diese Arbeitserfahrungen sind durch angemessene Maßnahmen im Bereich der Erwachsenenbildung aufzuwerten. Mit der verbreiteten Einführung der sogenannten neuen Technologien und organisatorischer Innovationen wie dem reengineering sind für die Aufwertung der Humanressourcen auf der mittleren beruflichen Ebene Probleme entstanden. Daher besteht immer mehr die Neigung, Bildungsmaßnahmen zur Anhebung (oder zur Aufrechterhaltung auf qualitativ hoher Ebene) des Ausbildungsniveaus von (auch älteren) Arbeitnehmern, die im Produktivsystem stehen oder wieder in dieses eingegliedert werden können, den Vorrang einzuräumen.

Die Priorität der Aus- und Weiterbildung auch von älteren Arbeitnehmern, eventuell als (zumindest teilweise) Alternative zur schwerpunktmäßigen Anhebung des Ausbildungsstands von jungen Menschen, ist hinsichtlich der aktiven Beteiligung aller an den Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft von größter Bedeutung, und dies gilt letztendlich auch unter dem Gesichtspunkt des gesellschaftlichen Konsenses zu den Ausbildungsstrategien, die auf den verschiedenen territorialen Ebenen verfolgt werden.

Auf dieser Grundlage führen die Überlegungen zu den Erfahrungen in den verschiedenen Ländern unter anderem zu der Überzeugung, daß es zur Umsetzung echter Strategien des lifelong learning for all einer Reihe zusammenhängender, kohärenter politischer Maßnahmen bedarf, die sich auf drei Hauptprinzipien gründen (vgl. für weitere Qualifikationen, OECD, lifelong learning for all, Paris, 1996, S. 97):

- Ein System des lifelearning kann nicht zwangsweise eingeführt werden, sondern nur auf Initiative verschiedener gesellschaftlicher Akteure entstehen;
- in diesem Zusammenhang darf der Staat keine ausschließliche Rolle spielen, sondern muß eine Leitungs- und Kontrollfunktion übernehmen, damit die zur Umsetzung dieser Strategien verfügbaren Ressourcen gerecht, flexibel und wirksam eingesetzt werden;
- das Wesen dieser Strategien (die sich von den traditionellen Weiterbildungsmaßnahmen stark unterscheiden) verlangt nach einer organischen Koordinierung in einem integrierten System wirtschafts- und sozialpolitischer Maßnahmen, die von der makrostrukturellen Ebene übernommen und dort umgesetzt werden.

Die Schaffung eines solchen Systems und die Umsetzung der vorgenannten Bildungsstrategien in diesem System sind nur möglich, wenn Hindernisse und Barrieren auf struktureller und institutioneller Ebene sowie auf der Ebene der Verhaltensweisen von Einzelnen und Gruppen beseitigt werden. Eine aktive Zusammenarbeit der organisierten gesellschaftlichen Kräfte mit den öffentlichen Einrichtungen auf den verschiedenen territorialen Ebenen ist offensichtlich wichtig, um alle potentiellen Möglichkeiten der aktiven Beteiligung an der Beseitigung der vorgenannten Hindernisse/Barrieren zu nutzen und dabei einen möglichst breiten gesellschaftlichen Konsens bilden und ständig beleben zu können (auch unter Einbeziehung etwaiger outsiders/potential workers). Damit kann ein gesellschaftlicher Konsens für die ständige Ausrichtung/Neuausrichtung, Umsetzung/Überprüfung/Nachprüfung sowie die fortlaufende Erneuerung dieser Bildungsstrategien erreicht werden, mit denen nicht nur das Bildungsniveau der jungen Generation, die bereits arbeitet oder arbeiten kann, sondern auch das Bildungsniveau selbst älterer Arbeitnehmer angehoben wird.

BILDUNGSABSCHLÜSSE UND ARBEITSMARKT: STAND DER DISKUSSION³

J. PLANAS

In diesem Kapitel sollen die Hauptfragen der Diskussion zum Thema "Bildungsabschlüsse und Arbeitsmarkt" sowie die verschiedenen Standpunkte der Teilnehmer an dem Seminar AGORA THESSALONIKIS zu diesen Fragen zusammengefaßt werden.

Die Haupteergebnisse der Forschung, die in dem Beitrag von Louis Mallet ausführlicher erläutert sind, zeigen, daß die Verteilung höherer Bildungsabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt in keinem der untersuchten Länder (Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich) auf eine spezifische Nachfrage der Berufssparten zurückzuführen sind. Das steht im Gegensatz zu dem, was sowohl von den Sozialpartnern als auch den Forschern und Politikern im allgemeinen behauptet wird.

Die Verbreitung der Bildungsabschlüsse in den verschiedenen Berufssparten verändert sich, ihr Niveau steigt in allen Berufen fast gleichmäßig an, und gleichzeitig erhöht sich auch die Zahl der Abschlüsse, die im Bildungssystem erworben werden können.

Nach Auffassung von H. Steedman stellen diese Ergebnisse eine Herausforderung im besten Sinne des Wortes dar und werfen zahlreiche Fragen auf. Die Diskussion während des AGORA-Seminars knüpfte an folgende Hauptfragen an⁴:

- Worauf ist der Anstieg des Bildungsniveaus und die quantitative Zunahme der Bildungsabschlüsse zurückzuführen?
- Kann die recht gleichmäßige stärkere Verbreitung höherer Bildungsabschlüsse in allen Berufssparten als Anzeichen für "Überbildung" gewertet werden?
- Haben sich der Inhalt und die Bedeutung der Bildungsabschlüsse verändert?
- Welche Beziehung besteht zwischen den Bildungsabschlüssen (zwischen dem, was sie darstellen) und den beruflichen Kompetenzen, die in den Unternehmen benötigt werden?
- Welche Rolle spielen die Bildungsabschlüsse bei den individuellen Ausbildungsstrategien?
- Welche Folgen haben die Antworten auf die vorstehenden Fragen für die Zukunft der Bildungs- und Ausbildungssysteme?

³ Dieses Kapitel enthält eine Zusammenfassung der Diskussion, die während des Seminars zum Thema "Bildungsabschlüsse und Arbeitsmarkt" im Rahmen des Programms des CEDEFOP "AGORA THESSALONIKIS" unter Beteiligung von Forschern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie Vertretern der öffentlichen Verwaltung geführt wurde. Zur Ausarbeitung dieser Zusammenfassung habe ich die Niederschriften der Redebeiträge verwendet, die während des Seminars in der "Hitze" der Diskussion gehalten wurden.

⁴ In der Diskussion wurden auch Fragen zur Methodik der Grundlagenforschung (C. Buechtemann, K. Drake und M. Tessaring) gestellt, aber da sie nicht Gegenstand der Diskussion waren, wurden sie nicht systematisch in den "Stand der Diskussion" aufgenommen.

□ Worauf ist der Anstieg des Bildungsniveaus zurückzuführen?

Wenn der Anstieg des Bildungsniveaus nach allgemeiner Auffassung nicht auf eine spezifische und differenzierte Nachfrage der verschiedenen Berufssparten zurückzuführen ist, wie lassen sich dann die bedeutenden Anstrengungen erklären, die von allen Beteiligten (Einzelpersonen, Familien, Staat und Unternehmen) zur Anhebung des Bildungsniveaus unternommen wurden?

In der Diskussion wurden zwei Antworten auf diese Frage vorgeschlagen, die sich nicht gegenseitig ausschließen:

- Einerseits soll diese fast gleichmäßige Verbreitung höherer Bildungsabschlüsse auf einen fast homogenen globalen Qualifikationsbedarf zurückzuführen sein, der durch die Einführung neuer Technologien in fast allen Berufssparten und die Entwicklung einer Wirtschaft entstanden ist, die nach einer quantitativen und qualitativen Verbesserung der Güter und Dienstleistungen strebt.
- Andererseits entspricht dieser allgemeine Anstieg des Bildungsniveaus auch einem Konsens zwischen allen Beteiligten (Einzelpersonen, Familien, Staat und Unternehmen), der sich auf die gemeinsame Überzeugung gründet, daß Bildung ein grundlegender Faktor für die Wirtschaftsentwicklung der Länder und ihrer Unternehmen ist. Neben diesem Grundkonsens haben die verschiedenen Beteiligten allerdings weitere Gründe für Bildung, die teilweise im Widerspruch zueinander stehen (vgl. das Kapitel von L. Mallet).

Beindet sich dieser Konsens, der die enorme Entwicklung der Bildungs- und Ausbildungssysteme ermöglicht hat, heute in einer Krise? Welche sind dann die Faktoren, an denen der Konsens zu zerbrechen droht?

Mit anderen Worten, so K. Schedler, lautet die Frage wie folgt: Zerbricht das Gleichgewicht zwischen der "Nachfrage der Gesellschaft nach Bildung" und dem "Arbeitskräftebedarf"?

In der Diskussion wurden die Faktoren benannt, die diese Krise möglicherweise verursacht haben, sowie andere Faktoren, die das Fortbestehen eines solchen Konsenses und folglich "mutatis mutandis" die Fortsetzung der Bildungsanstrengungen in unseren Ländern rechtfertigen würden.

Zu den Krisenfaktoren zählen:

- die Begrenzung (Kürzung?) der öffentlichen Haushaltsmittel;
- die Zunahme der von den Familien zu tragenden Kosten;
- der soziale Ausschluß und sein Zusammenhang mit der Bildung, einschließlich der Arbeitslosigkeit unter den Absolventen höherer Bildungsgänge;
- der geringere positive Niederschlag von Bildung für die Einzelpersonen (J. Pasquier);
- die Notwendigkeit eines neuen Gleichgewichts zwischen den Anstrengungen zur Verbesserung der Erstausbildung und dem Einsatz zur Förderung des lebenslangen Lernens (L. Frey);

- die Gefahr der "Überbildung" und folglich die Gefahr der Beschäftigung der Absolventen höherer Bildungsgänge unter ihrer Qualifikation (A. Dumont und J. Pasquier);
- die Schwächung des Zusammenhangs zwischen den Bildungsabschlüssen und den von den Unternehmen verlangten beruflichen Kompetenzen (A. Dumont).

Zu den Faktoren, die zu einer Stärkung des Konsenses im Hinblick auf eine allgemeine Anhebung des Bildungsniveaus beitragen, zählen:

- die nach wie vor bestehende, allseits akzeptierte Auffassung (die sich auf "faktische" Angaben und die Volksweisheit gründet), daß Schulbildung ein grundlegender Faktor für die Wirtschaftsentwicklung ist und bleibt (J. van Rens);
- die Rolle der Bildungsabschlüsse als wesentliches Signal für die spätere soziale und berufliche Stellung der Einzelpersonen (J. Tagliaferri);
- die Bedeutung immer besser ausgebildeter Arbeitskräfte mit folglich immer höheren Bildungsabschlüssen für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, insbesondere in Volkswirtschaften, in denen der Dienstleistungssektor immer mehr zunimmt (L. Frey);
- die offenkundigen Veränderungen der Art der Arbeit, die auf die Verbreitung von Beschäftigten mit höheren Bildungsabschlüssen in Berufssparten, in denen traditionell Arbeitskräfte ohne Bildungsabschluß beschäftigt waren, zurückzuführen sind und damit einhergehend der Trend, von den Arbeitnehmern wegen der neuen Technologien und den Erfordernissen des "Produktionsprozesses" höhere Produktivität und mehr Leistung zu verlangen (H. Steedman und C. Buechtemann);
- die Irrationalität des Ansatzes, zwischen Erstausbildung und Erstbeschäftigung eine starre Wechselbeziehung herzustellen, wenn Bildung doch als ein "Prozeß" angesehen wird, der sich über das gesamte Leben erstreckt und dessen Grundlagen in der Erstausbildung vermittelt werden müssen; daher das Interesse an einer breiten Ausbildung, die den Aufbau der beruflichen Laufbahn erleichtert: Mobilität der Arbeitskräfte und lebenslanges Lernen (O. Lübke);
- und last but not least sind ausschließlich wirtschaftliche Überlegungen zur Bildung ohne Berücksichtigung ihrer kulturellen Rolle bei der Schaffung des Europas der Bürger und des sozialen Zusammenhalts, usw. völlig unzulänglich (O. Lübke, A. Dumont und J. Leenhouts).

□ Kann die recht gleichmäßige stärkere Verbreitung höherer Bildungsabschlüsse in allen Berufssparten als Anzeichen für "Überbildung" gewertet werden?

Obwohl eine derartige Auslegung in der Einführungsschrift zur Diskussion (L. Mallet) explizit abgelehnt wird, wurde in zahlreichen Redebeträgen auf die Gefahr hingewiesen, daß die Ergebnisse der Studie als ein Zeichen für "Überbildung" gewertet werden könnten und damit negative Auswirkungen insbesondere auf die Bildungs- und Haushaltspolitik nicht auszuschließen seien, die zu einer Kürzung des Bildungsbudgets führen könnten.

- Die Gefahr einer solchen Auslegung liegt darin, daß die Ergebnisse im Widerspruch zu dem "traditionellen" Interpretationsmodell für den Zusammenhang zwischen Bildungsabschlüssen und Arbeitsmarkt stehen, der sich auf die Entsprechung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz gründet ("manpower approach") und die Ergebnisse als Zeichen für Überbildung gewertet werden können.
- C. Buechtemann und H. Steedman haben jedenfalls eine Interpretation derselben Ergebnisse vorgeschlagen, die in einem völligen Gegensatz zur These der Überbildung steht (vgl. die Kapitel von C. Buechtemann und H. Steedman). Nach ihrer Interpretation ist die allgemeine Erhöhung des Bildungsniveaus, die in allen Berufssparten fast gleichmäßig festzustellen ist, die Antwort auf eine genauso allgemeine Nachfrage nach höherer Qualifikation in allen Berufen. Nach dieser Auslegung entspricht die allgemeine Zunahme höherer Bildungsabschlüsse keiner spezifischen Nachfrage der Berufssparten, einfach deshalb, weil es auf dieser Ebene keine spezifische Nachfrage gibt, sondern einer allgemeinen Nachfrage in allen Berufssparten. Diese Interpretation der Ergebnisse der Grundlagenforschung würde die These belegen, daß die allgemeine Erhöhung des Bildungsniveaus als "Reaktion auf die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt" zu werten ist.
- H. Steedman wies darauf hin, daß die Besetzung von wenig qualifizierten Arbeitsplätzen mit Personen mit höheren Bildungsabschlüssen den Unternehmen die Möglichkeit einer Leistungsverbesserung bietet. Absolventen höherer Bildungsgänge drücken sich klarer aus und verstehen bestimmte Aspekte ihrer Arbeit besser.
- K. Drake hat darauf hingewiesen, daß die theoretische Schwäche des Analyserahmens für den Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung, Arbeit und Produktivität in jedem Fall Werturteilen, "Meinungen" und ideologischen Stellungnahmen einen breiten Raum eröffnete, ohne daß dabei wissenschaftliche Instrumente zur Verfügung stünden, mit denen sie schlüssig widerlegt oder bestätigt werden könnten. Die "Black Box" bleibt also bestehen.

Der "Angebotseffekt" zeigt jedenfalls, daß die Grundlagenforschung die gute oder schlechte Nutzung der Bildung im Hinblick auf die Produktivität nicht im voraus beurteilen kann, sondern einen Zusammenhang zwischen zwei Arten von Bezeichnungssystemen herstellt: zwischen dem Bezeichnungssystem der Berufe und dem der Bildungsabschlüsse in den einzelnen Ländern. Die einschlägigen Forschungsarbeiten berücksichtigen nicht die Produktivitätsaspekte, die eher mit den Veränderungen in den Berufsinhalten verbunden sind, wenn in diesen Berufen zahlreiche Arbeitskräfte mit höheren Bildungsabschlüssen arbeiten und die ursprüngliche Arbeitsplatzbeschreibung beibehalten wird. In den einschlägigen Forschungsarbeiten ist auch der Zusammenhang zwischen Bildungsabschlüssen und Arbeitsentgelt nicht berücksichtigt. In anderen Forschungsarbeiten wird festgestellt (worauf J. Leenhouts, H. Steedman und C. Buechtemann hingewiesen haben), daß sich die Inhalte vieler Berufe verändern, die ursprüngliche Bezeichnung aber beibehalten wird, obwohl wegen der neuen Berufsinhalte immer besser ausgebildete Arbeitskräfte benötigt werden, was die Erhöhung des Bildungsniveaus der Arbeitskräfte erklären und rechtfertigen würde.

Es ist in jedem Fall einleuchtend, daß der Zusammenhang zwischen Berufen und Bildungsabschlüssen nicht ausschließlich das Ergebnis einer Anpassung der Bildungsabschlüsse an die Arbeitsplätze in allen Berufssparten ist, sondern sich eine stärker interaktive Entwicklung vollzieht.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Grundlagenforschung keine Hinweise liefert, mit denen das Phänomen der "Überbildung" bewiesen oder widerlegt werden könnte. Andere Forschungsarbeiten haben Wege aufgezeigt, welche die Auffassung nahelegen, daß die Überbildung, sofern es sie überhaupt gibt, keinesfalls ein allgemeines Phänomen darstellt.

□ **Haben sich der Inhalt und die Bedeutung der Bildungsabschlüsse verändert?**

Die Gemeinsamkeit der Bildungsabschlüsse liegt darin, daß sie Befähigungsnachweise darstellen, die von den nationalen Bildungssystemen ausgestellt werden, auf ihnen das Niveau des abgeschlossenen Bildungsgangs bezeichnet ist, auf die Erstausbildung verwiesen wird und sie in den verschiedenen Ländern relativ gleichwertig und vergleichbar sind. Die Zunahme höherer Bildungsabschlüsse ist der gesetzliche Nachweis der Bildungsexpansion, von der zuvor die Rede war.

Trotz der grundsätzlichen Stabilität der rechtlichen Wertigkeit haben sich der Inhalt und besonders die Bedeutung der Bildungsabschlüsse verändert. Laut den Diskussionsbeiträgen ist diese Veränderung auf mehrere Faktoren zurückzuführen:

- Als erstes ist festzustellen, daß Bildungsabschlüsse auf ein- und derselben Ebene mit einer entsprechenden Dauer der Bildungsgänge nicht notwendigerweise ein gleichwertiges Niveau des Qualifikationserwerbs beinhalten, und zwar weder zwischen den verschiedenen Bildungsgängen noch innerhalb eines Bildungsgangs. Ein Bildungsabschluß auf ein- und derselben Ebene setzt nie eine Gleichwertigkeit der verfügbaren Qualifikationen voraus. Die allgemeine Erhöhung des Niveaus der Bildungsabschlüsse ist das Ergebnis sehr unterschiedlicher Ansätze der Schüler und Studenten ihrer Ausbildung gegenüber, die manchmal ihre Ausbildung verlängern, nicht wegen eines eigentlichen Interesses, sondern weil Alternativen wie zum Beispiel Arbeit und beruflicher Aufstieg durch die Ausübung des Berufs fehlen. Daher ist das eigentliche Ergebnis der Qualifikationen, die mit einem Bildungsabschlußniveau "nachgewiesen" werden, unterschiedlicher als in der Vergangenheit, als der Zugang zur beruflichen Laufbahn über die Arbeit eine echte Alternative zur Fortsetzung der Ausbildung darstellte (A. Dumont, J. Pasquier).
- Des weiteren hat C. Buechtemann darauf hingewiesen, daß sich die Curriculainhalte zum Erwerb von Bildungsabschlüssen desselben Niveaus in den letzten 15 Jahren in allen europäischen Bildungssystemen wesentlich verändert haben.
- In den vergangenen Jahrzehnten hat sich auch der Marktwert der Abschlußzeugnisse verändert. Dieser Referenzwert der Abschlußzeugnisse ist zeitgleich mit ihrer allgemeinen Zunahme gesunken. Das ist auf den Markt zurückzuführen, und im Gegensatz zu früher wird heute nicht mehr die gleiche Garantie geboten, daß sich eine längere Ausbildung auch auszahlt. Doch es ist ein besonderer Markt, auf dem die Bildungsabschlüsse zugleich eine Wertsteigerung erfahren haben, eben weil sie zugenommen haben und die Voraussetzung für den Zugang zur Beschäftigung besonders zu bestimmten qualifizierten Berufen sind. Mit anderen Worten: Es wirkt sich immer nachteiliger aus, keinen Bildungsabschluß zu haben.

- Subjektiv gesehen sind die Bildungsabschlüsse für ihre Inhaber in zunehmendem Maße eine Investition zur besseren Platzierung auf dem Arbeitsmarkt. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit und die Schwierigkeiten einer qualitativ hochwertigen Ersteingliederung haben dazu geführt, daß der zentrale Wert des Bildungsabschlusses in den Beschäftigungsmöglichkeiten liegt. Leider werden die beruflichen Erwartungen, welche die Absolventen höherer Bildungsgänge mit dem Bildungsabschluß verbinden, nicht völlig erfüllt. Das führt zu Unzufriedenheit und dem Gefühl, unterfordert zu sein. Inwieweit (C. Buechtemann) sind die Veränderungen des Marktwertes der Bildungsabschlüsse auf Veränderungen der "Qualität der Bildungsergebnisse" zurückzuführen? Inwieweit hat die Zunahme der Bildungsabschlüsse ihren Wert als Zeichen der Begabung verändert? Wie hat die Zunahme der Bildungsabschlüsse die Verteilung von Begabungen verändert und ihre Heterogenität erhöht?
- Wie K. Schedler schließlich in bezug auf Österreich festgestellt hat (doch das gilt auch für andere europäische Länder), ist die Abbrecherquote hoch (50% in Österreich), und deshalb ist auch ein Großteil der schulischen Ausbildung nicht durch Bildungsabschlüsse nachweisbar.

□ Welche Beziehung besteht zwischen den Bildungsabschlüssen (zwischen dem, was sie darstellen) und den beruflichen Befähigungen, die in den Unternehmen benötigt werden?

Diese Frage wurde mehrfach behandelt, insbesondere von H. Steedman, J. Pasquier und A. Dumont.

Die zentralen Themen der Diskussion in diesem Zusammenhang waren:

- Allgemeine Überlegungen zu den Veränderungen der Merkmale, des Inhalts und der Anerkennung höherer Bildungsabschlüsse, beruflicher Kompetenzen und der damit verbundenen Informationsprobleme.
- Der Wert der Bildungsabschlüsse als Indikator für berufliche Kompetenzen.
- Die Fähigkeit der Unternehmen, ihren Bedarf an beruflichen Kompetenzen klar aufzuzeigen.
- Die Vielschichtigkeit des Prozesses des Erwerbs der Kompetenzen und ihrer Anerkennung und Berechtigung auf dem Arbeitsmarkt.

Es wurden einige allgemeine Überlegungen zu den Veränderungen der Merkmale und des Inhalts der Qualifikationen und Kompetenzen angestellt:

Eines der Probleme bei der Betrachtung des Zusammenhangs zwischen der Zunahme der Bildungsabschlüsse und dem Bedarf an Kompetenzen in den Unternehmen (C. Buechtemann) liegt darin, daß die allgemeine Verbreitung der NTI nicht nur die Entstehung neuer Berufe impliziert, sondern auch strukturelle Veränderungen auslöst, die zu einem neuen Kompetenzbedarf in der gesamten Beschäftigungshierarchie und einer neuen transversalen Nachfrage nach Kompetenzen führen, die die Definitionen der Berufe, ihre traditionelle Beschreibung auch in den statistischen Bezeichnungssystemen

zumindest teilweise obsolet machen. Dies führt zu großen Informationsproblemen auf der Makroebene der Bildungsabschlüsse und der beruflichen Kompetenzen.

Für die Kompetenzen, deren Anerkennung bereits auf individueller Ebene zahlreiche Probleme bereitet, gibt es keinerlei statistisches Register. Es stellt sich folgende Frage: Sind die Bildungsabschlüsse ein guter Indikator für berufliche Kompetenzen? Wenn nicht, gibt es dann einen Indikator (oder mehrere) zur besseren Feststellung von Kompetenzen?

Zum Thema Bildungsabschlüsse wurden mehrere Überlegungen angestellt:

- In den Diskussionsbeiträgen wurde darauf hingewiesen, daß der Qualifikationsbedarf der Unternehmen sich in der Nachfrage nach Kompetenzen äußert und die Bildungsabschlüsse nur ein sehr schwacher Indikator zur Feststellung der Kompetenzen, insbesondere von erwachsenen Arbeitnehmern, sind. Erwachsene Arbeitnehmer erwerben einen Großteil ihrer Qualifikation durch Erfahrung und Weiterbildung.
- Andererseits (C. Buechtemann) hat die interne Entwicklung der Trennung zwischen den Ausbildungsgängen der europäischen Bildungssysteme die Heterogenität der "Begabungen" und der Kompetenzen, die mit den Bildungsabschlüssen nachgewiesen werden, erhöht.
- Das Streben nach höheren Bildungsabschlüssen (A. Dumont, J. Pasquier) hat nach Auffassung mehrerer Diskussionsteilnehmer die Situation von jungen Arbeitnehmern in den Unternehmen nicht verbessert. Andere Diskussionsteilnehmer waren jedoch der Meinung, daß dieses Streben zu einer Erhöhung der Qualität der Humanressourcen für die Unternehmen geführt habe. Einige vertraten die Ansicht, daß die Unternehmen ein widersprüchliches Verhalten an den Tag legen. Wenn sie sich an die Verantwortlichen der Bildungssysteme wenden, verlangen sie immer mehr Ausbildung, wenn es um Neueinstellungen geht, stellen sie den produktiven Wert dieser Ausbildungsmaßnahmen systematisch in Frage.
- Trotz allem war J. Tagliaferri der Meinung, daß die Bildungsabschlüsse trotz aller Einschränkungen letztendlich doch eine der wenigen Garantien für Kompetenzen und die Fähigkeit, sie weiterzuentwickeln, bleiben.

Zum Thema Bedarf der Unternehmen wurden folgende Überlegungen angestellt:

- H. Steedman stellte die Frage, ob der zunehmende Bedarf der Unternehmen an hochqualifizierten Arbeitskräften (mit höherem Bildungsabschluß) wirklich auf den Bedarf an Kompetenzen zurückzuführen sei.
- A. Dumont hat hervorgehoben, daß die Unternehmen keine Bildungsabschlüsse an sich bräuchten, sondern berufliche Kompetenzen. Zur Deckung des Bedarfs der Unternehmen sei es folglich erforderlich, in die "Logik der beruflichen Kompetenzen" einzutreten, obwohl die Zuordnung klar definierter beruflicher Kompetenzen zu den einzelnen Berufen aufgrund der Unterschiedlichkeit der Unternehmen schwierig sei.
- Dieser Logik zufolge müssen die Unternehmen die Kompetenzen der einzelnen Arbeitnehmer anerkennen. Diese Anerkennung kann nicht allein über Informationen zu den Bildungsabschlüssen erfolgen, da diese Informationen eher ungenau und unzulänglich sind.

- H. Steedman hat darauf hingewiesen, daß die Arbeitgeber die mit den Bildungsabschlüssen verbundenen Qualifikationen eher als Indikator für Lernfähigkeit denn als Indikatoren für erworbenes Wissen werten. Demzufolge ist die Strategie des Austauschs von weniger qualifizierten Arbeitskräften durch höher qualifizierte Arbeitskräfte Teil einer Strategie zur Senkung der Ausbildungskosten.
- In jedem Fall - dies hat J. Pasquier unterstrichen - müssen die Unternehmen ihren Bedarf genauer umreißen. Die Unternehmen geben nämlich unterschiedliche Auskünfte über ihren Bedarf an beruflichen Kompetenzen und Bildungsabschlüssen, je nachdem, ob sie sich an die Universitäten wenden oder neue Arbeitskräfte einstellen möchten. Gegenüber den Universitäten neigen sie dazu, mehr Bildung und ein besseres Bildungsniveau zu verlangen, und gegenüber den Arbeitsplatzinteressenten werten sie dann die Bildungsniveaus ab.
- Das Problem des Kompetenzbedarfs sollte zudem nicht ausschließlich unter dem Aspekt der Anpassung an die gegenwärtigen Bedürfnisse behandelt werden, sondern im Hinblick auf eine vorausschauende Verwaltung der Humanressourcen.
- In den Auskünften der Unternehmen zeigt sich ein möglicher Widerspruch. Es werden häufig nur kurzfristige Verträge abgeschlossen, der Bedarf an Investitionen in die beruflichen Kompetenzen ist aber mittel- und langfristig einzuschätzen.
- K. Drake hat schließlich die Notwendigkeit einer umgekehrten Fragestellung hervorgehoben: Wie kann den Unternehmen die Fähigkeit vermittelt werden, die Kompetenzen ihrer Beschäftigten voll zu nutzen? Nach den verfügbaren Angaben zu schließen, sind die Unternehmen weit von einer vollen Nutzung der beruflichen Kompetenzen entfernt.

Zum Thema Anerkennung der beruflichen Kompetenzen wurden folgende Überlegungen angestellt:

- Obwohl Bildungsabschlüsse laut J. Tagliaferri nur ein annähernder und unvollständiger Indikator für Kompetenzen sind, bilden sie doch nach wie vor eines der wenigen universell anerkannten Referenzsysteme. Werden sie durch ein neues System ersetzt, das die Kompetenzen anerkennt, wirft das zahlreiche und zwei besondere Probleme auf: das Problem der Anerkennung/Transparenz und das Problem der Legitimierung seitens der Akteure, also der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Bildungs- und Ausbildungssysteme.
- Im gegenwärtigen Kontext und angesichts des Fehlens eines Systems der Anerkennung von beruflichen Kompetenzen ist es absehbar, daß die höheren Bildungsabschlüsse weit davon entfernt sind, ihre Signalwirkung zu verlieren, sondern im Gegenteil eine Wertsteigerung erfahren, weil es keine anderen zweckdienlicheren Indikatoren gibt.
- Die Schaffung eines neuen Informationssystems über die beruflichen Kompetenzen wird immer wichtiger in dem Maße, in dem sich der Bedarf an Kompetenzen rasch ändert und der Arbeitsmarkt immer flexibler wird.
- Der soziale Dialog scheint für die Schaffung eines solchen Systems unerlässlich zu sein, obwohl die entsprechenden Äußerungen auf den verschiedenen Ebenen des sozialen Dialogs (Unternehmen, Branchen, nationale und internationale Ebene) nicht klar sind.

□ Welche Rolle spielen die Bildungsabschlüsse bei den individuellen Ausbildungsstrategien?

Wie L. Frey hervorgehoben hat, ist die Verbreitung höherer Bildungsabschlüsse das Ergebnis einer Ausbildungsstrategie (der Familien, des Staates und der Unternehmen), bei der alle Anstrengungen auf die Erstausbildung konzentriert wurden und damit indirekt eine generationsübergreifende Trennung entstand zwischen den jüngeren Arbeitnehmern, die sich über ihren Bildungsabschluß definieren können, und den älteren Arbeitnehmern mit einer im allgemeinen niedrigeren Schulbildung, die sich ihre Qualifikationen durch Erfahrung angeeignet haben.

Die Expansion der schulischen Erstausbildung ist also auch das Ergebnis der Nachfrage seitens der Jugendlichen und ihrer Familien, obwohl, wie J. Pasquier hervorgehoben hat, es dafür auch andere, unterschiedliche Gründe gibt, wozu auch die Arbeitslosigkeit zu zählen ist. Das Streben nach einem höheren Bildungsabschluß ist also ein wesentliches Element der Ausbildungsstrategie der einzelnen Jugendlichen, die eine bessere Ersteingliederung und eine bessere Ausgangsbasis für ihre berufliche Laufbahn anstreben.

K. Schedler stellte die Frage wie folgt: Inwieweit eröffnet die Anhebung des Bildungsabschlußniveaus tatsächlich bessere Karrierechancen?

Die höheren Bildungsabschlüsse, die zwar einen Teil ihres Wertes auf dem Arbeitsmarkt eingebüßt haben, werden jedoch als eine notwendige, wenngleich allein nicht ausreichende Voraussetzung für den Beschäftigungszugang in Verbindung mit Karrierechancen und entsprechend guter Entlohnung aufgewertet und bieten einen privilegierten Zugang zum lebenslangen Lernen.

Hinter der Bedeutung von höheren Bildungsabschlüssen im Ausbildungsprozeß, bei der Einstellung und der individuellen beruflichen Laufbahn verbirgt sich eine generationsübergreifende Konkurrenzsituation. Höhere Bildungsabschlüsse sind vorrangig ein Merkmal der jüngeren Generationen, die ältere Generation verfügt dagegen eher über informelle Qualifikationen. Dafür gibt es zwei Gründe: Zum einen kam die jüngere Generation eher in den Genuß der Vorteile der Expansion der schulischen Bildung, und zum anderen verfügt die ältere Generation logischerweise über mehr Arbeitserfahrung.

Die große Bedeutung höherer Bildungsabschlüsse bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg kann die berufliche Laufbahn und die Ausbildung älterer Arbeitnehmer de facto blockieren und gleichzeitig zu einer inflationären Zunahme von "Zeugnissen" unter den Jüngeren führen, die wegen der hohen Arbeitslosigkeit um Arbeitsplätze konkurrieren.

□ Welche Folgen haben die Antworten auf die vorstehenden Fragen auf die Zukunft der Bildungs- und Ausbildungssysteme?

Die erste Feststellung, wie B. Lutz hervorhob, bezieht sich auf die erstaunliche Tatsache, daß sich die Verbreitung höherer Bildungsabschlüsse infolge des Angebotseffekts unabhängig von den Systemen der Erstausbildung entwickelt hat, so unterschiedlich diese auch in den europäischen Ländern sind.

L. Frey hat eine zweite Feststellung getroffen und vertrat die Meinung, daß die allgemeine quantitative Zunahme der höheren Bildungsabschlüsse das Ergebnis einer von allen europäischen Ländern getroffenen Entscheidung sei, die Investitionen auf die Erstausbildung zu konzentrieren (auf die schulische Erstausbildung der jungen Menschen) und diese Entscheidung nicht zu dem Vorstoß in Richtung einer "lebenslangen Ausbildung für alle" passe (L. Frey).

A. Dumont fügte hinzu, daß die Mehrheit der Facharbeiter in Frankreich (86%) niemals an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen habe.

Nach Auffassung von L. Frey ist es aufgrund dieser Tatsachen erforderlich, den Zielen der Ausbildung/Umschulung von Erwachsenen (einschließlich der älteren Arbeitnehmer) parallel zur Anhebung des Ausbildungsniveaus der jüngeren Generation einen vorrangigen Stellenwert einzuräumen.

Die neue Nachfrage nach Ausbildung und die neuen Ausbildungsangebote ersetzen die Rolle der Schule; von den Schulsystemen kann weder die Vervollständigung noch die Verwaltung des lebenslangen Lernens verlangt werden, und die Schule kann auch den Unternehmen nicht die beruflichen Kompetenzen liefern, die sie benötigen.

Die Schule kann künftig ein "zentrales", aber nicht das einzige Element eines Systems mit zahlreichen Untersystemen sein, die größtenteils bereits heute bestehen (Schule, Ausbildungseinrichtungen, Unternehmen, usw.). Dieses System muß ausgehend von der Anerkennung aller Bestandteile organisiert werden, wobei eine vielschichtige Lesart im Hinblick auf berufliche Kompetenzen, Kenntnisse, Qualifikationen, erworbene Ausbildungsabschlüsse unabhängig vom Ort und der Zeit dieses Erwerbs ermöglicht werden muß.

Ein derartiger Vorstoß wird unweigerlich bedeutende Auswirkungen auf die Art und den Inhalt aller Ausbildungsmaßnahmen (von der Schule bis zu den Arbeitserfahrungen) und ihre Finanzierung haben. Welche Auswirkungen werden das sein?

In der Diskussion über die Auswirkungen auf die Art und den Inhalt der Ausbildungsmaßnahmen wurden nur einige Elemente erwähnt: O. Lübke wies darauf hin, daß im Rahmen der raschen Veränderungen und der Erhöhung der Mobilität die Qualifikationen in der Berufsbildung möglichst breit geschützt werden müssen. A. Dumont unterstrich, daß sich die schulische Ausbildung darauf konzentrieren und vielleicht beschränken müsse, dafür zu sorgen, daß jeder einzelne das lernt, was er für seine soziale Integration braucht, und ihm die Grundlagen zur Entwicklung seiner Kompetenzen vermittelt werden, wobei das Unternehmen die Aufgabe habe, die Kenntnisse und Fähigkeiten der einzelnen Arbeitnehmer zusammenzufassen, um die Kompetenzen zur Verfügung zu haben, die es benötigt (die Diskussion über die Rolle der Unternehmen im Ausbildungsprozeß blieb offen; dies wird das Thema des nächsten AGORA-Seminars sein).

Im Hinblick auf die Finanzierung waren die Auswirkungen eines derartigen Vorstoßes auf die Verteilung der öffentlichen Ausbildungsmittel das zentrale Thema der Diskussion. Die Schwierigkeiten der öffentlichen Haushalte werfen große Probleme hinsichtlich der Prioritäten auf (L. Frey). Eine Neuverteilung der Mittel impliziert eine Aufstockung des Haushalts und eine stärkere Beteiligung der Einzelnen an den Kosten der bisher fast unentgeltlichen Abschnitte der Erstausbildung.

Wie würden die Familien und Einzelpersonen darauf reagieren?