

Wann wird der Arbeitsmarkt erwachsen?

Folgen des Strukturwandels für die Übergänge zwischen Bildung und Beschäftigung

Günther Schmid

Die Frage nach dem Strukturwandel des Arbeitsmarktes und seiner Folgen für die Übergänge zwischen Bildung und Beschäftigung gleicht der berühmten „Eine-Million-Dollar-Frage“. Eine Annäherung zur Beantwortung kann daher nur durch Unterfragen geschehen, die wesentliche Aspekte oder Blickwinkel in den Vordergrund rücken, beispielsweise: Verlangt der Strukturwandel des Arbeitsmarktes von den Individuen mehr berufliche und zwischenbetriebliche Übergänge, und welche Auswirkungen hat er für die betriebliche Personalpolitik? Wie können individuelle Übergänge in Arbeitslosigkeit oder niedrig bezahlte Arbeitsplätze durch Bildung vermieden werden, und wie können die Betriebe sich qualifizierter Mitarbeiter versichern? Soll der Arbeitsmarkt das Bildungssystem oder das Bildungssystem den Arbeitsmarkt steuern, und was folgt daraus für die politische Gestaltung von Übergängen aus der Perspektive individueller Lebensverläufe und betrieblicher Produktionsabläufe?

Auch diese großen Fragen lassen sich kaum beantworten. Aber es gibt wenigstens informierte Spekulationen dazu, die für weiterführende und eventuell lösbare Fragen heuristisch genutzt werden können. Jedenfalls kommen wir auf dem Wege dahin an nüchternen Fakten vorbei, die auch für die Erwachsenenbildung von Interesse sein sollten. Darüber hinaus könnte das Denken in Übergängen auch Forschung und Praxis der Erwachsenenbildung anregen. Dass sich auch Erwachsene bilden oder weiterbilden, war früher gar nicht so selbstverständlich. Aber schon seit Goethe wissen wir: "Es ist schlimm, rief Eduard, dass man jetzt nichts mehr für sein ganzes Leben lernen kann. Unsere Vorfahren hielten sich an den Unterricht, den sie in ihrer Jugend empfangen; wir aber müssen jetzt alle fünf Jahre umlernen, wenn wir nicht ganz aus der Mode kommen wollen."¹

Wie kann diesem als bedrohlich empfundenen Veränderungsdruck eine individuelle Souveränitätsperspektive abgewonnen werden? Dass sich Betriebe um qualifizierte Mitarbeiter kümmern müssen, ist zwar nicht neu, gewinnt aber

¹ J.W. Goethe, Die Wahlverwandtschaften (Erstveröffentlichung 1809), in: Hamburger Ausgabe in 14 Bänden, hrsgg. von Eric Trunz, München 1977, Bd. VI, S. 270.

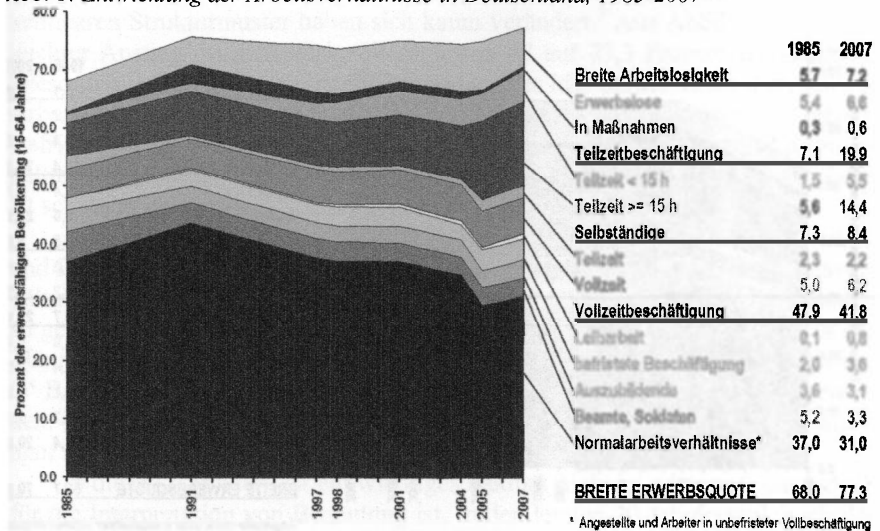
angesichts des demografischen Wandels und der Intensivierung des internationalen Wettbewerbs an Bedeutung. Wie können Betriebe diesem Anpassungsdruck ohne billigen Lohnwettbewerb und verschlechterte Arbeitsbedingungen nachhaltig widerstehen? Dass Bildung nicht den kurzfristigen Marktanforderungen dienen soll ohne marktfremd zu sein, ist zwar richtig, bleibt aber wohlfeile Rede, wenn Bildungs- und Beschäftigungssystem nicht so reformiert werden, dass dieses Spannungsverhältnis in eine neue produktive Balance gelangt. Dazu bedarf es in der Politik eines Paradigmenwechsels von steuernder zu lernender Gestaltung, wie im Folgenden auszuführen ist.

1. Wie wirkt sich der Strukturwandel des Arbeitsmarkts auf individuelle Übergänge und betriebliche Personalpolitik aus?

Der Strukturwandel hat viele Gesichter, zwei davon sind für das Denken in Übergängen von besonderer Bedeutung: Der Wandel der Arbeitsverhältnisse und der sektorale wie berufliche Wandel. Meine erste These betrifft den Wandel des Arbeitsverhältnisses von der binären Struktur (unbefristet vollzeitbeschäftigt oder nichtbeschäftigt) zur fluiden Struktur (variabel in Arbeitszeit, Entlohnung und Vertragsdauer). Dieser Trend zu „atypischen“ Arbeitsverhältnissen ist sowohl Anzeichen für einen höheren Flexibilitätsbedarf von Seiten der „Arbeitnehmer“ im Lebensverlauf (Vereinbarkeit von Arbeit und Leben) als auch von Seiten der „Arbeitgeber“ im sich wandelnden Produktionsprozess (Verlängerung der Wertschöpfungsketten und Projektwirtschaft). Er ist aber auch der Anlass für eine neue Segmentierungswelle des Arbeitsmarktes, die von zunehmender Prekarisierung auf der einen Seite und Fachkräftemangel auf der anderen Seite geprägt ist. Dieser Trend könnte zum Teil durch höhere betriebsinterne Mobilität, also durch berufliche Flexibilität und Arbeitszeitvariation gedeckt werden, zum Teil aber auch durch neue Formen des betriebsexternen Übergangsmagements wie Arbeitskräftepools, Dualisierung tertiärer Bildung, Kombination von Bildung und Beschäftigung oder Mobilitätsförderung.

„Atypisch“ werden hier Arbeitsverhältnisse genannt, die von der (binären) „Norm“ der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung im abhängigen Lohn- und Gehaltsverhältnis abweichen. Dass sich solche Definitionen auf die Vergangenheit beziehen und Elemente des heute „Atypischen“ morgen Bestandteile der „Norm“ sein können, versteht sich von selbst. Zur Darstellung des Strukturwandels müssen wir jedoch zu solchen starren Konstrukten greifen. Die folgenden Schaubilder zeigen in stilisierter Form die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse in Deutschland von 1985 bis 2007.

Abb. 1: Entwicklung der Arbeitsverhältnisse in Deutschland, 1985-2007*

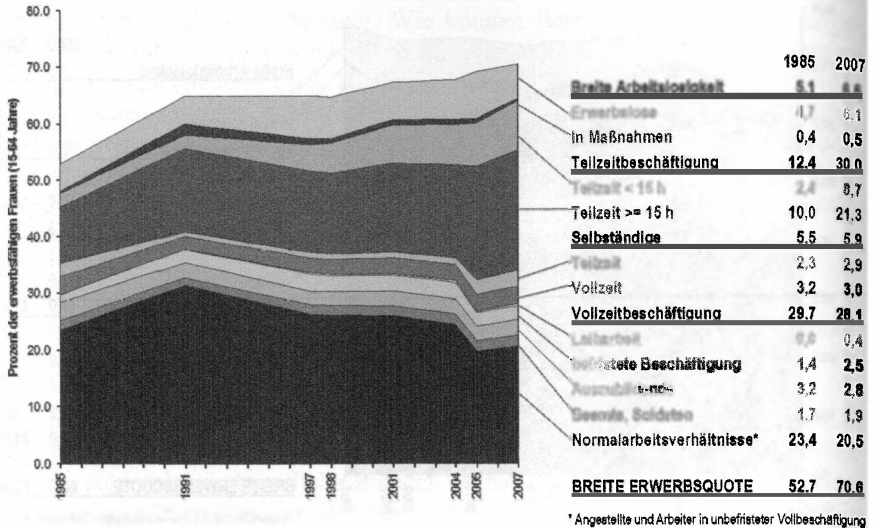


Quelle: Mikrozensus, Ärztliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

* Statistische Erläuterungen (ab 1991 einschließlich Ostdeutschland):

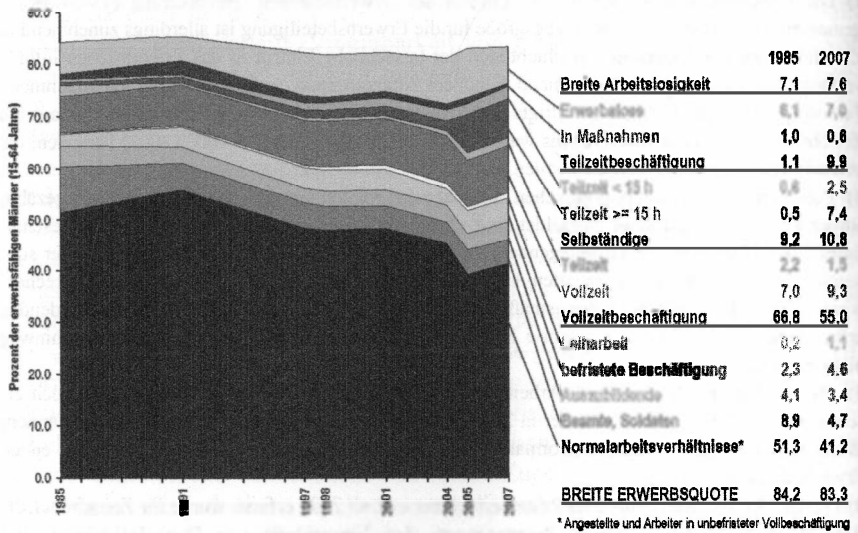
- 1) Die Erwerbsquoten werden hier in Prozent der ‚erwerbsfähigen‘ Bevölkerung (15-64 Jahre) gemessen. Diese bisher übliche Bezugsgröße für die Erwerbsbeteiligung ist allerdings zunehmend in Zweifel zu ziehen. Einerseits verschiebt sich der tatsächliche Eintritt in das Erwerbsleben infolge verlängerter Bildungszeiten zunehmend in höhere Altersgruppen, andererseits nehmen zunehmend Personen (vor allem Teilzeitbeschäftigte und Selbständige) im Alter von 65 und darüber hinaus am Erwerbsleben teil. Laut Mikrozensus waren dies 520.000 (2005) und 594.000 (2007) Personen, die in die Berechnungen einbezogen wurden.
- 2) Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden als Erwerbspersonen hinzugezählt, soweit sie als ‚arbeitsuchend‘ gemeldet sind, aber nicht – wie etwa bei befristeten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten (seit 2005 ‚Ein-Euro-Jobs‘), bei Kurzarbeit oder subventioniert Beschäftigten in privaten Unternehmen statistisch zu den Erwerbstätigen gerechnet werden. Teilnehmer in Umschulungsmaßnahmen werden im Mikrozensus unter den Auszubildenden erfasst. Die Messung dieser Kategorie ist mit Unsicherheiten behaftet und über die Jahre hinweg nicht strikt vergleichbar.
- 3) „Teilzeit“ ist hier definiert als Arbeitszeit von 1 bis (einschließlich) 35 Stunden. Die hoch erscheinende Teilzeitquote in 2007 resultiert vor allem aus der großen Zahl von Männern in der Kategorie 32-35 Stunden „normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden in der ersten Erwerbstätigkeit“.
- 4) Da der Mikrozensus Leih- oder Zeitarbeiter erst ab 2006 erfasst, wurde für Zeitarbeiter die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik herangezogen. Zur Vermeidung von Doppelzählungen sind jedoch Zeitarbeiter in Teilzeit (17%) und Zeitarbeiter in befristeter Vollzeit (31%) laut Ergebnissen des Mikrozensus 2006 aus den Angaben der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik für die Jahre 2005 und 2007 heraus gerechnet worden.

Abb. 2: Entwicklung der Arbeitsverhältnisse von Frauen in Deutschland, 1985-2007



Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Abb. 3: Entwicklung der Arbeitsverhältnisse von Männern in Deutschland, 1985-2007



Quelle: Mikrozensus, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Abbildungen 1-3 reflektieren zwar nicht den neuesten Stand, aber die erkennbaren Strukturmuster haben sich kaum verändert.² Aus Abbildung 1 ist ein leichter Anstieg der Erwerbsbeteiligung von 68 auf 77,3 Prozent zu erkennen. Dieser beruht vor allem auf der Ausbreitung (des hier bunten Bildes) atypischer Arbeitsverhältnisse. Gestiegen sind vor allem Arbeitsverhältnisse in Teilzeit, Befristung und Selbständigkeit. Das dunkelblaue Band von Normalarbeitsverhältnissen im engen Sinne, also *abhängig* Beschäftigte in *unbefristeter Vollzeit*, ist schmaler geworden.

Außerdem ging der Anstieg der Erwerbsquote³ nur auf die Frauen zurück, und Frauen sind, wie Abbildung 2 zeigt, überwiegend in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Nur jede fünfte Frau im erwerbsfähigen Alter ist in einem so genannten Normalarbeitsverhältnis erwerbstätig. Die Erwerbsbeteiligung der Männer ist dagegen leicht gesunken. Aber auch bei den Männern ist das ‚normale‘ Band enger und das bunte Bild atypischer Arbeitsverhältnisse breiter geworden. Nur noch gut 40 Prozent der Männer im erwerbsfähigen Alter sind in einem so genannten Normalarbeitsverhältnis beschäftigt.

In diesen Abbildern ist ein wichtiges Faktum nicht zu erkennen, das jedoch für die Interpretation von Bedeutung ist. In den letzten 20 Jahren sank auch das Arbeitsvolumen der Männer, und zwar um 13,7 Prozent, während das Arbeitsvolumen der Frauen um 4 Prozent anstieg (Wanger 2011). Deshalb kann man davon ausgehen, dass Normalarbeitsverhältnisse der Männer zum Teil durch atypische Beschäftigung der Frauen substituiert wurden.

Dynamisch betrachtet gewinnen die Konturen der Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ an weiterer Schärfe. Weitgehend unabhängig vom Konjunkturverlauf nahm die Teilzeitbeschäftigung stetig zu, und zwar in marginaler (Minijobs, Midijobs) wie in substanzieller Form (20-34 Stunden). Die Entwicklung der Soloselbständigen zeigte in den letzten zehn Jahren kaum noch Veränderungen, während die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse strukturell noch leicht weiter anstieg, aber stark vom Konjunkturverlauf abhängig war. Verständlicherweise werden befristete Arbeitsverhältnisse, insbesondere Zeit- oder Leiharbeit, im wirtschaftlichen Abschwung schnell abgebaut, aber ebenso schnell im Boom wieder aufgebaut; Zeitarbeit ist für Experten mittlerweile einer der zuverlässigsten Barometer der Wirtschaftsdynamik (Spermann 2011). Dagegen nahm der Bestand an Arbeitslosen stark ab, und die Bundesrepublik überlebte selbst die letzte Rezession u.a. dank starker Flexibilitätspuffer (vor allem

² Die Schaubilder basieren auf Schmid/ Protsch (2009), Schmid (2011), und Schmid (2012). Zur jüngsten Entwicklung vgl. insbesondere Schmeißer et al. (2012) und Eichhorst/Tobsch 2013.

³ Die hier berechnete „breite Erwerbsquote“ schließt neben den Arbeitslosen auch Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ein (die ja aktiv wären, wenn sie über die notwendige Beschäftigungsfähigkeit verfügten und einen angemessenen Arbeitsplatz angeboten bekämen).

Kurzarbeit) und eingebauter Stabilisatoren (Sozialversicherung) ohne nennenswerte Steigerung der Arbeitslosigkeit. Auch die Zahl der Erwerbsfähigen im Übergangstatus arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nahm stark ab: Waren im Jahr 2000 noch etwa 1,8 Millionen auf „Beschäftigungsbrücken“, befanden sich im Jahr 2011 nur noch etwa 1,2 Millionen darauf.

Ein noch deutlicheres Bild gewännen wir, wenn sich die Übergänge von einem zum anderen Beschäftigungsstatus (einschließlich Informationen über Qualifikation und Einkommen) nachzeichnen ließen. Leider ist die offizielle Statistik daraufhin überhaupt noch nicht abgestellt, und die Wissenschaft konnte diese Lücke bisher nur bruchstückhaft füllen, da hierzu Dateninfrastrukturen erforderlich sind, die den Erwerbsverlauf der Individuen nachzeichnen können, also vor allem so genannte Paneldaten. Ein Beispiel hierfür bietet die nachfolgende stilisierte Tabelle 1.

Tabelle 1: Durchschnittliche jährliche Übergänge aus befristeter Beschäftigung (in Prozent)

In:	Unbefristet Vollzeit o. Teilzeit	Unbefristet flexible Arbeit*	Weiterhin befristet **	Arbeitslos oder inaktiv
1997- 2002	37	≈ 4	39	20
2003- 2007	32	≈ 5	44	18
2008- 2011	32	≈ 5	48	16

Quelle: Eichhorst/Tobsch (2013), eigene Zusammenstellung aus Abbildung 17, S. 20

*) Zeitarbeit, Minijob, Selbständig

***) einschließlich (Weiter-)Bildung, befristete Zeitarbeit

Jährlich geht etwa ein Drittel der befristet Beschäftigten in unbefristete Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung über; nur wenige wandern in unbefristet flexible Beschäftigungsformen, die sowohl Minijobs als auch Selbständigkeit einschließen können. Ein steigender Prozentsatz bleibt in befristeten Arbeitsverhältnissen, während – neuerlich wohl der günstigeren Arbeitsmarktsituation geschuldet – ein fallender Prozentsatz in Arbeitslosigkeit oder inaktiven Status übergeht. Insgesamt konzentrieren sich befristete Beschäftigungsverhältnisse auf Jugendliche und junge Erwachsene, und die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in ein „Normalarbeitsverhältnis“ korreliert stark mit dem Bildungsniveau. Es kann somit angenommen werden, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse für viele,

gut qualifizierte Jugendliche eine Chance bieten, Berufserfahrungen zu sammeln und (gute) Arbeitgeber kennenzulernen, während sie für Betriebe die Chance bieten, die tatsächliche Kompetenz und Entwicklungsmöglichkeiten der jungen Erwachsenen zu testen. Für eine wachsende Zahl, vor allem für gering Qualifizierte, wird Befristung jedoch zur Karrierefalle.

Sind diese Beobachtungen eine deutsche Sonderentwicklung? Die Antwort ist ein kein eindeutiges Ja. Von tradierten Normen abweichende Arbeitsverhältnisse scheinen mehr oder weniger ein Trend aller dynamischen Volkswirtschaften, aber offenkundig sind auch nicht zu vernachlässigende Differenzen, die auf unterschiedliche Beschäftigungsregimes zurückzuführen sind. In vielen neuen Mitgliedstaaten der EU, etwa Rumänien oder Bulgarien oder in den mediterranen Ländern, ist der informelle Arbeitsmarkt noch stark ausgeprägt. Man kann dies als funktionales Äquivalent „atypischer“ Beschäftigung betrachten; entsprechend sind befristete Beschäftigung oder Teilzeitarbeit gering ausgeprägt. Darüber hinaus hängt befristete Beschäftigung auch stark von der Arbeitsvertragsregulierung ab: Sie ist dort ausgeprägt, wo der Kündigungsschutz – wie in den Mittelmeerregionen – hoch ist oder Entlassungen für Arbeitgeber aus anderen Gründen (Abfindungszahlungen) kostspielig sind.

Eindeutig ist jedoch der Trend zur Teilzeitbeschäftigung, der vor allem mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen zusammenhängt. Allerdings scheint diese vorwiegend ein europäisches Phänomen zu sein, und auch hier sind Stagnationen (freilich auf hohem Niveau wie in Skandinavien) oder noch sehr niedrige Levels (Mittelmeerraum und osteuropäische Länder) zu verzeichnen, wie nachfolgende Tabelle 2 zeigt. Obwohl man die Anteile „flexibler“ Beschäftigungsformen und Teilzeit nicht einfach zusammenrechnen kann, weil Teilzeitbeschäftigung auch befristet (also ein Übergangsstadium) sein kann, stechen vor allem die rheinischen Regionen hervor (darunter der ‚Teilzeitweltmeister‘ Niederlande): „flexible“ Beschäftigungsformen und Teilzeit haben dort seit Jahrtausendbeginn anteilig um über 10 Prozentpunkte zugenommen⁴, so dass sich traditionelle „Normalarbeitsverhältnisse“ und „atypische Arbeitsverhältnisse“ schon fast die Waage halten. Auch in Gesamteuropa (EU-27; mittlerweile EU-28) scheint, wenn die Entwicklung so weitergeht, die Aufteilung in „atypisch“ und „normal“ dem Gleichgewicht zuzustreben.

⁴ Leider liegen – international vergleichend – keine Angaben über den Anteil befristeter, also „flexibler“ Teilzeitarbeitsverhältnisse vor. Abgesehen von Befristungen, die – wie im akademischen Bereich – Bestandteil von Jobaufstiegsleitern sind, ist jedoch anzunehmen, dass der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigung unbefristet ist. Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird Teilzeitbeschäftigung auch zunehmend mit Bildung kombiniert und ist insofern auch als temporaler Übergangsmodus zu werten.

Tabelle 2: Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung (in Prozent): Flexibel* und Teilzeit **

	2000/2001		2007		2011/2012	
	Flexibel	Teilzeit	Flexibel	Teilzeit	Flexibel	Teilzeit
USA	11.1	12.6	11.4	12.6		12.6
Kanada	21.5	18.1	21.1	18.3	20.9	19.9
Japan	26.9		25.6	18.9	24.8	20.6
EU-27	25.3	15.8	27.2	17.7	26.6	19.3
Angelsächsisch ¹	17.6	20.5	17.9	20.9	19.1	24.6
Skandinavisch ²	21.2	20.2	22.3	22.1	20.9	22.8
Rhein-Region ³	21.1	25.4	23.8	31.3	24.0	33.2
Frankophon ⁴	22.7	16.2	23.4	19.1	23.9	20.4
EU Mittelmeer ⁵	37.6	7.3	38.6	9.9	35.2	12.5
Osteuropa ⁶	24.3	6.6	27.4	6.0	27.9	7.0

Quelle: eigene Zusammenstellung aus Berkhout et al. (2013)

*) Fasst Beschäftigungen in befristeten, selbständigen oder Leiharbeitsverhältnissen zusammen

**) Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit; für die europäischen Länder gilt die Eurostat-Definition (weniger als 35 Stunden die Woche), für OECD-Länder die OECD-Definition (weniger als 30 Stunden); die Angaben sind kursiv gesetzt um darauf aufmerksam zu machen, dass die Anteile „flexibel“ und „Teilzeit“ nicht aufsummiert werden können, weil Beschäftigung in Teilzeit auch „flexibel“, d.h. befristet sein kann.

- 1) [Marktgesteuert] Großbritannien und Irland
- 2) [Sozialer Dialog] Dänemark, Norwegen, Schweden, Finnland
- 3) [Sozialer Dialog] (Belgien: gehört zwar mit Flandern teilweise in diese Gruppe, wird aber aus praktischen Gründen – Wallonien – zur frankophonen Gruppe gezählt), Deutschland, Niederlande, Österreich
- 4) [Staatsgesteuert] Belgien, Frankreich, Luxemburg
- 5) [Staatsgesteuert] Griechenland, Italien, Portugal, Spanien
- 6) [neue Märkte, institutionell noch nicht gefestigt] Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn

Wie jedoch die USA zeigen, ist das keineswegs eine zwingende Entwicklung. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass sich auch im Bereich der Normalarbeitsverhältnisse eine zunehmende Flexibilisierung und Entgrenzung abzeichnet. Bei formal stabiler, auf Dauer angelegter Beschäftigung treten zunehmend Elemente der internen Flexibilität auf wie flexible Arbeitszeiten, betrieblich veranlasste Weiterbildungen oder interne Jobrotation. Darüber hinaus reicht, wie das Phänomen der „Aufstocker“ zeigt, bei nicht wenigen die Vollzeitbeschäftigung wegen niedriger Löhne für ein anständiges Leben nicht mehr aus.⁵

Fassen wir zusammen: In fast allen Ländern haben atypische Beschäftigungsverhältnisse in der einen oder anderen Form zugenommen. Die Unterschiede sind jedoch enorm und – noch wichtiger – sie scheinen zum einen mit der Höhe der Erwerbsbeteiligung (vor allem der Frauen), zum anderen mit Wachstum und Wirtschaftskraft zusammenzuhängen. Bei Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich ist die Beobachtung von Bedeutung, dass der Anteil unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung mit der Höhe der Teilzeitbeschäftigung sinkt. In den beiden Ländern mit der höchsten Teilzeitquote (Schweiz und vor allem die Niederlande) ist der Anteil unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter weit unter 10 Prozent; in den Ländern mit sehr geringer Teilzeitbeschäftigung wie Bulgarien, Rumänien und im mediterranen Raum liegt der Anteil unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter weit über 50 Prozent.⁶ Darüber hinaus weisen EU-Mitgliedstaaten mit hohem Wachstum und mit hohem Bruttoinlandprodukt pro Kopf hohe atypische Beschäftigungsquoten auf. Das berechtigt zwar nicht zu einem kausalen Schluss. Aber man kann wenigstens die Vermutung damit verbinden, dass flexible Beschäftigungsverhältnisse eine Voraussetzung dynamischer und prosperierender Volkswirtschaften sind.⁷

Die erste Folgerung von dieser Seite des Strukturwandels ist klar. Der Bedarf an betrieblicher Flexibilität nimmt zu. Warum? *Nachfrageseitig* steigt die Volatilität der Aufträge: die Wünsche der Kunden werden immer differenzierter, und die Arbeitsorganisation ist zunehmend durch projektförmige und vernetzte Produktion charakterisiert. *Angebotseitig* beobachten wir einen zunehmenden zeitlichen Koordinierungsbedarf: Zeit für Familienarbeit, für beruflichen Aufstieg, für eine wachsende Fülle von Erlebnisangeboten; darüber hinaus stehen junge Erwachsene zunehmend vor der Herausforderung, Berufserfahrun-

⁵ Zur generellen Flexibilisierung der Arbeitswelt, insbesondere auch unter dem Blickpunkt der subjektiven Wahrnehmungen und Auswirkungen, vgl. auch Eichhorst/Tobsch (2014).

⁶ Vgl. Figure G5 in Berkhout et al. (2013), Appendix.

⁷ Der Fall USA würde dieser Beobachtung nicht widersprechen, da dort die Flexibilität – noch stärker als in einigen europäischen Ländern – über eine Polarisierung der Lohn- und Einkommensverhältnisse erzwungen wird, und darüber hinaus auf vielen Teilarbeitsmärkten noch das Prinzip des „Heuern und Feuern“ gilt. Vgl. dazu vor allem die aufschlussreiche Studie von Diprete et al. (2006).

gen an diversen Arbeitsplätzen, möglicherweise auch im Ausland, zu sammeln. *Arbeits- und sozialpolitisch* höchst bedenklich sind jedoch die hohen Risiken atypischer Arbeitsverhältnisse für Beschäftigte (geringere Löhne und Sozialschutz, höhere Arbeitslosigkeit oder extrem volatile Einkommen beispielsweise bei den neuen Selbständigen). Darum stellt sich die Aufgabe, nach Beschäftigungsformen zu suchen, die Flexibilität und Sicherheit nicht nur in eine kompatible, sondern auch in eine karrierefördernde wie produktivitätssteigernde Balance bringen.

Aber auch für Betriebe sind die Risiken atypischer Arbeitsverhältnisse nicht zu unterschätzen, beispielsweise die Gefahr der Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte. Neuere Studien zeigen auch, und das ist von besonders großer Bedeutung, dass Betriebe mit exzessiver Nutzung befristeter Arbeitsverhältnisse eine geringere Produktivität und Innovation aufweisen als Betriebe mit überwiegend unbefristeten Arbeitsverträgen.⁸ *Nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit* setzt offenbar voraus, dass die Betriebe – statt billige atypische Arbeitsverhältnisse zu nutzen – in ihre Belegschaften investieren, die Arbeitsorganisation humanisieren und die Arbeitszeiten flexibilisieren. Um von einer Erfindung zu einer Innovation zu gelangen, müssen Betriebe in der Lage sein, ihre Produkte zu verkaufen. Wie das Erfolgsrezept von Apple zeigt, setzt dies voraus, dass Beschäftigte wie Kunden befähigt sind, sich mit dem Produkt zu identifizieren. MP3, also die Kompressionstechnologie von Audiodaten, wurde bei Fraunhofer in Deutschland entwickelt, aber von Apple über iPod und iTunes vermarktet. Lernen mit und Entwicklung von ‚Appetit‘ auf neue Technologien (gewiss auch in kritischer Absicht) gehört zum Kanon zukunftsgerichteter Weiter- und Erwachsenenbildung.

Auch die erste Schlussfolgerung für Übergänge aus dem Bildungssystem erscheint klar: Um die Risiken atypischer Arbeitsverhältnisse zu mindern, bedarf es einer stärkeren Beschäftigungs- und Einkommenssicherung durch flexible Arbeitszeiten und flexible Qualifikation. Was unter flexibler Qualifikation zu verstehen ist, darauf deutet der zweite Aspekt des Strukturwandels.

Tabelle 3 zeigt zunächst in ganz grober Struktur die zu erwartende Entwicklung: Der Anteil *produktionsbezogener Berufe* geht in den nächsten 20 Jahren von 21,2 auf 17,9 Prozent zurück. Das jetzt schon große Segment der *primären Dienstleistungsberufe* bleibt in etwa konstant, während das Segment der *sekundären Dienstleistungsberufe* von 30,9 auf 34,5 Prozent zunimmt. Hier finden wir auch die typischen Berufe der so genannten Wissensgesellschaft, und hier sind auch die Folgen für die Übergänge aus dem Bildungssystem am gravierendsten.

⁸ Einen guten Überblick mit weiteren Literaturverweisen bieten Kleinknecht u.a. (2013).

Tabelle 3: Erwerbstätige nach Berufshauptfeldern in Prozent

	2005	2015	2025
Produktionsbezogene Berufe:	21,2	19,3	17,9
- Rohstoffgewinnende Berufe			
- Verarbeitende, instandsetzende Berufe			
- Maschinen/ Anlagen steuernde Berufe			
Primäre Dienstleistungsberufe	47,9	47,6	47,6
- Berufe im Warenhandel, Vertrieb			
- Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheitsberufe			
- Gastronomie und Reinigungsberufe			
- Büro- und kaufmännische Dienstleistungsberufe			
Sekundäre Dienstleistungsberufe	30,9	33,1	34,5
- Technische und naturwissenschaftliche Berufe			
- Rechts-, Management- und Wirtschaftsberufe			
- Künstler, Medien- und sozialwissenschaftliche B.			
- Gesundheits-, Sozial- und Lehrberufe			

Quelle: Helmrich/Zika (2010) und Baethge (2011, aus Abb. 1)

Zunächst wird aller Voraussicht nach auch der Bedarf an zwischenbetrieblicher Mobilität steigen. Warum? Erstens finden wir bei Dienstleistungen in der Regel keine Massenfertigung für stabile und große Absatzmärkte, wie wir es in der Verarbeitenden Industrie gewohnt sind. Von den großen Ausbildungsinstitutionen wie Schulen und Universitäten einmal abgesehen, fluktuiert die Nachfrage stärker als in Firmen mit Massenfertigung. Sollte die Nachfrage dennoch konjunkturell schwanken, dann steht – zumindest in Deutschland – das Instrument der Kurzarbeit zur Verfügung. Dieses Instrument ist jedoch für Dienstleistungsbetriebe weniger tauglich. Es ist nicht zufällig, dass vor allem die Automobilindustrie und der Maschinenbau das Instrument nutzen (u.a. Möller 2010).

Zweitens ist die Lebensdauer von Betrieben in Dienstleistungen kürzer als in der Industrie. Für kleinere und mittlere Familienbetriebe beträgt sie 24 Jahre. Wenn Betriebe schließen, helfen innerbetriebliche Flexibilitätspotentiale wenig.

Drittens ist in den Dienstleistungen projektförmige Arbeit häufiger als bei industrieller Fertigung. Das gilt vor allem im Medienbereich. Auch der Künstlerarbeitsmarkt ist paradigmatisch für Projektarbeit. Utopisten sprechen sogar vom Ende des Betriebs und sehen nur noch Netzwerke als typische Produktionsweise der modernen Arbeitswelt.

Entscheidender als solche utopischen Spekulationen sind jedoch die jetzt schon abzusehenden neuen Qualifikationsanforderungen. Das gilt vor allem für methodische Kompetenzen, wie folgende Übersicht (Tab. 4) zeigt.

Tabelle 4: Anforderungen an Methodenkompetenzen nach Berufssektoren in %

	Schwierige Sachverhalte vermitteln	Unvorhergesehene Probleme Lösen	Schwierige Entscheidungen treffen	Wissenslücken erkennen und schließen	Sehr viele verschiedene Aufgaben erledigen
Produktions-Berufe	18,7	44,1	34,0	20,8	63,2
Primäre DL-Berufe	25,5	40,8	32,0	21,7	65,2
Sekundäre DL-Berufe	60,6	67,7	55,6	39,0	81,4

Quelle: Baethge 2011, nach Abb. 4

Von über 60 Prozent der Beschäftigten in sekundären Dienstleistungsberufen wird die Kompetenz, *schwierige Sachverhalte zu vermitteln*, gefordert; in Produktionsberufen sind es nur 18,7 Prozent und in den primären Dienstleistungen nur 25,5 Prozent. *Unvorhergesehene Probleme lösen* wird von knapp der Hälfte der Beschäftigten in Produktionsberufen und primären Dienstleistungen verlangt; in sekundären Dienstleistungen jedoch von zwei Dritteln der Beschäftigten. In sekundären Dienstleistungen wird auch mehr Kompetenz abverlangt, *schwierige Entscheidungen zu treffen* oder *Wissenslücken zu erkennen und zu*

schließen. Im besonderen Maße gilt das für die Kompetenz, sehr viele verschiedene Aufgaben zu erledigen.

Für die Übergangsdynamik hat dies zwei Konsequenzen: Erstens steigt der Bedarf an zwischenbetrieblichen Wechseln. Gründe dafür wurden schon genannt, u.a. die kleinbetrieblichen Arbeitsstrukturen im Dienstleistungsbereich oder netzwerkförmige Arbeit. In der Forschung bräuchten wir jedoch mehr systematisches Wissen darüber. Hilfreich wären beispielsweise vergleichende Analysen von Übergängen zwischen Betrieben nach Qualifikation und Sektor, um herauszufinden, welche Probleme auftreten, bei denen unterstützender Beratungs- und Qualifikationsbedarf entsteht.

Zweitens sind die Übergänge von Industrie- zu Dienstleistungsberufen in der Regel schwieriger als Übergänge innerhalb eines Sektors. Bisher wurde der Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsökonomie vor allem durch den Generationenwechsel gelöst, notfalls über das Ventil der Frühverrentung. In Zukunft muss dieser Strukturwandel auch durch berufliche Übergänge innerhalb einer Generation gelöst werden. Konkret stellt sich z.B. die Frage, wie Übergänge von Facharbeitern in der Montage zu professionellen Pflegern zu gestalten sind. Für Berufswechsel zwischen Sektoren könnte das deutsche Berufsbildungssystem ein Hemmschuh sein. Jedenfalls brauchen wir mehr systematisches Wissen über Voraussetzungen und etwaigen Unterstützungsbedarf von Übergängen zwischen Produktions- und Dienstleistungsberufen.

Einen ersten (erfreulichen) Anhaltspunkt hierzu liefert eine aktuelle Qualifikations-Bedarfsprognose, die gemeinsam vom IAB und BiBB erstellt wurde (Helmrich u.a. 2012). Diese Studie stellt u.a. fest, dass es voraussichtlich (unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung) bis zum Jahre 2030 kaum eine Qualifikationslücke bei Akademikern geben wird, dafür aber eher im mittleren Qualifikationsbereich, und hier insbesondere im stark wachsenden Berufshauptfeld der Gesundheits- und Sozialberufe (beispielsweise qualifiziertes Pflegepersonal). Die Studie nennt dafür zwei Hauptgründe: Zum einen gehen im mittleren Qualifikationsbereich sehr viel mehr Beschäftigte in Altersrente ab als an neuen Jahrgängen zuwachsen; bei den Akademikern ist das umgekehrt: viel mehr wachsen hier nach als aus Altersgründen abgehen. Zum anderen erscheint das Flexibilitätspotential vieler erlernter Berufe höher als meist angenommen, wie die nachfolgende Übergangsmatrix (‘Flexibilitätsmatrix’) zeigt (Tab. 5).

Das Wechseln vom erlernten Beruf in andere Berufe ist in vielen Berufshauptfeldern offenbar üblich. Allerdings, und auch hier eröffnet sich möglicherweise ein Feld für die Erwachsenenbildung, sind die Übergänge von den schrumpfenden Berufshauptfeldern im Verarbeitenden Gewerbe in dynamisch wachsende Dienstleistungsbereiche wie Gesundheits- und Sozialberufe sehr gering. Die berufliche Mobilität für ältere Beschäftigte zu fördern, die in indus-

triellen Berufshauptfeldern von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wird eine der zentralen Aufgaben aller Akteure im Weiterbildungsbereich sein.

Tabelle 5: Übergänge vom erlernten Beruf in ein anderes Berufshauptfeld, in Prozent

	2	3	8	10	11	12	Σ*
2 Bearbeitende, verarbeitende und instandhaltende Berufe	46,3	8,0	7,0	1,1	1,3	0,5	(100)
3 Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe	15,6	42,3	7,6	2,6	1,4	0,5	(100)
8 Technisch-Naturwissenschaftliche Berufe	7,5	2,5	52,8	3,4	1,7	3,6	(100)
10 Medien, Geistes-/ Sozialwissenschaftliche, künstlerische Berufe	1,5	0,6	5,8	46,5	3,8	12,8	(100)
11 Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger/innen	2,2	0,4	0,8	1,0	71,8	3,4	(100)
12 Lehrende Berufe	0,7	0,3	2,3	2,2	4,7	79,6	(100)
Ohne Berufliche Ausbildung	16,6	5,3	2,3	2,3	4,6	0,9	(100)

Quelle: Helmrich et al. 2012, Auszüge aus Tabelle 5, S. 7 [*wegen fehlender Berufshauptfelder machen die Zeilensummen hier nicht 100% aus]. Lesebeispiele: Während bei den Lehrenden Berufen etwa vier Fünftel (79,6%) ‚Steher‘ sind, also nicht wechseln, sind dies bei den Maschinen und Anlagen steuernden und wartenden Berufen nur 46,3 Prozent. Vom Berufshauptfeld 2 (Bearbeitende, verarbeitende und instandhaltende Berufe) wechseln nur 0,5 Prozent in Lehrende Berufe; umgekehrt wechseln vom Berufshauptfeld 12 (Lehrende Berufe) nur 0,7 Prozent in Bearbeitende, verarbeitende und instandhaltende Berufe.

2. Wie können Übergänge in niedrige Löhne und Arbeitslosigkeit durch Bildung vermieden oder wenigstens vermindert werden?

Dass sich der Niedriglohnssektor ausgedehnt hat, muss an dieser Stelle nicht weiter dokumentiert werden. Dazu hat beispielsweise das Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) in Gelsenkirchen gute, auch international vergleichende Analysen vorgelegt (Bosch/Weinkopf 2011). Darum kann ich hier auch gleich den Kern des Forschungsstandes in einer zweiten These zusammenfassen: Es ist weniger das Bildungssystem als die Deregulierung des Arbeitsmarktes, die den Niedriglohnssektor antreibt.

Der Beleg für diese These ist in folgender Übersicht enthalten (Tabelle 6). Mittlerweile arbeitet ein Fünftel der Beschäftigten (also 20 Prozent) im Niedriglohnssektor, d.h. zu Löhnen, die unter zwei Drittel des mittleren Bruttostundenlohns liegen. Im Jahr 2006 waren das 6,60 Euro (66,6% von 9,85). Der Zusammenhang von Niedriglohn und Qualifikation ist in Deutschland – im Gegensatz zu den meisten anderen Ländern – schwach. 80 Prozent der Niedriglöhner haben eine berufliche Ausbildung oder mehr.

Tabelle 6: Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn in Prozent 2006

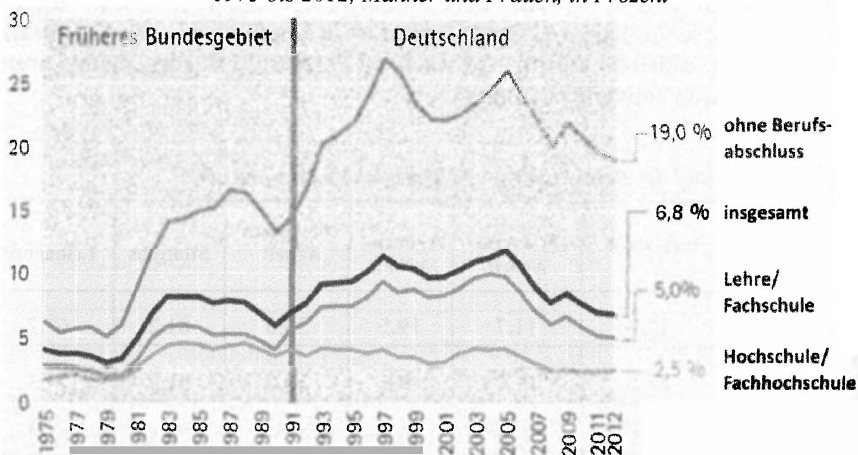
	Insgesamt	„Normale“ Arbeit	Teilzeit-Arbeit	Befristete Arbeit	Minijobs	Leiharbeit
Insgesamt	20,0	11,7	19,5	36,0	81,2	67,2
Frauen	27,2	16,7	18,0	38,2	81,9	77,3
Männer	14,3	7,7	30,6	33,9	79,8	63,7
Industrie	13,7	8,9	21,1	34,7	80,8	
Bau	14,1	10,4	26,9	34,8	59,4	
Handel etc.	24,6	13,4	23,9	49,2	83,5	
Gastgewerbe	62,1	51,6	56,7	72,1	84,9	
Gesundheit	15,0	8,6	9,4	25,0	70,8	

Quelle: aus Bosch/Weinkopf (2011)

Wenn wir in der ersten Zeile dieser Tabelle weiterlesen, dann sehen wir, dass die Niedriglöhne vielmehr mit atypischer Beschäftigung zusammenhängen: mit befristeter Beschäftigung und vor allem mit Minijobs; gut zwei Drittel der Zeit- oder Leiharbeiter sind Niedriglöhner. Konzentrationen beobachten wir auch in einigen Sektoren, so im Einzelhandel, vor allem im Gastgewerbe. Auch hier arbeiten insgesamt schon fast zwei Drittel (62,1 Prozent) zu niedrigen Löhnen, in Minijobform sind es sogar 84,9 Prozent.

Das führt uns zur dritten These: Es sind vielmehr die erhöhten Risiken der Arbeitslosigkeit und des geringen Beschäftigungsgrades, die durch Mängel im Bildungssystem mit verursacht werden. Auch dazu ein paar stilisierte Fakten (Abb. 4).

Abbildung 4: *Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten* in Deutschland 1975 bis 2012, Männer und Frauen, in Prozent*



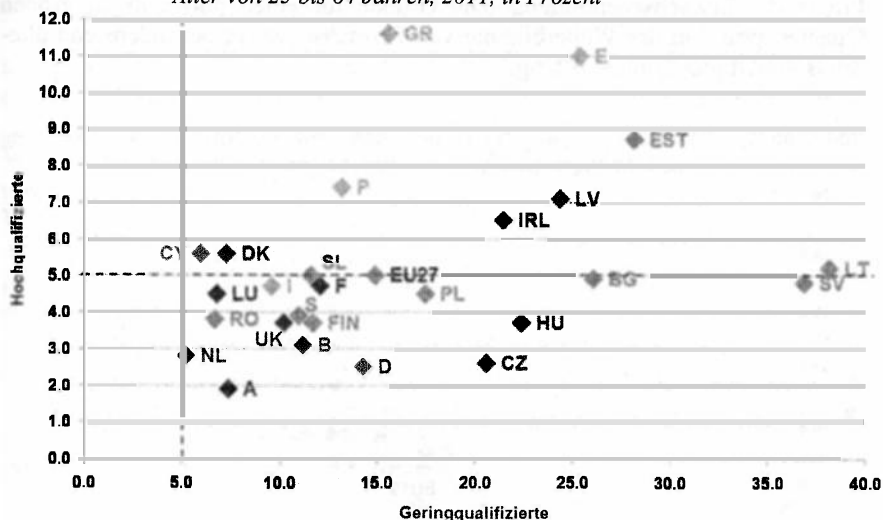
*) Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation; Fachschule: ohne Verwaltungsfachhochschulen; Fachhochschule: einschließlich Verwaltungsfachhochschulen. Daten: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturerhebungen der BA; Quelle: IAB (2013, 3).

Erstens ging die Schere der Arbeitslosenquoten nach Qualifikation in Deutschland drastisch auseinander und konnte erst in jüngster Zeit bei fallendem Gesamtniveau angehalten werden. Die Hauptlast der Arbeitslosigkeit tragen gering Qualifizierte. 2012 waren 19 Prozent der Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss arbeitslos, also fast jede Fünfte gering qualifizierte Erwerbsperson, in Ostdeutschland (nicht im Schaubild) sogar fast jede Dritte (30,8 Prozent). Dann

kommen – immerhin schon unterhalb der Durchschnittslinie (6,8 Prozent) – die Erwerbepersonen mit einem beruflichen Abschluss (5 Prozent). Mit einer Arbeitslosenquote von 2,5 Prozent sind die akademisch Gebildeten zumindest in Westdeutschland (2 Prozent) schon mehr als vollbeschäftigt; auch die ostdeutschen Akademiker/innen sind mit 4,2 Prozent nahezu vollbeschäftigt, wenn man eine Friktionsarbeitslosigkeit von drei bis fünf Prozent als normal, wenn nicht gar als wünschenswert akzeptiert.

Erstaunlich ist im Rückblick von 37 Jahren: Trotz generell steigender Arbeitslosigkeit und steigender Zahl der Hochschulabsolventen ist die Arbeitslosenquote der Akademiker nie über eine kritische Schwelle von fünf Prozent hinausge­langt! Demgegenüber deutet das krass steigende Arbeitslosigkeitsrisiko von Geringqualifizierten darauf hin, dass Deutschland ein besonderes Anpassungsproblem zwischen Arbeitsmarkt und Bildungssystem hat. Das bestätigt sich auch im internationalen Vergleich (Abb. 5).

Abbildung 5: Arbeitslosenquoten nach Qualifikationsniveau für Erwerbepersonen im Alter von 25 bis 64 Jahren, 2011, in Prozent

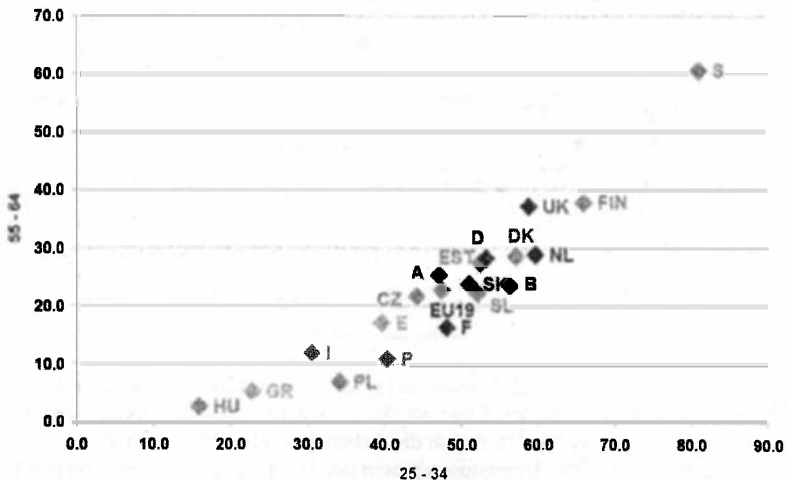


Quelle: Eurostat; Daten vom 2. Quartal 2011 (Italien, EU-27 1. Quartal; eigene Darstellung): Auf der horizontalen Linie ist die Arbeitslosenquote für Geringqualifizierte ablesen; auf der vertikalen Achse die Arbeitslosenquoten der Hochqualifizierten. Ein Lesebeispiel: Die Arbeitslosenquoten der Geringqualifizierten betragen im Jahr 2011 im Durchschnitt der 27 EU-Mitgliedstaaten 15 Prozent; die Arbeitslosenquoten der Hochqualifizierten dagegen nur 5 Prozent; dieses Strukturmuster hat sich in jüngster Zeit kaum verändert.

Die Arbeitslosenquoten der Geringqualifizierten liegen in allen Mitgliedstaaten der EU mit Ausnahme der Niederlande über der Messlatte von 5 Prozent. Mit knapp 15 Prozent war Deutschland gerade mal EU-Durchschnitt und schnitt weit schlechter ab als etwa die skandinavischen Länder oder die Nachbarländer Belgien, Niederlande, Frankreich und Österreich. Bei den Arbeitslosenquoten der Hochqualifizierten wird Deutschland dagegen nur noch von Österreich übertroffen.

Ein weiterer Grund für die vergleichsweise hohen Arbeitslosenquoten von Geringqualifizierten (vor allem älterer) liegt im zwar verbesserten, aber immer noch bescheidenen Niveau der Weiterbildung. Die skandinavischen Länder sind in diesem Punkt weiter. In Schweden nehmen auch bei den Älteren jährlich noch 60 Prozent an Weiterbildung teil, in Deutschland sind es nur knapp 30 Prozent (Abb. 6). Mittlerweile liegen seriöse Evaluationsstudien vor, die nachweisen, dass Weiterbildung hilft, die Beschäftigung Älterer aufrecht zu erhalten (z.B. Picchio/van Ours 2011). Hier ist also ein noch weit unterausgeschöpftes Betätigungsfeld für Weiterbildungsträger, natürlich auch für die Forschung und Praxis der Erwachsenenbildung. Die Gründe für einen notwendigen großen Quantensprung in der Weiterbildung von Erwachsenen, insbesondere von älteren Beschäftigten, sind vielfältig.

Abbildung 6: *Beteiligung an formaler und nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen (25-34 und 55-64 Jahre) in Prozent, 2007*



Quelle: OECD; 2007 (BE CZ NL 2008; DK FIN FR HU I PL UK 2006; S 2005)

Der erste naheliegende Grund ist die demografisch bedingte partielle Fachkräftelücke. Sie entsteht zum einen infolge des generellen Rückgangs der Erwerbsbevölkerung, zum anderen infolge der asymmetrischen Zu- und Abgänge nach Qualifikationen: Während bei mittleren Qualifikationen die Abgänge größer sind als die Zugänge, verhält es sich bei den höheren Qualifikationen umgekehrt.

Der zweite Grund liegt im dualen Berufsbildungssystem. Gerade weil es noch einigermaßen funktioniert und die Wirtschaft mit gut gebildetem jungen Personal beliefert, hat es auch viele Betriebe dazu verleitet, sich auf diesen Zuwachs zu verlassen anstatt die Qualifikationspotentiale der Beschäftigten, insbesondere der Älteren, zu pflegen.

Drittens wird nach neueren Untersuchungen das Risiko der Abwanderung von Beschäftigten und damit der Verlust von Erträgen getätigter Investitionen (möglicherweise sogar an Konkurrenten) überschätzt. Diese Gefahr ist bei Investitionen in betriebspezifische Qualifikationen gering; darüber hinaus können Rückzahlungsklauseln einen möglichen Ertragsverlust kompensieren, und solche werden auch häufiger genutzt als bisher erwartet (Müller u.a. 2011).

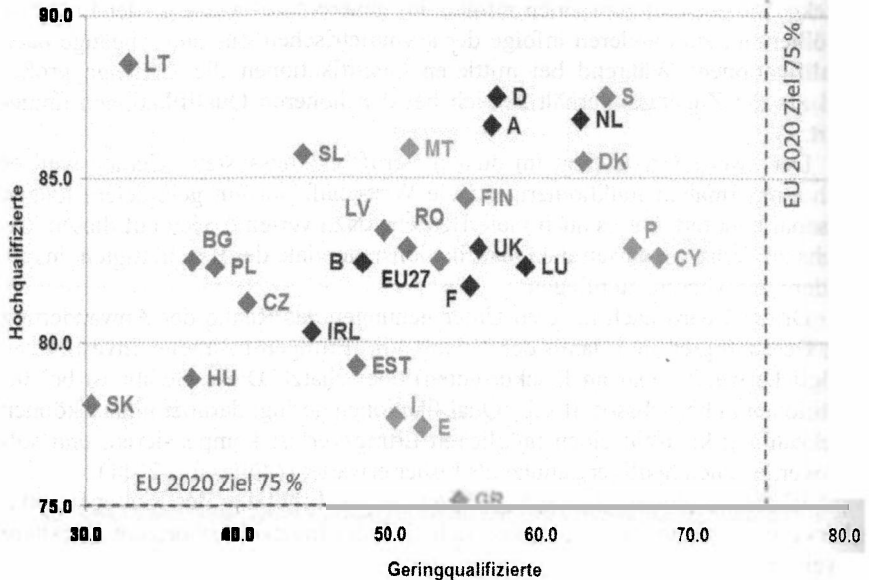
Viertens, schließlich, verlängert sich wegen Erhöhung des Renteneintrittsalters die Lebensarbeitszeit, so dass sich auch der Investitionshorizont für Ältere erweitert.

Alle vier Faktoren zusammengenommen sollten eigentlich die Anreize zur Weiterbildung in Ältere stärken. Nach wie vor fehlt es aber, vor allem für Klein- und Mittelbetriebe, an Finanzierungsinstrumenten und arbeitsorganisatorischer Vorsorge, um in der Weiterbildung einen substantiellen Fortschritt zu erzielen.

Die Defizite des Bildungssystems, einschließlich der Weiterbildung, spiegeln sich auch im Beschäftigungssystem. Die neue Europäische Beschäftigungsstrategie visiert bis zum Jahr 2020 eine Beschäftigungsquote von 75 Prozent an. Diese Messlatte haben die Hochqualifizierten in allen Mitgliedstaaten – selbst Griechenland – längst erreicht (Abb. 8). Die Beschäftigungsquoten der deutschen Hochqualifizierten betragen sogar nahezu 88 Prozent und werden nur noch von Litauen, Malta und Schweden übertroffen. Aber bei den Geringqualifizierten liegt Deutschland noch deutlich hinter Schweden, den Niederlanden oder Dänemark, und noch kein Land hat für diese Zielgruppe die Messlatte von 75 Prozent erreicht.

Aus diesen stilisierten Fakten für die Übergänge zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem lässt sich grob vereinfacht eine dreifache Spaltung des Arbeitsmarkts nach Bildungschancen ableiten: Sehr gute Chancen für theoretisch-methodisch Gebildete, gute aber risikoreiche Chancen für dual Gebildete, schlechte Chancen für Geringqualifizierte.

Abbildung 7: Beschäftigungsquoten in Europa nach Qualifikation (20-64), 2011



Quelle: Eurostat (Daten vom 2. Quartal 2011, eigene Darstellung); auch das hier gezeigte Strukturmuster hat sich in jüngster Zeit kaum verändert.

Daraus folgen drei strategische Orientierungen für die Verbesserung der Übergänge zwischen Bildung und Arbeit: *Erstens* der Ausbau des tertiären Bildungssystems und der verbesserte Zugang zu diesem System, insbesondere für Erwachsene mit Berufsbildung. Die Theorie der Wissensgesellschaft, soweit man von einer solchen sprechen kann, weist einmütig auf die wachsende Bedeutung des theoretisch-methodischen Wissens, der kommunikativen Fähigkeiten und der Problemlösungskompetenzen. Auch der internationale Vergleich gibt uns ein alarmierendes Signal. Der Bildungsbericht der OECD verweist auf die großen Unterschiede der Bildungsabschlüsse der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 nach Niveau und Entwicklung seit 1997, die in der folgenden Übersicht für ausgewählte Länder wiedergegeben sind (Tab. 7).

Die erste Spalte deutet darauf hin, dass – von Österreich einmal abgesehen – arbeitsmarktpolitisch erfolgreiche Länder wesentlich mehr Absolventen mit tertiärem Abschluss aufweisen als beschäftigungspolitisch weniger erfolgreiche Länder. In Dänemark, in den Niederlanden, in Schweden und der Schweiz verfügt mittlerweile ein Drittel der erwerbsfähigen Bevölkerung über einen tertiären Abschluss, also einen Abschluss, der vor allem theoretisches, methodisches

und kommunikatives Wissen dokumentiert. In Deutschland sind es nur 26 Prozent. Was jedoch noch alarmierender stimmt: Die jährlichen Zuwachsraten betragen nur 1,4 Prozent gegenüber drei bis vier Prozent in vergleichbaren Ländern.

Tabelle 7: Bildungsabschlüsse der 25-64 Jährigen nach Niveau (2009) und Entwicklung (1997-2009) in ausgewählten Ländern

	Tertiäre Abschlüsse in %	Sekundäre Abschlüsse in %	Summe Spalte 1 + 2 in %	Veränderung Tertiär in % jährlich	Veränderung gering Qualifizierter in % jährlich
Dänemark	34	42	78	2,6	1,5
Deutschland	26	59	85	1,4	- 2,5
Frankreich	29	41	70	3,0	- 2,4
Niederlande	33	41	74	3,8	- 5,2
Österreich	19	63	82	3,4	- 3,1
Schweden	33	53	86	3,7	- 4,4
Schweiz	35	52	87	3,6 ^p	- 3,0 ^p

Quelle: OECD: Bildung auf einen Blick 2011, Auszug aus Tabelle AI.4, S. 48

Vergleichbare Länder haben – wie die letzte Spalte zeigt – offenbar auch wesentlich erfolgreicher den Anteil Geringqualifizierter mindern können: Beispielsweise die Niederlande mit jährlich Minus 5,2 Prozent gegenüber nur Minus 2,5 Prozent in Deutschland.

Tabelle 7 dokumentiert aber auch einen positiven Aspekt des deutschen Bildungssystems: Wie Spalte 2 zeigt, wird Deutschland bei der Abschlussquote im Sekundärbereich, einschließlich duale Berufsausbildung, mit 59 Prozent nur noch von Österreich mit 63 Prozent übertroffen.

Bevor wir zum zweiten Punkt kommen, bleibt noch zu erwähnen, dass Deutschland auch bei der Studienanfängerquote (hier definiert als Wahrscheinlichkeit, im Lebenslauf eine tertiäre Bildung aufzunehmen) mit 40 Prozent wei-

ter hinter Österreich mit 53 Prozent, den Niederlanden mit 62 Prozent und Schweden mit gar 70 Prozent liegt. Auch auf das zusätzliche riesige Problem der hohen Studienabbrecherquote (vor allem bei der Ingenieurausbildung an Universitäten) kann hier nur kurz hingewiesen werden.

Die zweite Strategie zur Überwindung der Dreispaltung des Arbeitsmarktes ist – wie schon angedeutet – die weitere Pflege des dualen Berufsbildungssystems. Dieses ist, trotz aller Mängel, nach wie vor ein unschätzbares institutionelles Erbe. Im handwerklichen und technischen Bereich ist es hochwertig und weltweit Spitze. Aber für die modernen Dienstleistungsberufe im Bereich Information und Kommunikation, wie auch für viele personennahe Dienstleistungen ist das duale System nur noch begrenzt zukunftsfähig. Notwendig ist eine Reform in Richtung breiterer Berufsfelder, ein weiterer Ausbau des dualen Studiums und vor allem des berufsbegleitenden dualen Studiums für Erwachsene, die das Potential für eine tertiäre Weiterbildung haben.

Gerade auf diese dritte Herausforderung sind unsere Universitäten derzeit überhaupt nicht vorbereitet. Auch in diesem Zusammenhang könnte die Erwachsenenbildung dazu beitragen, breitere Brücken für mehr Übergänge Erwachsener aus der Sekundärbildung in die Tertiärbildung zu schaffen oder, was kurzfristig vielleicht erfolgreicher ist, Erwachsenen mit Sekundärbildung breitere methodische Kompetenzen zu vermitteln.

Die dritte strategische Orientierung, um den dreigespaltenen Arbeitsmarkt zu überwinden, ist die Herstellung der Chancengleichheit für Bildungsbenachteiligte. Der Berufsbildungsbericht (2011) moniert, dass rund 1,5 Millionen Jugendliche zwischen 20 und 29 Jahren, also etwa 15 Prozent dieser Altersgruppe, ohne abgeschlossene Ausbildung sind. Darüber hinaus wird etwa ein Fünftel der Ausbildungsverträge frühzeitig gelöst. Viele darunter landen dann im so genannten Übergangssystem, das derzeit zwar viele Parkplätze, aber wenig geordnete Aufstiegswege anbietet. Das duale Berufsbildungssystem scheint auch – von Ausnahmen abgesehen – nicht geeignet, bildungsferne und junge Migranten zu integrieren: 37 Prozent der Jugendlichen ausländischer Herkunft haben keine Ausbildung.⁹

Was könnte die Lösung sein? „Erst Arbeit dann Bildung“ oder „Erst Bildung dann Arbeit“? Zur Antwort müssten wir weit ausholen, warum junge Erwachsene überhaupt aus einem geordneten und erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf herausgefallen sind. Viele Faktoren spielen hier eine Rolle, und das Ursachenbündel ist vermutlich für jeden jungen Menschen ein anderes.

⁹ Zur systematischen Benachteiligung von Hauptschülerinnen und Hauptschülern, insbesondere von Kindern und jungen Erwachsenen ehemaliger Migranten, vgl. die ausgezeichnete Studie von Paula Protsch (2014), die vor allem deshalb von Interesse ist, weil sie zum ersten Mal auf die oft diskriminierende Gatekeeper-Funktion von Betrieben im Rekrutierungsprozess hinweist.

Vieles spricht jedoch für die These, dass *mangelnde Autonomie* ein zentraler Faktor ist. Unter Autonomie verstehe ich dabei, im Anschluss an die Befähigungstheorie von Amartya Sen (2001), die Möglichkeit, sich in einer selbst gewählten und als sinnvoll erscheinenden Tätigkeit selbst zu behaupten. Alle drei Elemente – Selbstbestimmung, Sinnhaftigkeit und Selbstbehauptung – können am besten durch lernförderliche Arbeitssituationen, also durch Arbeit plus Bildung, geboten werden.¹⁰

Eine (schon etwas ältere) Studie der Europäischen Kommission scheint dies zu bestätigen. Diese hatte auf der Basis des Europäischen Haushaltspanels die Beschäftigung aufgeteilt in solche Jobs, die Qualifizierungsmöglichkeiten enthalten und solche, die diese Möglichkeit nicht anbieten. Sie stellte fest, dass in den Jahren 1997/98 das Arbeitslosigkeitsrisiko aller Beschäftigten *ohne* Qualifizierungsmöglichkeiten bei 4,6 Prozent lag; das Risiko der gering Qualifizierten in solchen Jobs war bedeutend höher (5,5 Prozent) als das der hoch Qualifizierten (3 Prozent). Dagegen wurden im selben Zeitraum nur 1,6 Prozent aller Beschäftigten in Jobs *mit* Qualifizierungsmöglichkeiten arbeitslos; das Risiko der gering Qualifizierten in solchen Jobs war nicht höher (1,86 Prozent) als das der hoch Qualifizierten (1,93 Prozent) (European Commission 2002).

Aus diesen Beobachtungen folgt, dass auch die Situation von Bildungsnachteiligten durch *lernförderliche Arbeitssituationen* erheblich verbessert werden kann. Das heißt, das Problem des Niedriglohnssektors könnte zu einem Großteil durch eine kombinierte Strategie von Arbeitsangeboten und betrieblichen Weiterbildungsangeboten gelöst werden.

Aber die Herausforderungen des Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt beschränken sich nicht nur auf die Geringqualifizierten. Das führt uns zur dritten großen Frage.

3. Soll der Arbeitsmarkt die Bildung oder das Bildungssystem den Arbeitsmarkt steuern?

Burkhard Lutz hat diese Frage vor langer Zeit einmal anders gestellt: Wann wird der Arbeitsmarkt erwachsen? Er wollte damit ausdrücken: Wann steuern die Menschen die Geschehnisse auf dem Arbeitsmarkt anstatt dass Produktmärkte oder gar Finanzmärkte den Arbeitsmärkten jedwede Anpassung (u.a. Niedriglöhne oder unsichere Arbeitsverhältnisse) aufzwingen? Die Frage war durchaus nicht nur rhetorisch gemeint. Denn wir wünschen uns in der Tat einen erwachsenen

¹⁰ Zum Konzept der Autonomie vgl. auch Kronauer und Schmid (2011); zu den bei Maßnahmen zu beachtenden Differenzen der Lernmotivation formal hoch und gering Qualifizierter vgl. u.a. Käpplinger (2010).

Arbeitsmarkt, in dem die Menschen ihre Geschicke selbst bestimmen und nicht die anonymen Kräfte der Globalisierung oder sogenannte technologische Sachzwänge. Wir hören aber immer wieder: Unser Bildungssystem muss sich mehr den Bedürfnissen des Marktes anpassen. Dementsprechend sind Qualifikationsbedarfsprognosen wieder en vogue und das Gespenst des Fachkräftemangels wird an die Wand gemalt.

Natürlich kann niemand leugnen, dass es jetzt schon in Teilbereichen an Fachkräften mangelt, insbesondere im Pflege- und Gesundheitsbereich. Auch in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaft, Technik) wird möglicherweise mehr Nachfrage als Angebot sein. Aber die meisten Prognosen sehen eher im Bereich mittlerer Qualifikationen mögliche Engpässe und verweisen im Übrigen auf enorme Flexibilitätsspielräume, die durch ein intelligentes Bildungs- und Weiterbildungssystem erweitert werden könnten.

Das Wechselspiel von Bildung und Arbeitsmarkt ist komplexer, als uns manche Prognostiker weismachen wollen. Wenn wir uns für die Autonomie des Arbeitsmarkts stark machen wollen, dann darf Bildung – um im Bild zu bleiben – nicht wie der Hase dem Prognose-Igel hinterherlaufen, sondern muss sich ein Igel-Weib besorgen, das dem Strukturwandel ruhig ins Auge sehen kann. Als Annäherung zur Beantwortung dieser großen Frage möchte ich zunächst einige Theoreme in Erinnerung rufen.

Erstens wird die mangelnde Anpassung von Bildungs- und Arbeitsmarktssystem häufig mit dem Theorem des *Schweinezyklus* in Verbindung gebracht. Wie der Name schon sagt, wurde das Phänomen zuerst in der Landwirtschaft entdeckt: Steigende Schweinepreise verlocken die Bauern, mehr Schweine zu mästen oder von der Milchwirtschaft auf Schweinemast umzusteigen. Wenn sie dann mit ihren gemästeten Schweinen auf den Markt kommen, müssen sie entdecken, dass andere Bauern genauso dachten. Das Angebot übersteigt die Nachfrage, so dass die Preise sinken, unter Umständen soweit, dass die vermeintlich schlauen und flexiblen Bauern nicht einmal ihre Kosten decken können. Fluchtartig verlassen sie die Schweinezucht, während die wenigen wirklich schlauen und anscheinend nicht flexiblen Bauern am Ende davon profitieren: Die Nachfrage wird das Angebot übersteigen und die steigenden Preise ergeben einen satten Gewinn. So geht das hin und her, ohne dass die Mehrheit der Bauern dazulernt und schlauer wird.

Auch im Bildungssystem ist das Phänomen zu beobachten, wenn auch nicht so krass. Am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) wurde dies beispielsweise bei den Ingenieuren nachgewiesen (Neugart und Tuinstra 2003). Qualifikationsnachfragen und Studienbereitschaft ergeben auch auf den Arbeitsmärkten ein Auf und Ab; eine Synchronisation ist vor allem wegen der langen Bildungs-

investitionszeiten schwierig. In den neunziger Jahren glaubte man, Anzeichen einer Ärzte-Schwemme erkennen zu können; auch das war eine Fehlanzeige. Daraus ist zu schließen: Auch im Bildungssystem richten sich Entscheidungen nach der Vergangenheit, oder sie folgen, wie etwa im Fall der Ingenieure, einem Herden- oder Nachahmungstrieb. Wenn die Bildungsinvestitionen aber getätigt sind, dann ist die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt schon wieder ein Stück weiter. Kurz: Auf dem Arbeitsmarkt sind zyklische Überschüsse und Mängel unvermeidlich.

Zur Milderung solcher Zyklen gibt es jedoch plausible Lösungen: z.B. eine breite berufliche Orientierung der Bildung, Verkürzung der Ausbildungszeiten durch modulare Ausbildung, Erwerb von Zusatzqualifikationen bei laufender Erwerbstätigkeit, aber auch bei Erwerbsunterbrechung, und Umschulung. Von betrieblicher Seite legen die Ergebnisse nahe, bei Schwierigkeiten der Stellenbesetzung mehr auf Übergänge von Quereinsteigern zu setzen, die vielgefragten Zusatzqualifikationen durch eigene betriebliche Weiterbildungsanstrengungen zu kompensieren und auch Ältere mehr daran zu beteiligen.¹¹ Bei all diesen Möglichkeiten gibt es noch Vollzugsdefizite, insbesondere in der Förderung der Umschulung für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten.

Zweitens herrscht auf dem Arbeitsmarkt, wenigstens partiell, das *Say'sche Theorem*: Das Angebot bestimmt die Nachfrage. Dafür sprechen mehrere Anzeichen. Die erwähnten zyklischen Überschüsse oder Mängel sind relativ kurzlebig und werden von den Bildungssystemen gut abgepuffert. Wir erleben immer wieder, dass die Horrorprognosen von Überinvestitionen in Bildung – also die so genannte Akademikerschwemme, die Ärzteschwemme, die Lehrerschwemme – nicht eintreffen. Eher das Gegenteil ist der Fall. Die Anzeichen für systematische Unterinvestition in Bildung sind stärker als für systematische Überinvestition.

Warum? Weil die vorhandenen Qualifikationen sich auch ihre Nachfrage schaffen. Im Bildungssystem scheint Says Gesetz noch am ehesten zu funktionieren. Wie anders lässt sich erklären, dass transnationale Unternehmen ihre Forschungs-, Entwicklungs- und Marketingabteilungen hier in Deutschland etablieren? Beispiele dafür sind AMD (ein amerikanischer Chip-Hersteller), General Electric, Honda oder GlaxoSmithKline, eine für den Gesundheitsmarkt produzierende britische Firma. Warum beginnen chinesische Unternehmen, sich

¹¹ Zum Zusammenhang von Fachkräftebedarf und betrieblichen Strategien vgl. Bechmann et al. (2012). Auf die Notwendigkeit, flexibel auf das vorhandene Arbeitsangebot zu reagieren und etwaige Defizite durch Weiterbildung auszugleichen, verweist auch die neuere Mismatch-Literatur. Das Ausmaß der Mismatch-Arbeitslosigkeit ist nicht unbedeutend: Je nach Definition können 10 Prozent bis 45 Prozent der Arbeitslosigkeit darauf zurückgeführt werden, dass Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage nicht zusammenpassen (Bauer / Gartner 2014).

hier in Deutschland einzukaufen? Warum holen deutsche Unternehmen (etwa die Batteriefirma VARTA) ausgelagerte Abteilungen wieder zurück? In anderen Worten: Eine Qualifizierungsoffensive könnte helfen, weitere ausländische Investitionen anzuziehen und damit auch Arbeitsplätze zu schaffen. Im Fachchinesisch heißt das „*High-end-inshoring*“ (Neuhaus und Kunze 2006).

Freilich, solche Strategien müssen mögliche negative Nebenwirkungen in Rechnung stellen: Zum einen könnten die Renditen von Bildungsinvestitionen stagnieren oder gar sinken. In diesem Punkt gilt für Deutschland allerdings eher eine Entwarnung, oder besser: eine Verwarnung. In einem ihrer jährlichen Bildungsberichte stellt die OECD (2011) fest, dass die Bildungsrenditen für formal Hochqualifizierte in den letzten zehn Jahren in kaum einem anderen Land so stark gestiegen sind wie in Deutschland. Diese Beobachtung lässt eher auf eine Unterinvestition als auf eine Überinvestition in Hochqualifizierte schließen. Aber sie lässt sich partiell auch dadurch erklären, dass die Übergangsdynamik zwischen sekundärem und tertiärem Bereich zu schwach ausgeprägt ist, so dass formal Hochqualifizierte möglicherweise eine Monopol-Prämie einstreichen.

Auch die Gefahr der Verdrängung von Geringqualifizierten durch Hochqualifizierte muss ernst genommen werden. Es gibt zwar kaum verlässliche Analysen dazu. Aber die (oben aufgezeigte) besonders starke Kluft der Arbeitslosenquoten zwischen Gering- und Hochqualifizierten in Deutschland ist ein deutliches Indiz für Verdrängung.

Die Behauptung, das Angebot schaffe sich auch seine Nachfrage, muss also differenziert werden. Zum einen müssen wir fragen: Welche Bildung schafft hohe Lernfähigkeit? Das Say'sche Theorem gilt sicherlich nur, wenn wir unter Bildung die Fähigkeit zum Lernen verstehen. Diese Fähigkeit mag zwar mit formaler Qualifikation korrelieren, muss aber nicht darauf beschränkt sein. Theoretisch-methodische Kompetenzen können auch durch Berufserfahrungen erworben werden, wenn diese mit schulischer Qualifizierung auch im Erwachsenenalter kombiniert werden. Zum anderen: Kann es sein, dass die gut gebildeten Arbeitsplatzbesitzer ihren Insidervorteil nutzen, um Macht im negativen Sinne auszuüben? Die negative Definition von Macht ist – wie der große Politikwissenschaftler Karl Deutsch einmal formulierte – die Fähigkeit, nicht lernen zu müssen!

Die bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Folgerungen aus diesen Beobachtungen sind klar: In Bildung muss mehr investiert werden; die Übergänge zwischen den Bildungssystemen müssen geöffnet werden, und zwar für die ganze Erwerbslebenszeit; schließlich muss die Lernfähigkeit gestärkt und bescheinigt werden, damit sie bei Rekrutierung, Beförderung und Bezahlung auch mehr Beachtung findet als bloß formale Bildung.

Drittens weckt das *Versicherungsmotiv* das betriebliche Interesse, Jugendliche mit formaler Überschussqualifikation einzustellen (Bulmahn/Kräkel 2002). Der Grund für dieses Motiv ist der beschleunigte Strukturwandel der Arbeitsmärkte in Richtung Dienstleistungen. Dienstleistungsmärkte implizieren eine höhere Volatilität der Nachfrage als fordistische Produktmärkte. Langfristige Produktplanungen sind kaum möglich. Die daraus wachsende Unsicherheit veranlasst die Betriebe, eher formal Überqualifizierte einzustellen und diese auch besser zu bezahlen als solche Beschäftigte, deren Qualifikationen genau passen. Treten nämlich Anpassungsprobleme auf, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass junge Erwachsene mit Überschussqualifikation damit besser umgehen können als exakt passende Qualifizierte. Darum erfolgt die Einstellung junger Erwachsener, im Gegensatz zu früher, über mehrere Etappen befristeter Beschäftigung. Nur dadurch lässt sich feststellen, ob die neu Eingestellten zur Betriebschemie passen und die erwartete Lernfähigkeit („flexible“ Qualifikation) auch tatsächlich mitbringen.

Dazu kommt das Arbeitgeberinteresse an frei verfügbaren Arbeitskraftpotentialen. In der neueren Literatur gibt es Belege, dass dieser Aspekt des Versicherungsmotivs hoch relevant ist. Die Systemtheorie spricht von gezielter Redundanz, die Ökonomie von Liquiditätspräferenz. Betriebsstudien zeigen, dass jährlich bis zu 40 Prozent der Beschäftigten Aufgaben der Kollegen oder Kolleginnen übernehmen müssen (Salverda et al. 2008, 108).

Umgekehrt haben auch Jugendliche zunehmendes Interesse, über mehrere Beschäftigungsverhältnisse den für sie besten Arbeitgeber zu finden. Der Trend zur Befristung von Einstiegsverträgen hat also auch systemische Gründe.

Viertens nimmt die *Unsicherheit* auf Arbeitsmärkten zu. Diese erzeugt ihrerseits neben den zyklischen Ungleichgewichten auch zunehmend strukturelle Ungleichgewichte, das heißt Gleichzeitigkeit von Überschuss und Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Gegen Unsicherheit sind letztlich auch die raffiniertesten Prognosesysteme machtlos. Dennoch weist die Forschung darauf hin, dass Deutschland nach den ersten Enttäuschungen über Prognosesysteme in den 70er Jahren möglicherweise die Flinte zu früh ins Korn geschmissen hat. Internationale Vergleiche zeigen, dass Fortschritte möglich sind. Vor allem in den Niederlanden, USA und Kanada sind beruflich und vor allem regional differenzierte Prognosesysteme entwickelt worden, von denen wir in Deutschland derzeit nur träumen können. Diese Systeme sind durchaus in der Lage, die Wechselwirkungen von Angebots- und Nachfrage zu modellieren, um die Passung von Bildungs- und Arbeitsmarktsystemen zu verbessern (Neugart und Schömann 2002).

Gegen strukturelle Ungewissheit sind jedoch selbst die besten Prognosesysteme machtlos. Dafür hat Martin Baethge den Begriff des Weiter-

bildungsparadoxes gewählt. Er meinte damit, wir bräuchten immer mehr Weiterbildung, wüssten aber immer weniger, was wir weiterbilden sollen. Wie kann dieses Paradox aufgelöst werden?

Dieses Paradox verliert an Dramatik, wenn wir institutionelle Brücken zwischen Qualifikationsprognose und Qualifikationsnachfrage bilden. Eine solche Brücke wird derzeit unter den Stichworten von Antizipationssystemen oder „Lernenden Regionen“ diskutiert (Lassnigg 2006). Ausgangspunkt von Antizipationssystemen oder „Lernenden Regionen“ ist die vorherrschende Kurzsichtigkeit in der Risikowahrnehmung und im Risikoverhalten der Entscheidungsträger von Weiterbildung. Das betrifft die Verantwortlichen in Betrieben, die Individuen und wohl auch die Träger der Erwachsenen- und Weiterbildung. Die Lösungsstrategie kann eigentlich nur in einer strukturierten Kommunikation zwischen Theorie und Praxis liegen. Dabei sehe ich vier Strukturelemente erfolgreicher Antizipationssysteme.

Erstens müssen die *strategischen Kapazitäten* der Betriebe gestärkt werden. Derzeit haben die meisten Betriebe, wenn überhaupt, eine Personalplanungsperspektive von maximal einem Jahr. Aus international vergleichenden Studien wissen wir aber, dass betriebliche Weiterbildungsaktivitäten dort am stärksten ausgeprägt sind, wo Betriebe eigenständige Bedarfsanalysen erstellen und entsprechende (Weiterbildungs-) Budgets vorsehen, und wo die Beschäftigten ihre Leistungspotenziale regelmäßig einschätzen lassen können. Dazu brauchen kleine und mittlere Unternehmen vermutlich externe Unterstützung (Mytzek-Zühlke 2005). Darüber hinaus klagen Betriebe immer mehr, dass sie Schwierigkeiten haben, Ausbildungsplätze zu besetzen, und laut neuestem Berufsbildungsbericht (Bundesministerium 2014) sinkt die Zahl der Ausbildungsbetriebe weiterhin dramatisch.¹² Ein zentraler Grund dafür sind die mangelnden personellen wie finanziellen Ausbildungskapazitäten von kleinen und mittleren Betrieben, ein Ansatzpunkt, wo auch der Gesetzgeber anknüpfen könnte.

Zweitens müssen *Top-down-Prognosen* (beispielsweise vom IAB, BiBB oder von Prognos) mit *Bottom-up Prognosen* verknüpft werden. Das heißt, aggregiertes statistisches Wissen über Strukturwandel auf sektoraler oder regionaler Ebene muss in einem iterativen Verfahren durch informelles und nicht kodifizierbares Erfahrungswissen der Betriebe, Beschäftigten und Bildungsträger verdichtet werden. Dazu eignen sich regelmäßige Betriebsbefragungen, runde Tische und dezentrale Informationssysteme. In anderen Worten: Das Ziel ist, durch Interaktion von Wissenschaft und Praxis das Wissen zu erzeugen, das für Betriebe wie Individuen entscheidungsrelevant ist. Die Ergebnisse der Ent-

¹² Er berichtet von einem Rückgang von 21,7 Prozent im Jahr 2011 auf 21,3 Prozent im Jahr 2012, der vor allem auf Kleinbetriebe zurückzuführen ist. Insgesamt wurden 530 000 Ausbildungsverträge im Jahr 2013 abgeschlossen, 3,7 Prozent weniger als 2012.

scheidungen sind dann aber laufend zu überwachen, weshalb man auch von Lernen durch Überwachung spricht.

Drittens geht es darum, den *Wandel von der* (immer weniger realistischen) *betrieblichen Arbeitsplatzsicherheit zur regionalen Beschäftigungssicherheit* zu unterstützen. Das ist ein schwieriger Prozess, aber gemeinsames Handeln etwa in Form regionaler Aktionsbündnisse kann in dieser Richtung viel bewegen. Fachkräftestudien stellen beispielsweise zum einen eine zunehmende Abwanderung vor allem jüngerer qualifizierter Frauen aus ländlichen Regionen fest, zum anderen häufig eine Überalterung der Belegschaften in den Betrieben. In anderen Worten: Wenn der Bedarf akut wird, sind die Fachkräfte schon abgezogen oder abgeworben worden. Es muss also eine Brücke zwischen heute und übermorgen geschaffen werden.

Eine Lösung könnten überbetriebliche *Fachkräftepools* sein. Arbeitgeberverbände könnten (mit Hilfe von Kommunen, Landesregierungen oder regionale Entwicklungsträgern) jetzt arbeitslosen jungen Erwachsenen eine auf drei bis fünf Jahre befristete Übergangsbeschäftigung anbieten. Ziele dieser Übergangsbeschäftigung wären: Bedienung kurzfristigen Personalbedarfs für Betriebe; Unterstützung von jungen Erwachsenen, sich selber einen Arbeitsplatz zu suchen oder zu schaffen; auf prospektive Arbeitsplätze zugeschnittene modulare Weiterbildung; Organisation von Auslandseinsätzen und andere. Strategisch könnten diese Fachkräftepools an der regionalen Clusterbildung angebunden werden, um diese bei potenziellem Fachkräftebedarf zu unterstützen. So könnte Regionalpolitik eine Scharnierfunktion zwischen Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik erfüllen. Die Finanzierung könnte aus einem Risikopool erfolgen, der aus Landes-, Bundes-, Bundesagentur- und ESF-Mitteln gespeist wird. Ein Teil der Mittel könnte möglicherweise in Kreditform finanziert werden, deren Rückzahlung wieder in den Pool fließt.

Viertens stellt die *Stärkung der individuellen Autonomie* eine völlig vernachlässigte Strategie zur Lösung der Unsicherheit und daraus folgender struktureller Ungleichgewichte dar. Das gilt auch für das Weiterbildungsparadox. Denn die Unsicherheit resultiert ja – abgesehen von äußeren Einflüssen wie Globalisierung oder Finanzkrisen – aus der Vielzahl unkoordinierter individueller oder betrieblicher Entscheidungen. Diese Unsicherheit ist nicht lösbar wie eine mathematische Formel. Sie ist auch nicht lösbar durch noch so raffinierte Prognosemodelle.

Deshalb empfiehlt das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte die Institutionalisierung neuer sozialer Rechte über die unmittelbare Beschäftigung hinaus. Wenn die vernünftige Forderung nach mehr Eigenverantwortung nicht nur Rhetorik bleiben soll, müssen auch die rechtlichen und finanziellen Voraussetzungen dafür geschaffen werden. Zum Beispiel das Recht für alle erwachsenen

Beschäftigten auf regelmäßige gründliche Einschätzung ihrer Entwicklungspotenziale, oder Ziehungsrechte aus einem solidarischen Weiterbildungsfonds (Schmid 2011, 2012).

Soll nun, die dritte große Frage abschließend, der Arbeitsmarkt die Bildung oder das Bildungssystem den Arbeitsmarkt steuern? Eine erste Annäherung als Antwort könnte folgendermaßen lauten: Das Bildungssystem muss sich zwar dem Arbeitsmarkt öffnen, sollte aber zumindest in vierfacher Weise die Führung übernehmen:

Erstens sollte die Bildungsforschung die Analysekapazität in der Weise stärken, nicht nur einmalige Übergänge von der schulischen Ausbildung in den Beruf zu beobachten, sondern auch lange Übergangssequenzen zu analysieren. Nur so lässt sich die Nachhaltigkeit von Berufskarrieren überprüfen, und erst solche Sequenzen lassen eindeutige Defizite im Hinblick auf Fehlqualifikationen und Fehlinvestitionen erkennen. Die vom IAB verknüpften Betriebs- und Beschäftigtendaten würden eine Zusammenschau von Angebots- und Nachfragefaktoren solcher Übergangssequenzen ermöglichen; solche Paneldaten sollten auch auf regionaler Ebene verfügbar werden.

Zweitens sollte die Bildungsforschung mehr kontrollierte Experimente wagen. Etwa das Experiment, ob der kurzfristige Vorteil einer marktnahen oder einer betriebsnahen Ausbildung sich auch langfristig in besseren Erwerbskarrieren und kürzerer Dauer einer etwaigen Arbeitslosigkeit ausdrückt. Eine Studie für England, die Niederlande und Schweden belegt eher das Gegenteil: der riskantere und häufig langwierigere Übergang in den Arbeitsmarkt von Absolventen aus schulischen Bildungseinrichtungen gegenüber Absolventen arbeitsplatzbezogener Berufsbildung scheint sich langfristig in einer nachhaltigeren Beschäftigungsfähigkeit und kürzeren Arbeitslosigkeitsdauer auszuzahlen (Korpi u.a. 2003). Für duale Ausbildungssysteme bedeutet das, in breitere Berufsbilder als bisher auszubilden und die tertiäre Bildung für Erwachsene zu öffnen.¹³

Drittens sollte die Arbeitsteilung zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktsystem neu justiert werden. Die Vorstellung, das Bildungssystem produziere allgemeine und das Arbeitsmarktsystem die spezifischen Kompetenzen lässt sich nicht mehr aufrechterhalten. Die Verknüpfung beider Systeme muss institutionell verstärkt werden: Die betriebliche Welt muss in den Schulen früher präsent sein, und Schulen wie Universitäten müssen sich der betrieblichen Welt mehr als bisher öffnen. Dabei sollte das Bildungssystem jedoch durch Standardsetzung die Führung übernehmen, um der strukturellen Kurzsichtigkeit des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken.

¹³ In diesem Sinne auch Ebner (2012), der demzufolge vor allem in der Weiterentwicklung der dualen Ausbildung in Österreich, der Schweiz und Dänemark Vorbilder sieht.

Viertens sollte das Bildungssystem auch deshalb die Führung in der Produktion von Qualifikation übernehmen, weil der Arbeitsmarkt grundsätzlich nicht in der Lage ist, die im Bildungssystem angelegte Tendenz zur sozialen Ausschließung wieder voll zu kompensieren.¹⁴ Die Lernfähigkeit als grundlegende Kompetenz für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit muss im Bildungssystem, und zwar so früh wie möglich, vermittelt werden. Denn „lebensweites“ Lernen ist nicht nur notwendige Voraussetzung für „lebenslanges“ Lernen, sondern ergänzt auch dieses und ermöglicht in wohl nicht wenigen Fällen sogar, nicht alle „fünf Jahre“ gänzlich umlernen zu müssen.¹⁵ Insofern gilt nach wie vor und über den eingangs zitierten Goethe hinaus: „Was Hänchen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr!“

Literatur

- Baethge, Martin (2011): Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen, 64 (9). Frankfurt/Main: Bund-Verlag, S. 447-56
- Bauer, Anja/Gartner, Hermann (2014): Wie Arbeitslose und offene Stellen zusammenpassen. Nürnberg, IAB-Kurzbericht 5
- Bechmann, Sebastian/Dahms, Vera/Tschersich, Nikolai/Frei, Marek/Leber, Ute/Schwengler, Barbara (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. Nürnberg, IAB- Forschungsbericht 13
- Berkhout, Ernest/Heyma, Arjan/Prins, Juriaan (2013): Flexibility @ Work 2013 – Yearly Report on Flexible Labor and Employment. Amsterdam, SEO Socioeconomic Research and Randstad
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Berufsbildungsbericht 2014
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2011): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen, 64 (9). Frankfurt/Main: Bund-Verlag S. 439-47
- Bulmahn, Guido/Kräkel, Michael (2002): Overeducated Workers as an Insurance Device. In: Labour 16 (2), S. 383-402
- DiPrete, Thomas A./Goux, Dominique/Maurin, Eric/Quesnel-Vallée, Amélie (2006): Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S.. In: Research in Social Stratification and Mobility, 24, S. 311-332
- Ebner, Christian (2012): Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich. Frankfurt/Main, New York: Campus

¹⁴ Vgl. hierzu u.a. Hopf (2011).

¹⁵ Für eine zeittheoretische Vertiefung dieser Orientierung siehe u.as. Schäffter (2012).

- Eichhorst, Werner/Tobsch, Verena (2013): Has Atypical Work Become Typical in Germany? Bonn, IZA-Discussion Paper No. 7609
- Eichhorst, Werner/Tobsch, Verena (2014): Flexible Arbeitswelten – Bericht an die Expertenkommission "Arbeits- und Lebensperspektiven in Deutschland". IZA Research Report No. 59
- European Commission (2002): Employment in Europe 2002 – Recent Trends and Prospects. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Helmrich, Robert/Zika, Gerd (2010): BIBB/IAB-Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen. Frankfurt/Main, Ms.
- Helmrich, Robert/Zika, Gerd/Kalinowski, Michael/Wolter, Marc Ingo (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Bildungsprojektionen bis zum Jahr 2030. In: BIBB-Report 18/12, S. 14
- Hopf, Wulf (2011): Bildung, chancengleiche Konkurrenz und gleiche gesellschaftliche Teilhabe. In: WSI-Mitteilungen, 64 (4). Frankfurt/Main: Bund-Verlag, S. 195-201
- IAB (2013), Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Nürnberg: Aktuelle Daten und Indikatoren, 21.11.2013, S. 3
- Käpplinger, Bernd (2010): Arbeitsbezogene Grundbildung: Motive und Motivationen in Unternehmen. In: Klein, Rosemarie (Hrsg.): Die Rendite muss stimmen - Motive und Motivationen in der arbeitsbezogenen Grundbildung. GiWA-Online Nr. 5, April 2010. Göttingen: Institut für angewandte Kulturforschung e.V., S. 1-9
- Kleinknecht, Alfred/Naastepad, C.W.M./Storm, Servaas/Verger, Robert (2013): Schadet die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes der Innovation? In: WSI-Mitteilungen 66 (4). Frankfurt/Main: Bund-Verlag, S. 229-238
- Korpi, Tomas/de Graaf, Paul/Hendrickx, John/Layte Richard (2003): Vocational Training and Career Employment. Precariousness in Great Britain, the Netherlands and Sweden. Acta Sociologica, 46 (1), S. 17-30
- Kronauer, Martin/Schmid, Günther (2011): Ein selbstbestimmtes Leben für alle. Gesellschaftliche Voraussetzungen von Autonomie. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 64 (2011), H. 4. Frankfurt/Main: Bund-Verlag, S. 155-162
- Lassnigg, Lorenz (2006): Approaches for the anticipation of skill needs in the "Transitional Labour Market" perspective - the Austrian experience. Discussion Paper SP I 2006-105, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
- Möller, Joachim (2010): The German Labor Market Response in the World Recession – De-mystifying a Miracle. in: ZAF (Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung), 42 (4), S. 325-336
- Müller, Normann/Azeez, Ulrike/Berger, Klaus/Moraal, Dick/Walter, Marcel (2011): Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte. Zwischenbericht. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Bonn, Forschungsprojekt 2.3.301, mimeo
- Mytzek-Zühlke, Ralf (2005): Einflussfaktoren betrieblicher Weiterbildungsaktivität in Dänemark, Schweden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich. In: Schmollers Jahrbuch – Journal of Applied Social Sciences, 125 (4), S. 525-548
- Neugart, Michael/Schömann, Klaus (eds.) (2002): Forecasting Labour Markets in OECD Countries. Measuring and Tracking Mismatches. Cheltenham, UK: Edward Elgar

- Neugart, Michael/Tuinstra, Jan (2003): Endogenous Fluctuations in the Demand for Education, in: *Journal of Evolutionary Economics*, 13 (1), S. 29-51
- Neuhaus, Marco/Kunze, Frederik (2006): Inshoring to Germany - Global Networking is not a one-way street. DB Research, April 20, 2006
- OECD (2011): Education at a Glance. Paris: OECD Publications [Deutsch: Bildung auf einen Blick]
- Picchio, Matteo/van Ours, Jan C. (2011): Retaining through Training: Even for Older Workers. IZA DP No. 5591
- Protsch, Paula (2014): Segmentierte Ausbildungsmärkte – Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress Ltd.
- Salverda, Wiemer/van Klaveren, Maarten/van der Meer, Marc (eds.) (2008): Low-wage Work in the Netherlands. New York: Russell Sage Foundation
- Schäffter, Ortfried (2012): Lernen in Übergangszeiten – Zur Zukunftsorientierung von Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft. In: Schmidt-Lauff, Sabine (Hrsg.): Zeit und Bildung. Annäherungen an eine zeittheoretische Grundlegung. Münster: Waxmann, S. 113-156
- Schmeißer, Claudia/Stuth, Stefan/Behrend, Clara/Budras, Robert/Hipp, Lena/Leuze, Kathrin/Giesecke, Johannes (2012): Atypische Beschäftigung in Europa 1996-2009. Discussion Paper P 2012-001, Wissenschaftszentrum Berlin (WZB)
- Schmid, Günther (2008): Full Employment in Europe – Managing Labour Market Transitions and Risks. Cheltenham, UK: Edward Elgar
- Schmid, Günther (2011): Übergänge am Arbeitsmarkt – Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern. Berlin: edition sigma
- Schmid, Günther (2012): Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung. In: *Leviathan*, 40 (2), S. 248-270 <http://www.guenterschmid.eu/pdf/Schmid%20Leviathan.pdf>
- Schmid, Günther/Protsch, Paula (2009): Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa, Discussion Paper SP I 2009-505. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-505_schmid-protsch.pdf
- Sen, Amartya (2001): Development as Freedom. New York: Alfred A. Knopf
- Spermann, Alexander (2011): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. Randstad Discussion Paper No. 1, April 2011
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Nürnberg: IAB-Kurzbericht 9/2011

Heide von Felden • Ortfried Schöffter
Hildegard Schicke (Hrsg.)

Denken in Übergängen

Weiterbildung in
transitorischen Lebenslagen

Herausgeberinnen

Heide von Felden
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Deutschland

Hildegard Schicke
Beratungseinrichtung KOBRA Berlin
Deutschland

Ortfried Schäffter
Humboldt-Universität zu Berlin
Deutschland

ISBN 978-3-658-06531-7
DOI 10.1007/978-3-658-06532-4

ISBN 978-3-658-06532-4 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2014

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Lektorat: Stefanie Laux, Monika Kabas

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.springer-vs.de