



Beilage zur Wochenzeitung

Das Parlament

5. Juli 2004

Aus Politik und Zeitgeschichte

3 Alexander Reinberg/Markus Hummel

Fachkräftemangel bedroht Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft

11 Volker Baethge-Kinsky/Ruth Holm/Knut Tullius

Berufliche Weiterbildung am Scheideweg

17 Werner Schöning/Oliver Farhauer

Bildungsförderung, Verteilungspolitik und soziale Durchlässigkeit

24 Reinhard Zedler

Neue Wege der Berufsausbildung

31 Mona Granato/Karin Schittenhelm

Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung

40 Christoph Strünck

Neue Berufsbiografien und alter Sozialstaat?



Herausgegeben von
der Bundeszentrale
für politische Bildung
Adenauerallee 86
53113 Bonn.

Redaktion:

Dr. Katharina Belwe
(verantwortlich für diese Ausgabe)
Dr. Hans-Georg Golz
Dr. Ludwig Watzal
Hans G. Bauer
Telefon: (0 18 88) 5 15-0

Internet:

www.bpb.de/publikationen/apuz
E-Mail: apuz@bpb.de

Druck:

Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH,
60268 Frankfurt am Main

Vertrieb und Leserservice:

Die Vertriebsabteilung
der Wochenzeitung *Das Parlament*,
Frankenallee 71 – 81,
60327 Frankfurt am Main,
Telefon (0 69) 75 01-42 53,
Telefax (0 69) 75 01-45 02,
E-Mail: parlament@fsd.de,
nimmt entgegen:

- Nachforderungen der Beilage
Aus Politik und Zeitgeschichte
- Abonnementsbestellungen der
Wochenzeitung *Das Parlament*
einschließlich Beilage zum Preis
von Euro 9,57 vierteljährlich,
Jahresvorzugspreis Euro 34,90
einschließlich Mehrwertsteuer;
Kündigung drei Wochen vor Ablauf
des Berechnungszeitraumes;
- Bestellungen von Sammel-
mappen für die Beilage
zum Preis von Euro 3,58
zuzüglich Verpackungskosten,
Portokosten und Mehrwertsteuer.

Die Veröffentlichungen
in der Beilage

Aus Politik und Zeitgeschichte
stellen keine Meinungsäußerung
des Herausgebers dar;
sie dienen lediglich der
Unterrichtung und Urteilsbildung.

Für Unterrichtszwecke dürfen
Kopien in Klassensatzstärke
hergestellt werden.

ISSN 0479-611 X

Editorial

■ Berufliche Aus- und Weiterbildung sind wesentliche Voraussetzungen für einen sicheren Arbeitsplatz und ein gutes Einkommen. Zugleich handelt es sich dabei um eine wichtige gesellschaftliche und wirtschaftliche Aufgabe, denn die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften steigt ständig. Umgekehrt nehmen die Chancen gering qualifizierter bzw. ungelerner Arbeitskräfte auf eine Beschäftigung ab. Auch wenn man es sich angesichts 4,5 Millionen registrierter Arbeitsloser nur schwer vorstellen kann, Deutschland wird auf mittlere Sicht unter Fachkräftemangel leiden. Eine wesentliche Rolle spielt in diesem Zusammenhang die demografische Entwicklung. Für Ende dieses Jahrzehnts wird mit einem spürbaren Rückgang des Anteils junger Menschen gerechnet. Dann wird es noch mehr darauf ankommen, das vorhandene Begabungspotenzial voll auszuerschöpfen.

■ Für *Alexander Reinberg* und *Markus Hummel* liegt die Lösung des Problems in verstärkten Bildungsinvestitionen in die nachrückenden Generationen. Sie fordern eine breit angelegte Bildungsoffensive auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Qualifizierung sowie der Weiterbildung. Da Qualifizierungsprozesse langfristiger Natur seien, sollte diese Offensive möglichst bald einsetzen. Und sie sollte den veränderten Anforderungen gerecht werden – so *Volker Baethge-Kinsky*, *Ruth Holm* und *Knut Tullius*. Der oder die Einzelne müssten heute eine größere Verantwortung für die eigene Erwerbs- und Bildungsbiografie übernehmen als in der Vergangenheit. Die dafür erforderlichen institutionellen Rahmenbedingungen gelte es allerdings noch zu schaffen.

■ Dass der Staat keine nachhaltigen bildungspolitischen Maßnahmen ergreift, liegt für *Werner Schönig* und *Oliver Farhauer* in der Logik des politischen Systems: Politiker müssen an kurzfristigen Erfolgen interessiert sein, wenn sie wie-

dergewählt werden wollen. Für nachhaltige Investitionen des Staates „in die Köpfe seiner Bevölkerung“ fehle ihnen der lange Atem. Die politische Voraussetzung für einen bildungspolitischen Kurswechsel sehen die Autoren in der Zustimmung privilegierter Schichten zur verstärkten Förderung benachteiligter Kinder.

■ Der sinkenden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe bei steigender Nachfrage nach Ausbildungsstellen soll nun durch den Mitte Juni geschlossenen Ausbildungs-pakt mit der Wirtschaft begegnet werden. Damit ist die Ausbildungsplatzabgabe – für *Reinhard Zedler* ohnehin das falsche Signal – erst einmal vom Tisch. Denn diese würde nach *Zedler* nicht zu einem Zuwachs, sondern zu einem Rückgang des Lehrstellenangebotes führen. Der Autor verweist auf ungenutzte Ressourcen und diskutiert andere Möglichkeiten zur Förderung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft, etwa eine flexiblere Gestaltung der Ausbildungsvergütung.

■ Junge Frauen sind vom Rückgang des Angebots an betrieblichen Lehrstellen besonders betroffen. Ungeachtet größerer Bildungserfolge werden sie beim Zugang zu qualifizierten Ausbildungsplätzen benachteiligt. *Mona Granato* und *Karin Schittenhelm* haben untersucht, wie junge Frauen sich nach Abschluss der Schule orientieren und inwieweit sie ihre Ausbildungsziele realisieren können.

■ Der Beruf werde seine Prägekraft für eine ganze Erwerbsbiografie verlieren, schreibt *Christoph Strünck*. Beschäftigungsverhältnisse würden bunter und brüchiger, Menschen wechselten von abhängiger Beschäftigung in Selbstständigkeit, in Arbeitslosigkeit, in Kindererziehung, in Weiterbildung oder auch in geringfügige Beschäftigung. Der auf Vollbeschäftigung ausgerichtete deutsche Sozialstaat sei allerdings auf die Flexibilisierung von Berufen und Beschäftigungsverhältnissen nicht besonders gut vorbereitet.

Katharina Belwe ■

Fachkräftemangel bedroht Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft

Die aktuelle Debatte um die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland zeigt, dass Deutschland für viele Arbeitgeber an Attraktivität verliert. Heute stehen hinter diesen Überlegungen vorrangig noch Kostenerwägungen. Dies kann sich aber ändern, denn bei der durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt und die zunehmende Globalisierung hervorgerufenen wirtschaftlichen Dynamik ist für den Hochtechnologie- und Hochlohnstandort Deutschland eine nachhaltige Innovationsfähigkeit von entscheidender Bedeutung. Dies erfordert den Einsatz gut ausgebildeter und den Innovationen gewachsener Fachkräfte – in Zukunft mehr noch als heute. Das Humankapital gewinnt als Standortfaktor also zunehmend an Bedeutung.

Im internationalen Vergleich hat Deutschland in dieser Hinsicht recht gute Karten. Aktuelle Befunde zeigen jedoch, dass wir auf dem besten Weg sind, diesen entscheidenden Wettbewerbsvorteil aufs Spiel zu setzen. Auch wenn man es sich angesichts von 4,5 Millionen Arbeitslosen nur schwer vorstellen kann: Ein Fachkräftemangel wird bereits auf mittlere Sicht immer wahrscheinlicher.

Die folgenden Ausführungen skizzieren die wesentlichen Ursachen für die pessimistische Einschätzung und zeigen mögliche Folgerungen und Lösungswege auf.

Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräftebedarfs

Der bereits seit langem anhaltende Strukturwandel des Beschäftigungssystems in Richtung einer Höherqualifizierung kommt unter anderem in der Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten zum Ausdruck. Dabei wird deutlich, dass Akademiker während des gesamten Beobachtungszeitraums das mit Abstand niedrigste Arbeitslosigkeitsrisiko trugen (vgl. *Abbildung 1*).

Bei den beiden anderen Gruppen – jenen mit einer abgeschlossenen Lehre oder einem Fach-

schulabschluss und jenen ohne Berufsabschluss – verliefen die Entwicklungen ungünstiger. Während die mittlere Ebene noch unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen war, verschlechterten sich die Arbeitsmarktchancen der gering Qualifizierten zunehmend. Im Jahr 2002 waren in Westdeutschland jede fünfte und im Osten sogar jede zweite Erwerbsperson ohne Berufsabschluss arbeitslos. Die Schere des Arbeitslosigkeitsrisikos klappt zwischen den unteren und oberen Qualifikationsebenen immer stärker auseinander – besonders ausgeprägt in den ostdeutschen Bundesländern.

Hinter diesen Veränderungen stehen auf der einen Seite deutliche Stellenverluste für gering Qualifizierte, leichte Zugewinne für beruflich Qualifizierte, vor allem aber massive Stellenzuwächse bei den Akademikern (vgl. *Abbildung 2*).

Im langfristigen Verlauf konnten selbst Perioden mit niedrigem oder sogar negativem Wirtschaftswachstum den positiven Beschäftigungstrend bei den Akademikern nicht stoppen, sondern lediglich bremsen. Die Veränderungsraten in der Beschäftigungsentwicklung kamen bei den Hochqualifizierten nie in den negativen Bereich. Ihr Beschäftigungswachstum betrug zwischen 1975 und 2000 in Westdeutschland fast 180 Prozent.

Genau umgekehrt verhielt es sich bei den gering Qualifizierten. Selbst von günstigen ökonomischen Rahmenbedingungen mit einem Wirtschaftswachstum in der Größenordnung von vier bis fünf Prozent konnten sie nicht profitieren. Ihr Beschäftigungsstand halbierte sich im Betrachtungszeitraum nahezu ungebremst, obwohl im gleichen Zeitraum das Bruttoinlandsprodukt um fast 60 Prozent wuchs.

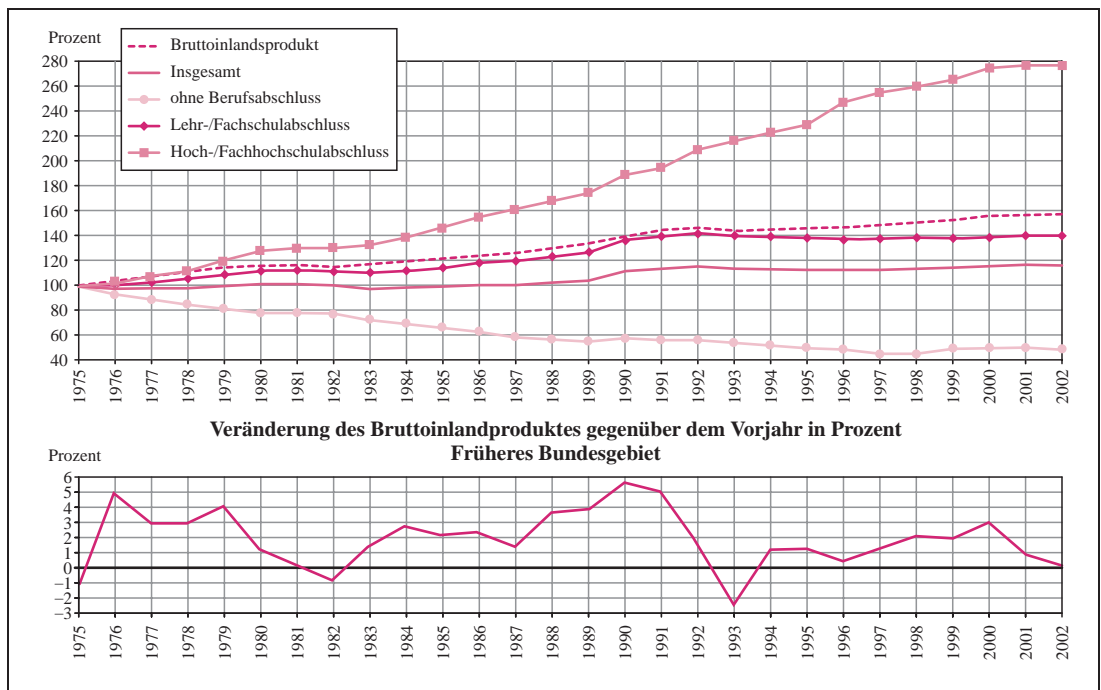
Ganz offensichtlich haben die unterschiedlichen Entwicklungen in der qualifikationsspezifischen Arbeitskräftenachfrage eher strukturelle Ursachen. Ob diese den qualifikationsspezifischen Lohn- und Produktivitätsentwicklungen geschuldet sind (Stichwort: Niedriglohndebatte) und/oder dem technologischen und arbeitsorganisatorischen Wandel, der Einfacharbeitsplätze vermehrt überflüssig macht, soll hier nicht entschieden werden.

Abbildung 1: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1975–2002/Männer und Frauen



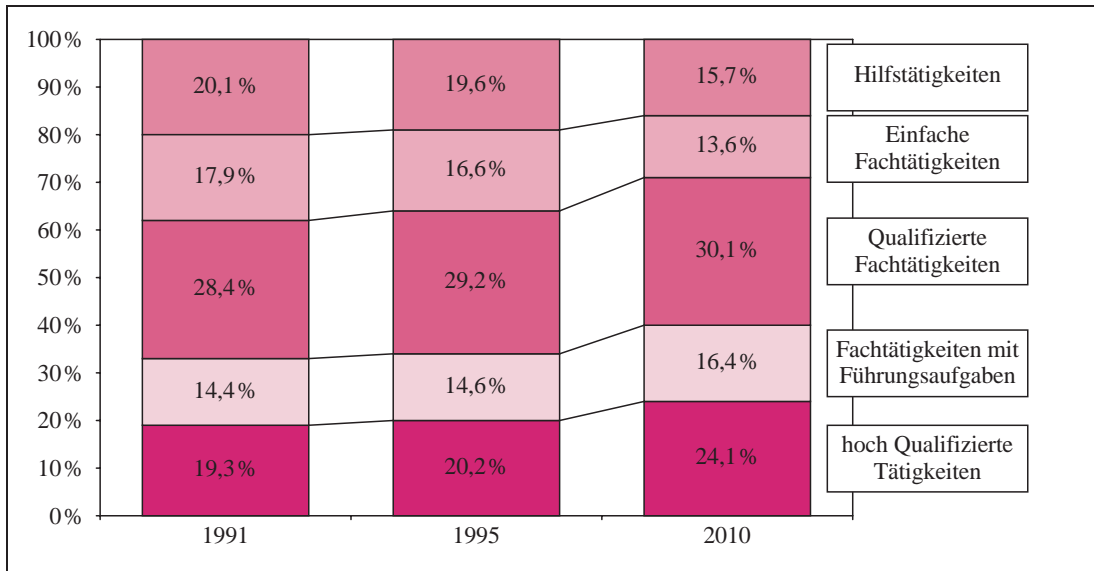
Quelle: Alexander Reinberg, IAB VI/4.

Abbildung 2: Entwicklung des Bruttoinlandprodukts (BIP) und der Erwerbstätigkeit nach Qualifikationsebenen/Früheres Bundesgebiet (INDEX 1975 = 100 %)



Quelle: Alexander Reinberg, IAB VI/4.

Abbildung 3: Erwerbstätige (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsniveaus 1991–2010 in Deutschland



Quelle: Alexander Reinberg, IAB VI/4.

An dieser Stelle ist jedoch festzuhalten, dass Wirtschaftswachstum in realistischen Größenordnungen allein die Probleme der gering Qualifizierten, die heute fast 40 Prozent aller Arbeitslosen stellen, auf dem Arbeitsmarkt kaum lösen kann.

Diese grundlegenden Trends werden sich aller Voraussicht nach auch künftig fortsetzen. Der Bedarf an hoch Qualifizierten wird weiter steigen – sowohl in relativen als auch in absoluten Größen¹ betrachtet. Umgekehrt werden für gering Qualifizierte weitere massive Beschäftigungseinbußen erwartet – darin sind sich die verschiedenen, bis 2010 bzw. 2015 vorliegenden Projektionen einig.

Nach der IAB/Prognos-Projektion zur Veränderung der Tätigkeitslandschaft (vgl. *Abbildung 3*) werden insbesondere anspruchsvolle Tätigkeiten – hierzu zählen Führungsaufgaben, Organisation und Management, qualifizierte Forschung und Entwicklung, Betreuung, Beratung, Lehren und ähnliche Tätigkeiten – im projizierten Zeitraum massiv an Bedeutung gewinnen. Einfache Fachtätigkeiten und Hilfstätigkeiten werden hingegen immer weniger nachgefragt.²

1 Vgl. Peter Schnur/Gerd Zika, Projektion bis 2015. Gute Chancen für moderaten Aufbau der Beschäftigung, in: IAB-Kurzbericht, (2002) 10.

2 Vgl. Werner Dostal/Alexander Reinberg, Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2: Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft, in: IAB-Kurzbericht, (1999) 10.

Auch die aktuelle Studie der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) zur „Zukunft von Bildung und Arbeit“ kommt zu ähnlichen Ergebnissen.³

Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

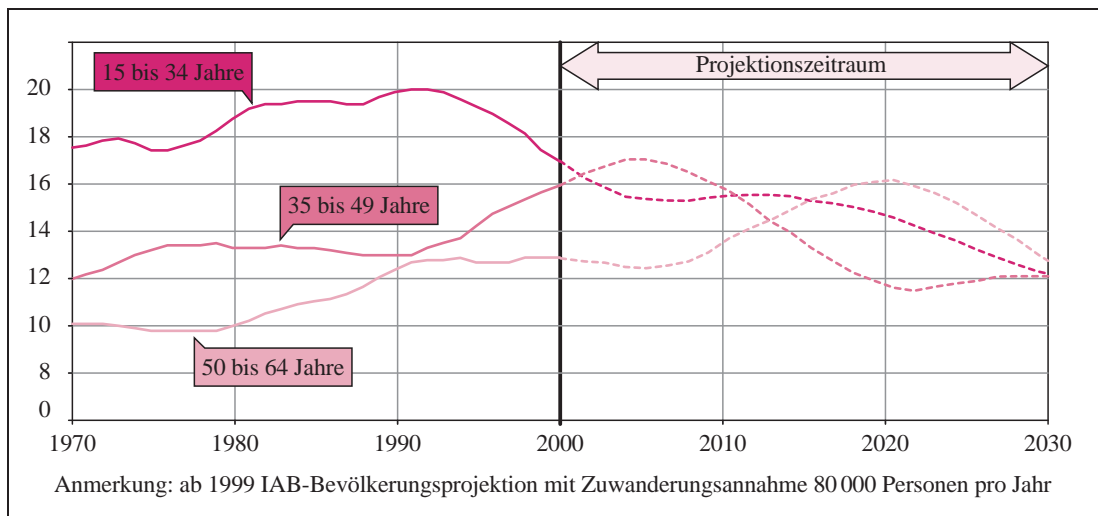
Damit stellt sich die Frage, inwieweit die Entwicklung auf der Seite des qualifikationsspezifischen Arbeitsangebots mit dieser Dynamik auf der Bedarfsseite Schritt halten kann. Und genau an dieser Stelle ist Skepsis angebracht, und zwar nicht nur wegen der demografischen Entwicklung, sondern ebenso aufgrund der Qualifikationstrends in der Bevölkerung.

Demografische Entwicklung als quantitative Rahmenbedingung

Der langfristige Trend einer zunächst alternden und anschließend stark schrumpfenden Bevölkerung in Deutschland ist praktisch irreversibel.

3 Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) zur „Zukunft von Bildung und Arbeit“, Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015, in: Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, (2002) 104.

Abbildung 4: Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen 1970–2030
Personen in Millionen, Alte Bundesländer und Berlin (West)



Quelle: Alexander Reinberg, IAB VI/4.

Selbst ein deutlicher Anstieg der Geburtenraten – wofür derzeit allerdings nichts spricht – oder Zuwanderung in wirtschaftlich und gesellschaftlich vertretbarer Größenordnung können diesen Trend bestenfalls bremsen, nicht aber stoppen. Darüber sind sich praktisch alle bevölkerungswissenschaftlichen Modellrechnungen einig (vgl. *Abbildung 4*).

Langfristig gesehen steht einer steigenden Zahl an älteren Menschen ein demografischer Abwärtstrend bei den nachrückenden jungen Generationen gegenüber. Dieser Prozess wird nicht erst künftig einsetzen – er ist vielmehr bereits in vollem Gang.

Die Qualifizierungstrends in der Bevölkerung

Nun limitiert die demografische Entwicklung zwar den Umfang des qualifizierten Arbeitskräftenachwuchses. Innerhalb bestimmter Grenzen können sinkende Jahrgangsstärken aber durch erhöhte Qualifizierungsanstrengungen ausgeglichen werden. In der Tat hat die Bildungsexpansion den Strukturwandel hin zu immer anspruchsvolleren Arbeitsplätzen über lange Zeit hinweg entscheidend gestützt. Seit Beginn der neunziger Jahre ist die Bildungsexpansion von einst jedoch weitgehend zum Stillstand gekommen.

Anhaltspunkte hierfür lassen sich sowohl im allgemeinen wie im beruflichen Bildungswesen finden. Leider fehlt hier der Raum, um näher darauf ein-

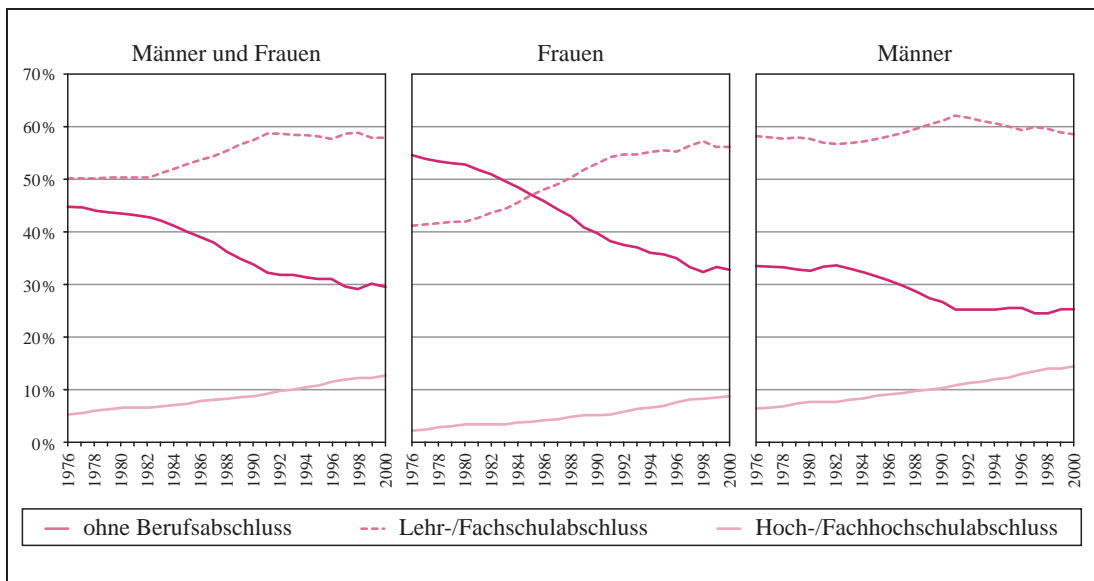
zugehen.⁴ Die Bildungsstagnation kommt aber auch in der Qualifikationsentwicklung der Bevölkerung zum Ausdruck, denn diese ist ja im Wesentlichen nichts anderes als das Resultat vergangenen Bildungsgeschehens (vgl. *Abbildung 5*).

Bis Anfang der neunziger Jahre verringerten sich die Anteile der Ungelernten in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter massiv, während umgekehrt die beruflich qualifizierten Bevölkerungsanteile deutlich gestiegen sind. Seit Beginn der neunziger Jahre ist hier – abgesehen vom weiteren Anstieg der Akademikerquoten – eine gewisse Stagnation unübersehbar. Seither besitzt etwa ein Drittel der westdeutschen Bevölkerung (im erwerbsfähigen Alter) keinen Berufsabschluss.

Das verbesserte Qualifikationsniveau der westdeutschen Bevölkerung fußt ganz entscheidend auf den verstärkten Bildungsanstrengungen der Frauen. Der Anteil ungelernter Frauen ging massiv zurück, während im Gegenzug immer mehr Frauen einen Berufsabschluss erwarben. Im Bereich der Hochschulausbildung besteht für Frauen zwar nach wie vor Nachholbedarf. Allerdings dürften gerade die jungen Frauen auch in dieser Hinsicht künftig weiter aufholen, denn sie haben die Bildungsdefizite gegenüber den Män-

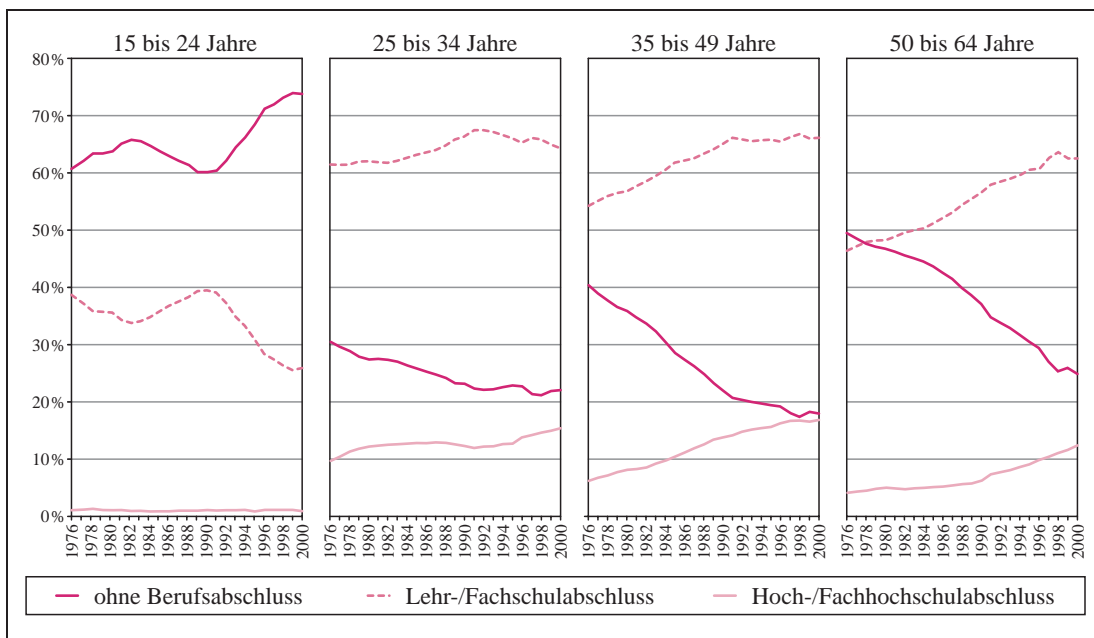
⁴ Vgl. Alexander Reinberg/Markus Hummel, Langfristige Entwicklung des qualifikationspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland – Empirische Befunde und aktuelle Projektionsergebnisse, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), (2002) 4.

Abbildung 5: Qualifikationsentwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht Alte Bundesländer und Berlin-West



Quelle: Alexander Reinberg, IAB VI/4.

Abbildung 6: Qualifikationsstruktur der Bevölkerung 1976–2000 nach Altersgruppen Alte Bundesländer und Berlin-West



Quelle: Alexander Reinberg, IAB VI/4.

nen in den letzten Jahrzehnten nicht nur verringert, sondern die jungen Männer in weiten Bereichen der allgemeinen wie beruflichen Bildung bereits überholt.

Besonders deutlich kommt die Bildungsstagnation in den altersspezifischen Qualifikationsentwicklungen zum Ausdruck, insbesondere bei den jüngeren Bevölkerungsgruppen (vgl. *Abbildung 6*).

Zwar darf der Anstieg der „Ungelerntenanteile“ bei den 15- bis 24-Jährigen nicht überinterpretiert werden, weil sich ein Großteil dieser Jugendlichen noch in Ausbildung befindet und einen Berufsabschluss erst noch anstrebt. Dennoch hatten im Jahr 2000 ca. 15 Prozent dieser jungen Bevölkerungsgruppe das Ausbildungssystem bereits verlassen, und viele von ihnen werden wohl auch langfristig ohne Berufsabschluss bleiben.

Die 25- bis 34-Jährigen haben ihre berufliche Erstausbildung meist bereits abgeschlossen. Wer noch in Ausbildung ist, studiert in aller Regel. Zwar ist der Akademikeranteil in dieser Altersgruppe gegenüber 1990 noch einmal gewachsen, Was die beiden anderen Qualifikationsebenen anbelangt, stagnieren die langfristigen Trends allerdings seit Beginn der neunziger Jahre: Die „Ungelerntenanteile“ verharren seither auf einem Niveau von gut 20 Prozent. Die Quoten der mittleren Qualifikationsebene sind zwischen 1991 und 2000 sogar leicht gesunken.

Umgekehrt hat sich das Qualifikationsniveau der Bevölkerung mittleren und höheren Alters deutlich erhöht. Von allen hier betrachteten Altersgruppen sind die 35- bis 49-Jährigen mittlerweile die am besten Qualifizierten. Selbst die 50- bis 64-Jährigen sind heute im Gegensatz zu früher kaum noch schlechter qualifiziert als die 25- bis 34-Jährigen.

Diese Befunde widersprechen der weit verbreiteten Vorstellung einer quasi naturwüchsig anhaltenden Bildungsexpansion. Die Annahme, dass besser qualifizierte jüngere Generationen an die Stelle schlechter qualifizierter älterer treten werden, trifft heute immer weniger zu.

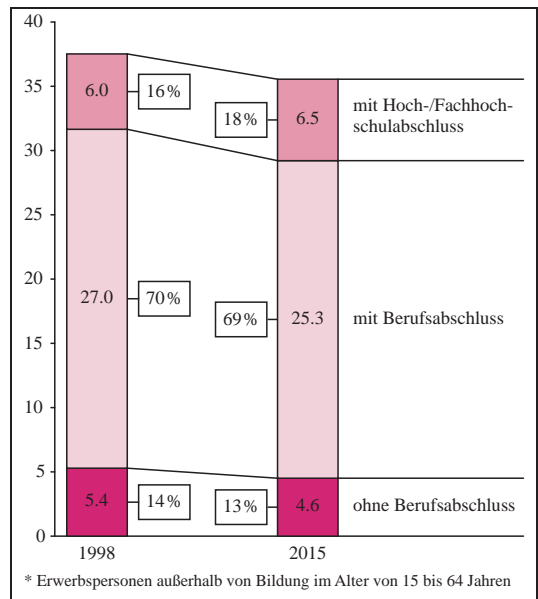
Es waren gerade die geburtenstarken Jahrgänge der fünfziger und sechziger Jahre, deren Ausbildungsphase bereits in die Zeit der Bildungsexpansion fiel und die von den reichhaltigen Qualifizierungsangeboten auch Gebrauch machten. Sie sind heute mittleren Alters, stellen bereits einen Großteil der qualifizierten Bevölkerung und rücken in absehbarer Zeit immer näher an das Rentenalter heran. In den nächsten Jahrzehnten wird deshalb das Qualifikationsniveau der älteren Bevölkerungsteile, das heute bereits hoch ist, zwangsläufig weiter steigen. Sind diese stark besetzten und gut qualifizierten Jahrgänge aber erst einmal aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, dürfte es den nachrückenden geburtenschwachen Generationen schon wegen des quantitativen Missverhältnisses schwer fallen, selbst in ausreichendem Maße den

Ersatz zu stellen. Dieser Prozess ist bereits in vollem Gang, wird sich aber nach 2010/2015 deutlich beschleunigen.

Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebot bis 2015

Diese Entwicklungen kommen auch in der bereits erwähnten BLK-Studie zum Ausdruck. Nach dem Basisszenario dieser Projektion läge das Gesamtangebot an Erwerbspersonen (außerhalb von Bildung im Alter zwischen 15 bis 64 Jahren) im Jahr 2015 um knappe zwei Millionen niedriger als 1998 (vgl. *Abbildung 7*).

**Abbildung 7: Erwerbspersonen* in Deutschland 1998 und 2015 nach Qualifikationsebenen
Personen in Millionen**

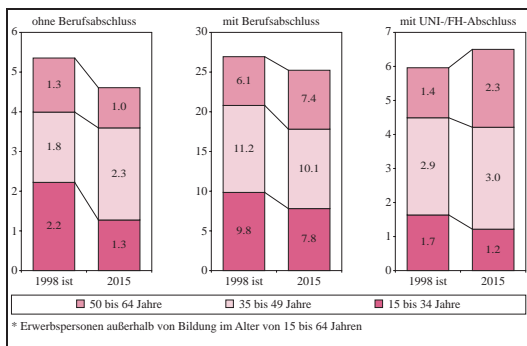


Quelle: BLK-Angebotsprojektion, eigene Berechnungen.

Ähnlich wie die Nachfrage wird sich zwar auch das Angebot in Richtung Höherqualifizierung entwickeln. Aber diese marginalen Veränderungen werden kaum dazu ausreichen, den steigenden Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu befriedigen. Bereits bis zum Jahr 2015 ist nach der BLK-Projektion bei Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss und in abgeschwächter Form auch bei denen mit abgeschlossener Berufsausbildung mit einer Mangelsituation zu rechnen, während das Angebot an Arbeitskräften ohne Berufsabschluss den Bedarf auch weiterhin übersteigen wird.

Diese Mangelsituation wird sich zwar noch in Grenzen halten, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass sich die heutige Personalpolitik in den Betrieben gravierend verändert. Denn es wird nicht nur der Frauenanteil an den qualifizierten Erwerbspersonen deutlich ansteigen. Auch die Altersstruktur insbesondere der akademisch und beruflich Qualifizierten wird sich massiv nach oben verschieben (vgl. *Abbildung 8*).

Abbildung 8: Erwerbspersonen* 1998 und 2015 nach Qualifikationsebenen und Altersgruppen in Millionen Deutschland



Quelle: BLK-Angebotsprojektion, eigene Berechnungen.

Zwar wird die Zahl akademischer Erwerbspersonen bis 2015 noch einmal um 0,5 Millionen zunehmen. Dieser Saldo setzt sich aber zusammen aus einem Zuwachs von fast einer Million bei den älteren hoch Qualifizierten und einem Minus von 0,5 Millionen bei den Jungakademikern. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den beruflich qualifizierten Fachkräften. Bei den jungen und mittleren Altersgruppen wird ein Angebotsrückgang von rund drei Millionen erwartet, bei den älteren jedoch ein Zuwachs um etwa 1,3 Millionen.

Was bedeutet dies für die Altersstruktur? Von den hoch Qualifizierten wären im Jahr 2015 bereits 35 Prozent im Alter zwischen 50 bis 64 Jahren (1998: 24 Prozent) und gerade noch 19 Prozent jünger als 35 Jahre (1998: 28 Prozent). In abgeschwächter Form verhält es sich bei der mittleren Qualifikationsebene ähnlich.

Und auch die altersspezifischen Qualifikationsstrukturen halten einige Überraschungen bereit. Denn die 50- bis 64-jährigen Erwerbspersonen werden im Jahr 2015 die mit Abstand beste Qualifikationsstruktur aller hier betrachteten Altersgruppen aufweisen. Sie besitzen dann nicht nur die höchsten

Akademikeranteile (22 Prozent), sondern auch die niedrigsten Ungelerntenquoten (9 Prozent).

Folgerungen und Lösungsansätze

Wie die skizzierten Fakten nahe legen, ist kein einfacher Königsweg in Sicht, um den drohenden Fachkräftemangel abzuwenden. Notwendig ist vielmehr ein ganzes Bündel gegensteuernder Maßnahmen. Zu diesem Strategiebündel zählen neben der vorrangigen Ausschöpfung von Potenzialen an qualifizierten Arbeitslosen insbesondere:

Die Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer

Wenn auf mittlere bis lange Sicht die Zahl der qualifizierten Erwerbspersonen nicht nur immer kleiner wird, sondern wenn diese auch immer älter werden, muss auch die betriebliche Personalpolitik reagieren. In den letzten Jahren wurde die Weiterentwicklung betrieblichen Know-hows vor allem über die Einstellung von jungen, frisch ausgebildeten Berufsanfängern sicher gestellt. Ältere Mitarbeiter wurden dagegen vermehrt in den Vorruhestand gelockt oder in die Arbeitslosigkeit entlassen.

Dieser Weg wird künftig in die Sackgasse führen. Weil das Potenzial an jungen Fachkräften immer kleiner wird, müssen die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenz älterer Mitarbeiter wieder stärker in den Vordergrund rücken.⁵ Dies kann nicht Aufgabe der Betriebe alleine sein. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für ein lebenslanges Lernen müssen geschaffen werden.

Bessere Erwerbsmöglichkeiten und -bedingungen für Frauen

Weil Frauen die Chancen der Bildungsexpansion verstärkt nutzten und heute bereits dabei sind, die Männer auf vielen Ebenen der Qualifizierung zu überholen, werden sie langfristig zu einer immer breiteren Säule des qualifizierten Erwerbspersonenpotenzials. Ohne stärkere Einbindung der Frauen in den Arbeitsmarkt ist der Mangel programmiert. Unerlässlich ist deshalb die Ausweitung „frauengerechter“ Arbeitsplätze, die eine

⁵ Vgl. Barbara Koller/Hans-Eberhard Plath, Qualifikation und Weiterbildung älterer Arbeitnehmer, in: Arbeitsmarkt-relevante Aspekte der Bildungspolitik, Beiträge zur Arbeitsberichterstattung (BeitrAB), (2001) 245.

bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen (flexiblere Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, neue Familienmodelle).⁶

Gesteuerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland

Dass der hohe demografisch bedingte Bedarf an Fachkräften in Deutschland langfristig durch Zuwanderung ausgeglichen werden kann, ist eher unwahrscheinlich. Andere Nationen stehen vor ähnlichen Problemen. Die internationale Konkurrenz um die „hellen Köpfe“ wird sich in Zukunft wohl eher noch verstärken. Dennoch ist eine gesteuerte Zuwanderung gekoppelt an eine adäquate Integrationspolitik wohl ein unerlässlicher Baustein, um den drohenden Fachkräftemangel zu mildern.

Nachqualifizierung von Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Nur etwa 13 Prozent der Personen ohne Berufsausbildung besitzen keinen allgemein bildenden Schulabschluss. Gut zwei Drittel verfügen über einen Hauptschulabschluss und ein kleiner Teil sogar über einen höheren Bildungsabschluss. Von mangelnder Bildungsfähigkeit kann also beim Großteil dieser Gruppe kaum gesprochen werden. Außerdem sind etwa ein Drittel derselben jünger als 35 Jahre und haben ohne zusätzliche Qualifizierung ein risikoreiches Erwerbsleben vor sich. Dieser Personenkreis sollte nicht länger als Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt angesehen, sondern als echte Bildungsreserve behandelt werden – eine Forderung, von der wir heute allerdings noch weit entfernt sind.⁷

6 Vgl. Gerhard Engelbrech/Maria Jungkunst, Erwerbsbeteiligung von Frauen: Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut?, in: IAB-Kurzbericht, (2001) 7.

7 Vgl. Alexander Reinberg/Ulrich Walwei, Qualifizierungspotenziale von „Nicht-formal-Qualifizierten“, in: IAB-Werkstattbericht, (2000) 10.

Mit den genannten vier Maßnahmen kann das Problem nicht gelöst werden. Es sind folglich notwendig

Verstärkte Bildungsanstrengungen auf allen Ebenen

Wenn Deutschland als Hochtechnologie- und Hochlohnstandort auch in Zukunft seine Position behaupten will, wird es letztendlich nicht darum herum kommen, seinen dringend benötigten Fachkräftenachwuchs weitgehend selbst zu qualifizieren. Bei mittel- bis langfristig drastisch sinkenden Jahrgangsstärken ist dies nur durch verstärkte Bildungsanstrengungen der nachrückenden Generationen zu erreichen. Wie gezeigt werden konnte, ist aber genau dies derzeit nicht in Sicht, ist doch statt der Bildungsexpansion von einst in weiten Teilen Stagnation zu verzeichnen.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels hätte ein Erlahmen der Bildungsanstrengungen langfristig den Verlust an Humankapital zur Folge. Deshalb ist eine breit angelegte Bildungsoffensive auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Qualifizierung sowie der Weiterbildung dringend erforderlich. Sie sollte möglichst bald einsetzen. Denn Qualifizierungsprozesse sind langfristiger Natur. Die bildungspolitischen Entscheidungen von heute werden erst mittelfristig auf dem Arbeitsmarkt wirksam.

Aber noch ist es nicht zu spät. Über längere Zeit haben wir noch hohe Bestände an Qualifizierten mittleren und höheren Alters, deren berufliche Kompetenz durch verstärkte Fortbildung erhalten und weiterentwickelt werden muss. Der demographische Rückgang bei den Jugendlichen wird erst Ende diesen Jahrzehnts einsetzen. Diese Zeit gilt es zu nutzen.

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Hier finden Sie u. a. verschiedene Publikationen zum Thema

Berufliche Weiterbildung am Scheideweg

Chancen und Risiken eines neuen Typs

Die Botschaft ist unüberhörbar: Seit den neunziger Jahren haben Beiträge, die sich um „berufliche Weiterbildung“, „Kompetenzentwicklung“ und „Lebenslanges Lernen“ ranken, Hochkonjunktur – sowohl in den politischen als auch in den einschlägigen wissenschaftlichen Debatten.

Den Hintergrund dafür bilden gravierende sozio-ökonomische Veränderungsprozesse (Stichwort: von der Industrie- zur Wissensgesellschaft),¹ deren Bewältigung – so der einhellige Tenor der Diskussion – nur auf Basis einer neuen Grundlage für die Organisation von und die Teilhabe an Lernprozessen und beruflicher Weiterbildung gelingen kann. Über den Weg dorthin bzw. über die praktische Einlösung dieser konsensualen Diagnose herrscht jedoch erheblicher Dissens.

Unser Argument, das wir in diesem Beitrag² vorstellen und in mehreren Schritten prüfen wollen, lautet demgegenüber: Im Laufe der neunziger Jahre bildet sich ein neuer Typus von arbeits- bzw. berufsbezogenem Lernen heraus, der in wesentlichen Merkmalen (zeitliche Struktur, Inhalte und Formen, Stellung des Individuums) vom traditionellen Typus beruflicher Weiterbildung abweicht und mit spezifischen Problemen für die Individuen verknüpft ist. Dieser Typus bildet jedoch bislang allenfalls in Ausschnitten einen systematischen Anknüpfungspunkt für jedwede Regulierungsinitiative, so dass es der weiteren Erforschung seiner Konsequenzen bedarf.

1 Vgl. u. a. Martin Heidenreich, Merkmale der Wissensgesellschaft, Stuttgart 2002. Siehe unter: <http://www.uni-bamberg.de/sowi/europastudien/dokumente/blk.pdf>; Manuel Castells, The Rise of Network Society, Oxford 1996; Daniel Bell, Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt/M.–New York 1975.

2 Dieser basiert auf dem Gutachten: Martin Baethge/Volker Baethge-Kinsky/Ruth Holm/Knut Tullius, Anforderungen und Probleme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung. Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 76, Düsseldorf 2003. Dort finden sich weitergehende Literaturangaben.

Prozessorientierung betrieblicher und Subjektivierung beruflicher Weiterbildung

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungsprozesse begannen in den neunziger Jahren Unternehmen ihre Marktstrategien und betrieblichen Organisationskonzepte mit dem Ziel neu auszurichten, höhere Qualität, größere Kundennähe, schnellere Innovationen und günstigere Preisgestaltung zu erreichen. Die umfassenden Maßnahmen der Reorganisation betrieblicher Abläufe und Handlungskoordination – wenn auch nicht in allen Betrieben und allen Branchen gleichermaßen – lassen sich in ihrer Bedeutung für die berufliche Weiterbildung als Tendenz der Auflösung einer berufs- und funktionsbezogenen Arbeitsorganisation beschreiben: Verstärkte Dezentralisierung von Aufgaben und Verantwortung, querfunktionale Kooperationsbezüge im Zuge einer an Geschäftsprozessen orientierten Logik verändern bisher typische Profile beruflichen Verhaltens.³ Mit der betrieblich-arbeitsorganisatorischen Veränderungsdynamik korrespondiert diejenige auf dem Arbeitsmarkt: Hatte man in der Vergangenheit – selbst in Zeiten eines beträchtlichen Strukturwandels – noch relativ gute Anhaltspunkte für Berufs- und Tätigkeitsfelder, auf die hin man aus- und weiterbilden konnte, so lösen sich diese jetzt zusehends auf.

Die zunehmende Unsicherheit und Unkalkulierbarkeit der Entwicklungen auf den Produkt- und Arbeitsmärkten und die erhöhte Innovations- und Wissensdynamik wirtschaftlicher Prozesse lassen die Ziel- und Adressatengenauigkeit institutionel-

3 Vgl. u. a. Rolf Arnold, Von der Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung. Neue Denkmodelle und Gestaltungsansätze in einem sich verändernden Handlungsfeld, in: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.), Kompetenzentwicklung '97, Münster u. a. 1997, S. 253–307; Martin Baethge/Volker Baethge-Kinsky, Weiterbildung im gesellschaftlichen Wandel. Endbericht, Göttingen 2003 (QUEM = Qualifikations-Entwicklungs-Management).

ler Weiterbildungsangebote weiter schrumpfen. Beide Entwicklungen haben erhebliche Konsequenzen für die Art und Weise, in der berufliche Weiterbildung von den Institutionen der Erwerbsarbeit und Bildung wie auch von den Individuen in Zukunft betrieben wird. Es ist von einem neuen Typus von Weiterbildung auszugehen, der sich als *prozessorientierte Weiterbildung* fassen lässt. Zu seinen wesentlichen Charakteristika zählen:

– Eine gegenüber früher deutlich *gewandelte Funktionsbestimmung*: Heute kann berufliche Weiterbildung sowohl von den Organisationen der Erwerbsarbeit als auch von den Individuen immer weniger als diskontinuierliches „Lernen auf Vorrat“ angelegt werden, das auf von betrieblichen und außerbetrieblichen Institutionen der Fort- und Weiterbildung langfristig vorweggenommenen Veränderungen fachlicher Anforderungen bzw. auf von den Individuen angestrebten Karrieren beruht. Funktion und Zielsetzung gegenüber dem traditionellen Typus von Weiterbildung liegen nun in *kontinuierlicher Weiterbildung* im Sinne des Lebenslangen Lernens und sind mit veränderten Inhalten und neuen Vermittlungsformen verbunden.

– Eine *Verschiebung in den Inhalten*: In den Blick geraten neben den fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten immer stärker Kompetenzen und Anforderungsprofile,⁴ die auf Problemlösung, Selbstorganisationsfähigkeit und Koordinierungssowie Kommunikationsfähigkeit abzielen. Neben den Anforderungen, die sich aus dem Arbeitshandeln ergeben, führt die zunehmende Wissensbasierung der Arbeit und die beschleunigte Veralterung des Wissens dazu, dass eine kontinuierliche Aktualisierung des eigenen beruflichen Wissens, Fähigkeiten der Abstraktion, des systemischen und prozesshaften Denkens sowie Offenheit, intellektuelle Flexibilität und Lernkompetenz einen deutlich höheren Stellenwert erhalten.⁵ Mit anderen Worten: Die Lerninhalte von beruflicher Weiterbildung dehnen sich über rein fachbezogene Themen aus. Es kommt zu einem verstärkten Einbezug von kommunikativen und selbstflexiven Kompetenzen.

– Ein *neues Set an Vermittlungsformen*: Seit Mitte der neunziger Jahre ist die Skepsis gegenüber den „klassischen“ Formen der Fort- und Weiterbildung gewachsen. Insbesondere werden

die Praxisferne von institutionalisierter Weiterbildung, deren reagierende inhaltliche Ausrichtung, klassisch-pädagogisierende Lern- und Lehrmodelle sowie situative Unspezifität kritisiert.⁶ Die neuere Debatte über „Lebenslanges Lernen“ hat daher nicht zufällig den Blick dafür geöffnet, dass sich Lernen nicht allein in den eigens dafür geschaffenen Einrichtungen vollzieht, sondern dass informellen Lernprozessen (wie z. B. kollegiale Gespräche, Lesen von Fachliteratur etc.) und nicht-formalisiertem Lernen (z. B. in Qualitätszirkeln und Projektarbeit) eine zunehmende Bedeutung zukommt.⁷ Diese Lernformen gelten nicht nur im Vergleich zur formalisierten Weiterbildung als tendenziell kostengünstiger, sondern aufgrund ihrer Nähe zur Lebens- und Arbeitspraxis als besonders geeignet, jene nicht-fachlichen Kompetenzen zu stärken, denen große Bedeutung für die Bewältigung der Anforderungen im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt zugemessen wird.⁸

Der *jüngere Wandel in den Formen der Weiterbildung* lässt sich damit in doppelter Richtung beschreiben, deren Fluchtpunkt „non-formale Lern/Lehrrangements“ zu bilden scheinen: Zum einen kommt es in begrenzten Bereichen zur „*Formalisierung*“ informellen Lernens, denn „ohne berufspädagogische Arrangements, Organisation und Zielorientierung“ läuft es Gefahr, „beliebig und situativ zu verbleiben“.⁹ Ausgangspunkt bilden häufig Arbeitsarrangements mit erweiterten Kooperationsbezügen (Arbeitsgruppen, Projektteams, Gruppenarbeit), deren Konstruktion Lernprozesse aus dem (vielleicht bisher gänzlich) Informellen herausheben und den Effekt haben kann, diese stärker zu systematisieren und verbindlich zu machen. Dies bedeutet – zum anderen – jedoch keinen Abschied von institutionalisierter und formalisierter Weiterbildung, aber diese wird neu justiert, näher an betriebli-

6 Vgl. Christoph Baitsch, Interorganisationale Lehr- und Lernnetzwerke, in: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.), Kompetenzentwicklung '99, Münster u. a. 1999, S. 253–274.

7 Vgl. Michael Faust/Ruth Holm, Formalisierte Weiterbildung und informelles Lernen, in: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.), Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen, QUEM-Report 60, Berlin 2001, S. 67–108; Christiane Schiersmann/Heide Remmele, Neue Lernarrangements in Betrieben. Theoretische Fundierung – Einsatzfelder – Verbreitung, QUEM-Report 75, Berlin 2002.

8 Vgl. u. a. EU-Kommission, Memorandum zum Lebenslangen Lernen, Brüssel 2000.

9 Peter Dehnbostel/Mathias Rohs, Die Integration von Lernen und Arbeiten im Prozess der Arbeit – Entwicklungsmöglichkeiten arbeitsprozessorientierter Weiterbildung, in: Walter Mattauch/Jörg Caumanns (Hrsg.), Innovationen der IT-Weiterbildung, Bielefeld 2003, S. 103–114, S. 109.

4 Vgl. ausführlicher M. Baethge u. a. (Anm. 2).

5 Vgl. M. Baethge/V. Baethge-Kinsky (Anm. 3).

chen und individuellen Bedürfnissen orientiert¹⁰ und damit tendenziell „*entformalisiert*“¹¹.

Die skizzierten Entwicklungen im Bereich der betrieblichen Weiterbildungsorganisation lassen sich als Tendenz zu *prozessorientierter beruflicher Weiterbildung* charakterisieren. Man kann sie als Weg von einer *stärker angebots- zu einer stärker nachfrageorientierten Weiterbildungspraxis* interpretieren.

Für die betriebliche Planung, Steuerung und Durchführung der Kompetenzentwicklung bedeutet dies u. a. eine veränderte *institutionelle und personelle Verortung der Weiterbildung*. Im Rahmen umfassender betrieblicher Kompetenzentwicklungsstrategien zeichnet sich eine deutlich engere Kopplung und Verknüpfung von Weiterbildung und Personalentwicklung mit strategischen Unternehmensplanungen ab. Diese veränderte *institutionelle Verortung* erfordert umso stärker integrierte und umfassendere Abstimmungsprozesse mit der Gesamtorganisation. Gleichzeitig werden auch die Abstimmungsprozesse mit Externen intensiver und wichtiger: Je mehr außerberufliche Anbieter beruflicher Weiterbildung „ins Boot“ geholt werden und sich auf eine situations- bzw. betriebsspezifische Konzipierung ihrer Angebote einlassen (müssen), desto mehr gewinnt die (höchst voraussetzungsvolle) Vernetzung und Kooperation mit Bildungseinrichtungen an Bedeutung.¹² Mit der zunehmenden Betonung und Bedeutung von arbeitsintegrierten Lernprozessen sowie der stärkeren Einbindung der Weiterbildung in betriebliche Abläufe und Organisationsentwicklungsprozesse ändert sich die *personelle Verortung der Weiterbildung*. Auf der einen Seite vollzieht das Personal von internen und externen Weiterbildungsinstitutionen einen Rollenwandel zum Prozessberater und zur -beraterin. Das Aufgabenspektrum verschiebt sich damit von der Vermittlung von Lehrstoffen hin zur Unterstützung selbstorganisierter Lernprozesse, individueller Lernberatung sowie Prozessbegleitung. Parallel hierzu werden Führungskräfte immer mehr zu „nebenamtlichem Weiterbildungspersonal“, da ihnen die Steuerung von Qualifizierungsprozessen und die Verantwor-

tung für die beruflichen Entwicklungsprozesse ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen übertragen wird (u. a. Gespräche zur Bedarfsermittlung und Auswahl geeigneter Lernformen). Die Institutionen und Personen der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung stehen daher in unseren Augen vor der Herausforderung, andere Funktionen sowie Aufgaben wahrzunehmen, und weniger vor der Gefahr – wie angesichts der aktuellen Kritik an den bestehenden Bildungsinstitutionen mancher befürchten möchte – ihrer Abschaffung.¹³

Der neue Typus von Weiterbildung hat die Bewältigung einer doppelten Unsicherheit – die des Managements in den Unternehmen über die Sicherstellung der Humanressourcen und die der Arbeitskräfte über die Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit – zum Ziel und geht in diesem Zusammenhang mit einer Verlagerung der Verantwortung für das „up-to-date“-Halten der Qualifikationen auf die Individuen einher, die sich als Postulat „*weitgehender Subjektivierung der Weiterbildungsplanung und -steuerung*“ fassen lässt. Für Individuen ist dies eine höchst voraussetzungsvolle Entwicklung: Weiterbildung wird in dem Sinne zunehmend reflexiv, als die Individuen ihre berufliche Situation, aber auch Wissensbestände ständig reflektieren, überprüfen und aktualisieren müssen. Dies gilt um so mehr, weil Weiterbildung zum integralen Bestandteil einer umfassenden Biografie- und Karriereplanung wird, und zwar im Sinne von Beschäftigungssicherung, Staterhalt und autonomer Lebensgestaltung, und dies für breitere Kreise der Erwerbspersonen als bisher.¹⁴

Subjektivierung von Weiterbildung heißt jedoch nicht, dass die Organisationen der Erwerbsarbeit aus ihrer Verantwortung für die Weiterbildung entlassen werden, auch wenn einzelne Debattanten dem Individuum die vollständigen Lasten zur Bewältigung der Unsicherheiten aufhalsen wollen.¹⁵ Denn das Missverständliche der These der Subjektivierung der Arbeit und eines neuen Arbeitskrafttypus liegt in unseren Augen darin, dass unter der Hand beide Seiten der Unsicherheit in eins gesetzt und so unversehens dem Individuum die Bewältigung beider Unsicherheiten aufgeladen werden. Warum aber sollten die individuellen Arbeitskräfte die Entwicklungsrichtung

10 Vgl. Martin Baethge/Christiane Schiersmann, Prozessorientierte Weiterbildung – Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft, in: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.), Kompetenzentwicklung '98, Münster u. a. 1998, S. 15–87.

11 M. Faust/R. Holm (Anm. 7).

12 Vgl. auch Eckart Severing, Entberuflichung der Erwerbsarbeit – Folgerungen für die betriebliche Bildung, in: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.), Kompetenzentwicklung 2001, Münster u. a. 2001, S. 247–280.

13 Vgl. auch ebd.

14 Vgl. M. Baethge/V. Baethge-Kinsky (Anm. 3).

15 Vgl. exemplarisch Guy Kirsch, Lernkultur für den Arbeitsmarkt von morgen, in: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.), Kompetenz für Europa. Wandel durch Lernen – Lernen im Wandel, QUEM-Report 60, Berlin 1999, S. 29–48, S. 35.

der Humanressourcen besser antizipieren und sichern können als das Management?

Institutionalisierte Rahmenbedingungen zur Verstärkung lebenslangen Lernens sind daher notwendig, um dem Einzelnen erst Chancen zur Teilhabe am lebenslangen Lernen zu geben und berufliche und soziale Ausgrenzung zu verhindern.¹⁶ Wie diese Rahmenbedingungen im Kontext eines erweiterten Verständnisses von und einer geänderten Praxis beruflicher Weiterbildung aussehen müssen, ist damit jedoch noch nicht geklärt.

Probleme prozessorientierter Weiterbildung

Der neue Typus beruflicher Weiterbildung birgt in seiner Anlage Chancen und Risiken für die Individuen. Aus heutiger Sicht lassen sich drei zentrale Problemfelder prozessorientierter Weiterbildung identifizieren: die ungesicherte Qualität von Lernen im Prozess der Arbeit, alte und neue Probleme der Teilhabe an Weiterbildung und lebenslangem Lernen sowie die Anerkennung und Zertifizierung informellen und non-formalen Lernens.

Die *ungesicherte Qualität von Lernen im Prozess der Arbeit* hat ihren Ursprung in der direkten Kopplung von Lernprozessen mit konkreten Arbeitsvollzügen, die jedoch in der Regel einer anderen Logik (Fertigstellen von Aufträgen usw.) folgen. Bis heute ist weitgehend ungeklärt, welches Minimum an Qualität diese informellen und non-formalen Lernprozesse gewährleisten, d. h. welche Kompetenzen in welcher Tiefe jeweils erworben werden können. Weil die Leistungsfähigkeit der neuen Lernformen gegenüber formalisierten Lernarrangements systematisch überschätzt werden, finden in der Praxis wenig reflektierte Substitutionsprozesse statt.

Gleichwohl lassen sich positive Aspekte solcher Arrangements durchaus nachweisen: So hat die lernförderliche Gestaltung der Arbeit wesentlichen Einfluss auf die Ausprägung der für lebenslanges Lernen bedeutsamen Kompetenzen der biographisch-strategischen Auseinandersetzung

mit Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten und der Selbstorganisation von Lernprozessen. Dieses ist in einer doppelten Perspektive bedeutsam: Es zeigt zum einen, dass auch Un-/Angelernte jene oftmals unterstellten Schwellen zu formalisierter Weiterbildung überschreiten und freiwillig lernen, wenn die entsprechenden Anreize (Aufgabenvielfalt, Partizipationschancen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Kommunikationschancen) in der Arbeit gegeben sind. Zum anderen zeigt es, dass den Individuen in der subjektivierten Arbeit „Grenzen für autonomes Handeln“ gesetzt sind, und sie bezogen auf die Beschäftigungsfähigkeit stärker an die betriebliche Arbeit gebunden bleiben.

Die gesteigerte Bedeutung von Arbeit für die Kompetenzentwicklung macht freilich deren betriebliche wie individuelle Steuerung nicht einfacher. Denn dadurch verwischen sehr leicht die Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen. Mit der engeren Kopplung betrieblicher Leistungserstellung („just-in-time“-Arbeit) wird es für die Beschäftigten immer schwieriger, selbstgesteuerte Lernphasen wie auch vorhandene Lernangebote im Sinne einer verlässlichen Planung in ihre Arbeit zu integrieren.¹⁷ Es liegt nahe, dass solche Lernaktivitäten tendenziell in die Privatsphäre verschoben werden oder gänzlich ausfallen und damit die neuen Lasten von den Individuen übernommen werden.

Ein weiteres Problemfeld prozessorientierter Weiterbildung sind *alte und neue Probleme der Teilhabe an beruflicher Weiterbildung und lebenslangem Lernen*. Dass zur Weiterbildung in ihrer formalisierten Variante Beschäftigte – je nach betrieblichem Status und Qualifikation, nach Alter, Geschlecht und Nationalität – unterschiedlichen Zugang haben, wurde immer wieder festgestellt. Verbesserte Zugangsmöglichkeiten für bisher von beruflicher und betrieblicher Weiterbildung ausgeschlossene Gruppen durch informelles und non-formales Lernen lassen sich – wie häufig vermutet wurde – jedoch nicht verzeichnen.¹⁸

Der schon erwähnte Befund zur Bedeutung lernförderlicher Arbeit für die Kompetenz zum lebenslangen Lernen deutet jedoch auf eine Verschärfung von Segmentierungsgefahren hin: So könnte es bei den Erwerbstätigen zu einer doppel-

16 Vgl. auch Axel Bolder/Wolfgang Hendrich, *Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens*, Opladen 2000; Julia Egbringhoff u. a., *Subjektivierung von Bildung. Bildungspolitische und bildungspraktische Konsequenzen der Subjektivierung von Arbeit*. Arbeitsbericht Nr. 233, Chemnitz-München 2003.

17 Vgl. P. Dehnbostel/M. Rohs (Anm. 9), S. 105; M. Faust/R. Holm (Anm. 7), S. 92.

18 Vgl. u. a. Martin Brussig/Ute Leber, *Verringert informelle Weiterbildung bestehende Qualifikationsunterschiede? Aktuelle Ergebnisse einer Betriebsbefragung*, in: *WSI-Mitteilungen*, 57 (2004), S. 49–57.

ten Privilegierung der Gruppen mit guter Ausbildung *und* lernförderlichen Arbeitsplätzen und einer doppelten Depravierung bzw. Verschlechterung derjenigen kommen, die auf Basis unzureichender Ausbildung und weniger lernförderlicher Arbeitsumgebung die notwendigen Kompetenzen nicht entwickeln bzw. nachholen können. Noch einmal verschärft dürfte sich das Problem für das große Heer der Erwerbslosen stellen: Je mehr sich Qualifizierung im Prozess der Arbeit vollzieht und mit Blick auf die dabei vermittelten Kompetenzen auf sinnvolle Weise vollziehen sollte, umso nachdrücklicher muss gefragt werden, wie jene Individuen, die betrieblich kaum oder gar nicht integriert sind, ihre Qualifikation erhalten und weiter entwickeln können. Hier sind neue Brückenschläge zwischen den Institutionen der Erwerbsarbeit und denen der beruflichen Weiterbildung dringend vonnöten.

Zwar stellte die *Anerkennung und Zertifizierung beruflicher Weiterbildung*, welche die Verwertung der erworbenen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen auf den internen und externen Arbeitsmärkten unterstützt, schon immer ein zentrales Problem dar, aber es wird durch die stärkere Kopplung der Kompetenzentwicklung an Arbeitsprozesse noch verschärft. Prozessnah konzipierte Module formalisierter Weiterbildung wie auch arbeitsplatznahe Lernarrangements werden tendenziell zur Lösung auftretender Arbeitsprobleme eingesetzt, und selbst der Nachweis einer Teilnahme gibt kaum Auskunft darüber, ob und was dabei gelernt worden ist. Das Zertifizierungsproblem stellt sich bei den im engeren Sinne „informellen“ Lernprozessen gleichwohl schärfer, insbesondere im Hinblick auf Vergleichbarkeit und Transferierbarkeit. Dies heißt keineswegs, dass damit die Verwertungschancen solcher Lernprozesse gegen Null tendieren bzw. tendieren müssen. Letztlich haben auch die Betriebe Interesse an aussagekräftigen Dokumenten über Lernprozesse und Kompetenzen, die als Grundlage für Personaleinsatz- und -entwicklungsstrategien dienen können.

Chancen verbessern und Risiken minimieren: Handlungsfeld für politische Gestaltung

Wissens- und Qualifizierungsfragen betreffen – dies ist heute vielleicht noch deutlicher als vor 40 Jahren – existenzielle Interessen unserer Gesell-

schaft, von Unternehmen wie von Arbeitnehmern. Das Paradoxe der aktuellen Situation liegt vor allem darin, dass gleichzeitig die Prognosesicherheit darüber, welches konkrete Wissen in welcher Qualität mittel- und langfristig benötigt wird, zunehmend schwindet. Weil dies so ist, müssen die Individuen mehr Verantwortung für ihre Erwerbs- und Bildungsbiografie übernehmen, als dies in Zeiten lebenslanger Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, in einem – und zumeist klar konturierten – Berufsfeld der Fall war. Ob die ihnen zugewiesene gestiegene Verantwortung als Verschärfung existenzieller Risiken oder als Chance einer autonomen Gestaltung der eigenen Biografie interpretiert werden muss, hängt vermutlich davon ab, inwieweit sie selbst Einfluss auf den Zugang zu und die Ausgestaltung von Lernprozessen haben, in diesen ihre Kompetenzen entfalten und nachhaltig entwickeln und ob sie diese angemessen bewerten können.

Wenn wir oben Probleme des neuen Typs prozessorientierter Weiterbildung benannt haben, so haben wir damit vermutlich zwar längst nicht alle, aber doch zentrale Punkte thematisiert, die einer Lösung bedürfen – nicht nur aus der Perspektive der Individuen, sondern (zumindest teilweise) auch der Unternehmen. Sowohl die aktuellen politischen Debatten als auch die mehr oder minder erfolgreichen Regulierungsaktivitäten auf gesetzlicher und tariflicher Ebene greifen häufig zu kurz.

Eine Erklärung dafür mag in der Historie gewerkschaftlicher als auch sozialdemokratischer Berufsbildungspolitik liegen: Spätestens in den achtziger und neunziger Jahren galt die Konzentration nicht mehr ausschließlich der Erstausbildung – dies lässt sich trotz der mit dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von 1969 ermöglichten präventiven Welle von Umschulungs- und Fortbildungsaktivitäten sagen. Gleichwohl orientierten sich die Aktivitäten vor allem am Leitbild arbeitsferner Bildung (mit formalen, funktionalistischen Lernarrangements) und der dieses Leitbild bestärkenden Diagnose, Kompetenzdefizite, die den Einzelnen daran hindern, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder fortzuführen, seien ausschließlich oder doch vorrangig fachlicher Natur.

Wir wollen an dieser Stelle keine Lanze für bestimmte Regulierungslösungen brechen. Trotzdem wollen wir auf ein paar Ansätze, deren Wirkungen es genauer zu erforschen gälte, verweisen – und zwar aus einem doppelten Grund: Zum einen operieren sie mit einem Weiterbildungsbegriff, der dem des skizzierten neuen Typs von Weiterbildung gleich bzw. nahe kommt. Zum anderen

sehen sie prozedurale Regeln der Abstimmung von betrieblichen und individuellen Qualifikationsbedarfen vor, die das Thema „Kompetenzentwicklung“ möglicherweise sehr viel nachhaltiger im betrieblichen Alltag verankern, als dies formal zugestandene Rechtsansprüche vermögen.¹⁹ So liegen neben einigen Firmentarifverträgen (z. B. Auto 5000 GmbH) mittlerweile auch zwei Flächentarifverträge vor, die Qualifizierung zu einem eigenständigen und mit neuen Instrumenten versehenen Regelungsbereich machen. Hervorzuheben ist der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie aus dem Jahr 2001.²⁰ Nicht nur wird in dessen Präambel betont, dass „die Frage der Qualifizierung und das Lebenslange Lernen ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist.“ Unter betrieblicher Weiterbildung wird auch ein deutlich erweitertes Spektrum der Formen der Kompetenzentwicklung verstanden, und in den inhaltlichen Kanon der Qualifizierung werden explizit auch methodische und soziale Kompetenzen einbezogen. Darüber hinaus betritt der Tarifvertrag insofern Neuland, als er eine arbeitsprozessnahe Weiterbildungsplanung in den Mittelpunkt stellt, die den Beschäftigten konkrete Mitspracherechte für die Qualifizierungsbedarfserfassung wie für konkrete Qualifizierungsschritte einräumt.

Zukunftsweisende Regelungen findet man auch bei der Durchsicht von Betriebsvereinbarungen. Gerade in Vereinbarungen zur Einführung von Gruppen- oder Teamarbeit im Industrie- wie im Dienstleistungsbereich finden sich Passagen, in denen entweder explizit Qualifizierungsregeln getroffen oder aber implizit Kompetenzentwicklungsmöglichkeiten (reservierte Zeiten für Gruppengespräche, die Raum für kollektive Lernprozesse eröffnen; gemeinsame Qualifizierungsplanung) festgelegt werden. Darüber hinaus besteht auch im Rahmen von Vereinbarungen zu neuen

Personalführungsinstrumenten wie beispielsweise Mitarbeitergesprächen oder Zielvereinbarungen zumindest die Möglichkeit zu einer stärker prozessorientierten Gestaltung und Regelung betrieblicher Kompetenzentwicklung.

Im Zusammenhang mit der Ausbreitung betrieblicher Arbeitszeitkonten könnte auch dem Konzept der „Lernzeit“ eine wichtige Rolle zukommen.²¹ Über Lern- oder Weiterbildungszeitkonten im Rahmen neuer, flexibler Arbeitszeitregelungen ließen sich Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen, insbesondere im Hinblick auf solche Lerninhalte, die nicht unmittelbar betrieblichen Interessen, sondern eher der Erweiterung individueller Handlungskompetenz dienen. So könnten z. B. „Weiterbildungszeitkonten“ sowohl den unterschiedlichen Problem- und Interessenlagen der Betriebe wie deren Beschäftigten Rechnung tragen: „Für die Beschäftigten eröffnen sich bildungspolitische Spielräume, da so auch größere Weiterbildungsblocke gebildet werden könnten, die, modular aufgebaut, qualifikatorische Sprünge ermöglichen und die zwischenbetriebliche Transferierbarkeit erworbener Qualifikationen erleichtern.“²²

Freilich: An den Interessen der Arbeitslosen wie den in prekären Beschäftigungsverhältnissen Tätigen gehen rein tarifvertragliche oder betriebliche Regelungen – wie „innovativ“ sie auch sein mögen – vorbei. Notwendig blieben daher Initiativen auch auf gesetzgeberischer Ebene, die sich – wie gesagt – jedoch nicht auf Forderungen nach einem Rechtsanspruch auf Weiterbildung beschränken dürfen. Auch hier sind praxisnähere und handhabbarere Regelungen vonnöten, und auch hier finden sich – teilweise schon länger diskutierte – vielversprechende Ansätze: So könnten über gesetzliche Regelungen etwa zu „Bildungs- bzw. Kompetenzpässen“ zumindest verbindliche Normen zur Ermittlung, Visualisierung, Anerkennung und Bewertung von Lernprozessen unterschiedlichster Art wie der dabei erworbenen Kompetenzen geschaffen werden.

19 Zumindest verdeutlichen die bisherigen Erfahrungen mit den Bildungsurlaubs- oder Weiterbildungsgesetzen einiger Bundesländer, dass es mit einem formalen Rechtsanspruch auf (Weiter-)Bildung – dieser wird nur von einer verschwindenden Minderheit der Anspruchsberechtigten genutzt – nicht getan ist, will man die Weiterbildungspraxis in den Betrieben verändern.

20 Vgl. M. Baethge u. a. (Anm. 2), S. 33 ff. und die dort angegebene Literatur.

21 Vgl. die Aufsätze in Rolf Dobischat/Hartmut Seifert (Hrsg.), *Lernzeiten neu organisieren. Lebenslanges Lernen durch Integration von Bildung und Arbeit*, Berlin 2001.

22 Reinhard Bahnmüller u. a., *Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft. Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto Brenner Stiftung*, Berlin 2001, S. 46 f.

Bildungsförderung, Verteilungspolitik und soziale Durchlässigkeit

Zur Theorie und Empirie eines vernachlässigten Handlungsfeldes

In jüngerer Zeit ist das Humankapital immer mehr Bestandteil des Bildungsbegriffs geworden.¹ Dadurch erscheint Bildung bzw. Wissen primär als gesellschaftliche und private Investition, mit der eine Rendite erwirtschaftet wird. Produktion von und Zugriff auf Wissen prägen in der Wissensgesellschaft Wirtschaft, Gesellschaft und Politik entscheidend.² Im Zuge dieser Entwicklung hat sich auch der Bildungsbegriff erweitert. Im Folgenden wird der Problembereich auf zwei Ebenen untersucht: *Erstens* geht es in normativ-theoretischer Hinsicht um die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Bildungsförderung als Instrument ausgleichender Verteilungspolitik dienen kann. *Zweitens* werden empirische Hinweise zu tatsächlichen Verteilungseffekten der deutschen Bildungspolitik gegeben. Beides erlaubt abschließend, Handlungsempfehlungen zu geben.

der natürlichen Begabung vor allem die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse eines Individuums sowie seine Leistungsbereitschaft. Alle übrigen individuellen Eigenschaften, wie beispielsweise Religion, Alter, Geschlecht, Herkunft, Vermögen etc., sind dagegen als *irrelevante Faktoren* bei der Besetzung von gesellschaftlichen Positionen anzusehen.³ In der Realität sind die Kriterien für die Vergabe gesellschaftlicher Positionen jedoch nicht nur die individuellen Fähigkeiten der Individuen, sondern es spielen auch soziale und ökonomische Merkmale eine Rolle. Wie „gerecht“ eine Gesellschaft ist, bestimmt sich daher letztlich am Grad ihrer „Durchlässigkeit“ (Robert K. v. Weizsäcker), die wiederum daran gemessen wird, wie stark die Einkommen und Vermögen einer Kindergeneration mit jenen ihrer Eltern korrelieren. Ein empirischer Vergleich der Durchlässigkeit der Sozialordnung mit anderen europäischen Ländern stellt der Bundesrepublik ein schlechtes Zeugnis aus.

Bildungsinvestitionen aus theoretischer Sicht

Die Vertragstheorie

Faire Chancengleichheit kann als das zentrale Gerechtigkeitskriterium in modernen Gesellschaften gelten, wenn Grundsätze für Verfassungsregeln diskutiert werden. Danach muss jedem Individuum die Möglichkeit offen stehen, eine beliebige gesellschaftliche Position zu besetzen. Die Besetzung jeder Stellung in der Gesellschaft soll nach liberaler Grundüberzeugung zum einen allen Individuen möglich sein und zum anderen von ganz bestimmten individuellen Merkmalen abhängen. Zu diesen *relevanten Merkmalen* gehören neben

Aus Sicht der Vertragstheorie muss zur Gewährleistung fairer Chancengleichheit die marktwirtschaftliche Steuerung um institutionelle Rahmenbedingungen ergänzt werden. John Rawls als einer der Hauptvertreter dieser theoretischen Sichtweise vertritt die Ansicht, dass rechtliche Diskriminierungsverbote nicht ausreichen, um den Einfluss irrelevanter Faktoren auf die Besetzung von gesellschaftlichen Positionen auszuschalten. Ein zentrales Problem bei der Realisierung von Chancengleichheit besteht darin, dass Merkmale wie die Herkunft (Familie) die Chancen in der Gesellschaft sowohl positiv als auch negativ stark beeinflussen. So wirken natürliche Faktoren (Erbgut) und das soziale Umfeld (Vermögensausstattung in der Familie) in starker Weise auf die individuellen Chancen des Aufbaus von Humankapital, das für die Erreichung angesehener gesellschaftlicher Positionen unabdingbar ist.

1 Vgl. Gary S. Becker, Investment in Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, in: National Bureau of Economic Research (Hrsg.), General Series Nr. 80, New York 1964.

2 Vgl. Birger P. Priddat, Bildung und soziale Gerechtigkeit, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 52 (2001) 8–9, S. 474–482.

3 Vgl. Oliver Farhauer, Sozialpolitische Implikationen ausgewählter vertragstheoretischer Lehren, in: Sozialer Fortschritt, 51 (2002) 1, S. 12–15.

Der Einfluss relevanter ökonomischer Vermögensmerkmale soll durch staatliche Umverteilungsmaßnahmen (Differenzprinzip) kompensiert werden. Aufgrund der unterschiedlichen familiären Milieus wird eine aktive staatliche Bildungspolitik gefordert, die den Individuen wenigstens einigermaßen gleiche Chancen bei der Aneignung der relevanten Merkmale (Fähigkeiten und Kenntnisse) einräumt. Konsequenz zu Ende gedacht, würde eine solche Politik jedoch auf Spannungsfelder treffen, die der praktischen Umsetzung entgegenstehen:

- In modernen Gesellschaften haben die Privatsphäre und die elterliche Entscheidungskompetenz einen hohen Stellenwert, andererseits sind die Ursachen für schichtspezifischen Bildungsattentismus (zu geringe Inanspruchnahme von Bildungsangeboten durch sozial benachteiligte Familien) tief verwurzelt. Einer radikalen Herauslösung der Kinder aus ihren Familien stehen ethische und verfassungsrechtliche Verbote entgegen.
- Einerseits soll Bildung auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sein und für die zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarkts qualifizieren, andererseits sind die Konturen der zukünftigen Anforderungsprofile denkbar vage. „Lebenslanges Lernen“ hilft hier nicht weiter, solange auch die Zugänge zur Fortbildung ungleich verteilt sind.
- Als illusorisch könnte sich auch der zeitliche Rahmen der Umsetzung erweisen: Einerseits stehen Bildungspolitiker unter kurzfristigem Erfolgsdruck, andererseits braucht Bildung und ihre Verwertung auf dem Markt Zeit. Letztlich kann ihr Erfolg nur durch einen Vergleich der Lebenseinkommen nachgewiesen werden.

Ungeachtet dieser Spannungsfelder ist unbestreitbar, dass sowohl bei der Herstellung von Chancengleichheit als auch bei der Absicherung der Lebensrisiken (Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit, Unfall etc.) in modernen Gesellschaften der Bildungspolitik eine zentrale Rolle zukommt. Nur wenn durch entsprechende bildungspolitische Maßnahmen für Chancengleichheit gesorgt wird, ist eine konsensuale Einigung auf ein marktwirtschaftlich organisiertes Wirtschaftssystem möglich.

Die Arbeitsmarkttheorie

Eine die Bildung des Individuums in den Vordergrund stellende Theorie für den Arbeitsmarkt ist die Humankapitaltheorie. Diese setzt Sachkapitalinvestitionsentscheidungen mit der individuellen Entscheidung über Bildungsinvestitionen gleich.

Dadurch wird Arbeitskraft zum Investitionsgut, in das zur Verbesserung des Arbeitsvermögens und der Produktivität investiert werden kann. Nach dem einzelwirtschaftlichen Optimierungskalkül wird solange in Humankapital investiert, bis die Grenzkosten der Investitionstätigkeit dem Gegenwartswert der sich daraus ergebenden Grenzerträge entsprechen. Anders ausgedrückt werden so lange Investitionen in Ausbildung getätigt, bis die erwarteten Erträge der Ausbildungsinvestition deren Kosten übersteigen. Diese Investitionen steigern nun die Produktivität des Arbeitnehmers, so dass er nach der Grenzproduktivitätstheorie einen höheren Lohn erzielen kann. So lassen sich unterschiedliche Lohnstrukturen erklären.

Verliert ein Arbeitnehmer im dynamischen Wirtschaftsprozess durch einen Schock – beispielsweise einen konjunkturellen Abschwung – seinen Arbeitsplatz, setzt ein Degenerationseffekt des Humankapitals ein. Zum einen verlieren die Individuen während der Arbeitslosigkeit sowohl berufsfachliche als auch überfachliche Qualifikationen. Zum anderen sind nach Überwindung des Schocks die Anforderungen am Arbeitsplatz häufig nicht mehr identisch mit jenen vor dem konjunkturellen Schock, da Aufschwungsphasen häufig durch vermehrten technischen Fortschritt gekennzeichnet sind. Die Arbeitslosen haben während der Arbeitslosigkeit keine Möglichkeit des *on-the-job-trainings*, weshalb sie sich gegen den Degenerationsprozess ihres Humankapitals kaum wehren können.

Die beschränkten kognitiven Fähigkeiten der Menschen stehen einer zeitnahen Neu- bzw. Umqualifizierung entgegen.⁴ Insofern stellt sich die Frage, wie die arbeitslos gewordenen Individuen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Humankapitaltheoretisch betrachtet müssen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen einer Erwerbstätigkeit weiterqualifizieren, um eine Arbeitslosigkeit zu verhindern bzw. in den ersten Arbeitsmarkt reintegriert zu werden. Dabei fällt auf, dass einem Individuum mit einem höheren Bildungsniveau die Anpassung an ein verändertes Anforderungsprofil, d. h. die Aneignung veränderter Fähigkeiten und Fertigkeiten, schneller gelingt.⁵ Letztlich spricht aus Sicht der Arbeitsmarkttheorie einiges dafür, Bildungs-

4 Vgl. ders., Qualifizierung, Betriebsspezifität und Arbeitslosigkeit. Wirkungen der Globalisierung, Neuen Ökonomie und Europäisierung auf den Faktor Arbeit, Europäische Schriften zu Staat und Wirtschaft, Band 12, Baden-Baden 2003.

5 Vgl. Werner Schönig, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik für die Informationswirtschaft. Studie im Auftrag der Abtei-

politik auf hohem Niveau zu betreiben. Durch sie kann Arbeitslosigkeit präventiv verhindert oder zumindest verkürzt werden.

Die Sicht der Wachstumstheorie

Moderne wachstumstheoretische Ansätze implizieren einen wesentlichen Einfluss des Humankapitals auf die Wachstumsrate des Sozialproduktes. So legt die endogene Wachstumstheorie eine Wirtschaftspolitik nahe, die zur Bildung von Humankapital anregt.⁶ Die Empfehlungen für eine konkrete Bildungspolitik unterscheiden sich jedoch.

Einige Autoren sind der Meinung, dass die Vorteile von Bildungsinvestitionen zum überwiegenen Teil bei denjenigen entstehen, die diese durchführen, wodurch Humankapitalinvestitionen nur einen internen Effekt ausüben. Die investierenden Wirtschaftssubjekte steigern durch eine qualifizierte Ausbildung ihre Produktivität, diese werde aber in einem marktwirtschaftlichen System durch eine höhere Entlohnung entgolten. Somit liege keine Rechtfertigung vor, wirtschaftspolitische Eingriffe zur Bildungsförderung durchzuführen. Die Autoren sehen die staatliche Aufgabe hauptsächlich darin, eine Basisbildung bereitzustellen, die es den Wirtschaftssubjekten möglich mache, rationale Entscheidungen zu treffen, sowie entsprechende Leistungsanreize aufrechtzuerhalten, die dem Wirtschaftssubjekt die Investitionen in sein Humankapital attraktiv erscheinen lasse.

Andere Ökonomen schreiben Bildungsinvestitionen positive externe Effekte zu. Danach verbessere sich durch Humankapitalinvestitionen nicht nur die Produktivität des investierenden Individuums, sondern sie übe auch einen positiven Einfluss auf Dritte aus. So profitierten von den Bildungsinvestitionen beispielsweise auch Kollegen am Arbeitsplatz, Familienangehörige oder auch Nachbarn und Freunde durch einen Einfahrungsaustausch über das neu erlangte Wissen. Werden diese Externalitäten, also die positiven Wirkungen auf Dritte, anerkannt, werden wirtschaftspolitische Empfehlungen zur Förderung der Bildungsaktivität abgegeben.

Bei beiden Positionen ist zu beachten, dass nicht alle Bildungsinvestitionen zwangsläufig die Produktivität der Bevölkerung verbessern. Sie haben jedoch durchaus positive Effekte innerhalb der

Gesellschaft; beispielsweise steigern philosophische, religiöse und literarische Fähigkeiten das Humankapital, wirken sich aber nicht unbedingt produktivitätssteigernd aus.⁷ Ökonomische Effekte sind insofern in gänzlich „unökonomischen“ Bereichen zu erwarten (politisches System, Humanität der Erziehung). Sie sind dort hochwirksam, allerdings nicht unmittelbar verteilungsrelevant.

Empirische Evidenz

Anhand der stilisierten Fakten dieses kleinen Ausschnitts an Studien wird die Vielfalt jener Einflussfaktoren deutlich, die eine verteilungspolitische Instrumentalisierung der Bildungspolitik erschweren.

Einkommensarten und Ursachen von Erwerbsunterbrechungen

Zunächst ist festzustellen, dass der Anteil des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit in Prozent des Volkseinkommens – die Lohnquote – in den OECD-Ländern in den letzten beiden Dekaden nicht gestiegen ist. Damit hat das Kapitaleinkommen relativ zum Arbeitseinkommen seinen Anteil mindestens halten können, so dass die Reichweite einer verteilungspolitischen Instrumentalisierung der Bildungspolitik offenbar schon im Ansatz beschränkt ist.⁸ *Abbildung 1* zeigt die Entwicklung am deutschen Beispiel. Es ist zu erkennen, dass die Lohnquote zu Beginn der achtziger Jahre (1980) ihr Maximum bei 75,8 Prozent (unbereinigt) bzw. 76,8 Prozent (bereinigt) erreicht hatte und seitdem tendenziell gefallen ist. Der aktuelle Wert beträgt 72,5 Prozent.

Wachsende verteilungspolitische Relevanz hat demzufolge die Übertragung von Vermögenswerten durch Erbschaften. Hierzu zeigen empirische Studien, dass mit der anstehenden Erbschaftswelle tendenziell regressive Verteilungswirkungen zu erwarten sind: Hauptschulabgänger in den ostdeutschen Bundesländern erben wesentlich seltener und deutlich weniger als Akademiker in den westdeutschen Bundesländern. So wird soziale

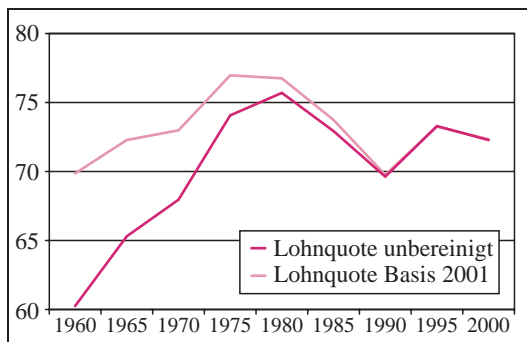
lung Wirtschaftspolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Reihe Internetökonomie, Bd. 3, Bonn 2001.

⁶ Vgl. Oliver Farhauer, Folgt aus der Theorie des endogenen Wachstums eine neue Wirtschaftspolitik? Wirtschaftspolitische Relevanz und ihre empirische Bedeutung, in: Konjunkturpolitik, 47 (2002) 3, S. 214–250.

⁷ Vgl. N. Gregory Mankiw/David Romer/David N. Weil, A Contribution to the Empirics of Economic Growth, in: Quarterly Journal of Economics, 107 (1992), S. 407–437.

⁸ Vgl. Anthony B. Atkinson, The Changing Distribution of Income: Evidence and Perspectives, in: German Economic Review, 1 (2000) 1, S. 3–38.

Abbildung 1: Entwicklung der Lohnquote in Deutschland in Prozent 1960 – 2000



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Berlin 2002, Tab. 1.9 (Bereinigt auf Basis des konstant gehaltenen Anteils der Arbeitnehmer an den Erwerbstätigen. Ab 1995 alte und neue Bundesländer).

Ungleichheit verschärft und gegen die Chancengleichheit verstoßen.⁹

Zudem wird die Planung von Bildungsinvestitionen durch Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit, Familiengründung) erschwert. Diese bewirken aus zwei Gründen ein Absinken der Bildungsrendite: erstens als Folge des Einkommensausfalls während der Unterbrechung und zweitens als Folge eines niedrigeren Lohns bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit. Die durch die Unterbrechung entstandene Lücke kann in der Regel nicht mehr geschlossen werden.¹⁰ Wird diese Lücke bereits bei der Entscheidung über Bildungsinvestitionen antizipiert, so ist ein geringeres Niveau an Bildungsinvestitionen rational. Kinder und Jugendliche, deren persönlicher Erfahrungshorizont von der Nicht-Erwerbstätigkeit der Mutter bzw. der Arbeitslosigkeit der Eltern geprägt ist, wird dadurch ein „Vorbild“ gegeben, das Bildungsanstrengungen eher unattraktiv erscheinen lässt.

Speziell die Arbeitslosigkeit verdient im Folgenden eine nähere Betrachtung. Die Unterschiede in den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten sind in Deutschland in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Betrug die Arbeitslosenquote von Personen ohne formale Berufsausbildung im Jahr 1975 noch 6,1 Prozent, so ist jener Wert im Jahr 1998 auf 23,3 Prozent gestiegen, während gleich-

zeitig Personen mit Hochschulausbildung 1998 nur eine Arbeitslosenquote von 2,4 Prozent (Fachhochschulen) bzw. 3,5 Prozent (Universitäten) verzeichneten. Noch dramatischere Zahlen ergeben sich bei räumlicher Differenzierung für die neuen Bundesländer. Dort reichen die Arbeitslosenquoten gering qualifizierter Personen an die 50 Prozent heran (vgl. *Abbildung 2*).

Das sichtbare Auseinanderdriften der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten macht deutlich, dass ein höheres Qualifikationsniveau das Risiko einer Erwerbsunterbrechung vermindert. Von den hohen Arbeitslosenquoten sollte ein wahrnehmbares Signal zum Besuch einer weiterführenden Schule sowie Aufnahme einer beruflichen Ausbildung ausgehen.

Der geringen Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems entspricht eine große Bedeutung des familiären Hintergrunds für die Bildungsaktivität. Zum einen ist der Besuch/Nicht-Besuch von Bildungseinrichtungen abhängig vom sozialen Status der Eltern, zum anderen bestimmt der soziale Status, welches Niveau die besuchten Bildungseinrichtungen haben.¹¹ In den westdeutschen Bundesländern hatten 1997 7,8 Prozent der Schulabgänger keinen und 27,3 Prozent einen Hauptschulabschluss, in den ostdeutschen Bundesländern waren es 9,5 bzw. 16,1 Prozent.¹²

Der Zusammenhang zwischen sozioökonomischem Status und Bildungschancen in Deutschland ist auch durch die Ergebnisse der PISA-Studie deutlich geworden.¹³ In Deutschland korrelieren die Unterschiede im Leistungsniveau der Schülerinnen und Schüler stark mit der beruflichen Stellung der Eltern. Besondere Defizite sind beim Förderunterricht für lernschwache Schüler konstatiert worden.

An die schulische Bildungsarmut schließt sich die berufliche Qualifikationsarmut an: Im Jahr 1996 waren in Deutschland 17,2 Prozent der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Abschluss ihrer primären Ausbildungsphase ohne formale Berufsqualifikation.¹⁴ Der Schwerpunkt der Ausbildungslosigkeit liegt heute – im Gegensatz

9 Vgl. Werner Schönig, *Rationale Sozialpolitik – Die Produktion von Sicherheit und Gerechtigkeit in modernen Gesellschaften und ihre Implikationen für die ökonomische Theorie der Sozialpolitik*, Berlin 2001, S. 116.

10 Vgl. Jacob Mincer/Haim Ofek, *Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital*, in: *Journal of Human Resources*, 17 (1982) 1, S. 3 – 24.

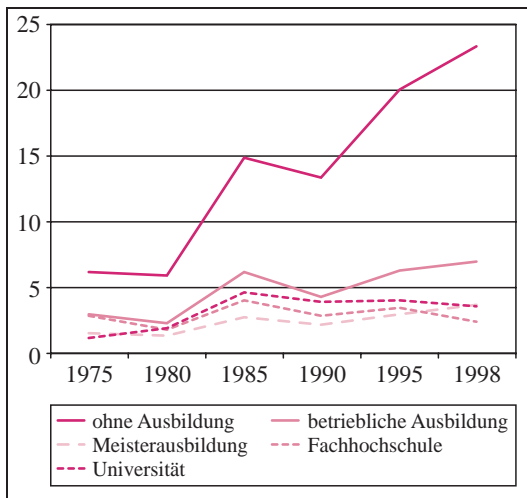
11 Vgl. Michael Grömling, *Ein humankapitaltheoretischer Ansatz zur Vermeidung von Einkommensarmut in entwickelten Volkswirtschaften*, Frankfurt/M. 1996.

12 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, *Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung*, Berichtsband, Berlin 2001.

13 Vgl. Jürgen Baumert u. a., *PISA 2000. Schülerleistungen im internationalen Vergleich*, Berlin 2001.

14 Vgl. Alexander Reinberg/Ulrich Walwei, *Qualifizierungspotentiale von ‚Nicht-formal-Qualifizierten‘*, in: *IAB-Werkstattbericht*, (2000) 10.

Abbildung 2: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in den alten Bundesländern 1975 – 1998



Quelle: Ivo Züchner, Arbeitsmarkt, in: Wolfgang Böttcher/Klaus Klemm/Thomas Rauschenbach (Hrsg.), *Bildung und Soziales in Zahlen. Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich*, Weinheim-München 2001, S. 67; eigene Darstellung.

zum traditionellen Problemfall des „katholischen Mädchens vom Lande“ – bei ausländischen Frauen in den westdeutschen Bundesländern.¹⁵

Statt Durchlässigkeit und Chancengleichheit zeichnet sich Deutschland seit Jahrzehnten durch im Prinzip unveränderte Bildungsselbstrekrutierungseffekte aus: Im Jahr 1996 besuchten von 100 Kindern aus gehobenen sozialen Schichten 84 das Gymnasium und 72 eine Hochschule; von 100 Kindern aus schwächeren sozialen Schichten besuchten 33 das Gymnasium und 8 eine Hochschule.¹⁶ Somit ist die Überrepräsentation von Kinder aus Beamten- und Selbständigenfamilien an Hochschulen nicht überraschend (vgl. *Abbildung 3*).

Wirkungen auf das Wirtschaftswachstum

Nach einer Länderquerschnittsanalyse (von 122 Ländern im Zeitraum von 1965 bis 1985) kommt eine Studie zu dem Ergebnis, dass sich das Pro-Kopf-Wachstum umso schneller entwickelte, je

¹⁵ Vgl. Klaus Klemm, *Bildungsexpansion, Erfolge und Misserfolge sowie Bildungsbenachteiligung*, in: Wolfgang Böttcher/Klaus Klemm/Thomas Rauschenbach (Hrsg.), *Bildung und Soziales in Zahlen. Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich*, Weinheim-München 2001, S. 331 – 341.

¹⁶ Vgl. Jürgen Egelu u. a., *Indikatoren zur Ausbildung im Hochschulbereich. Studie zum Innovationssystem Deutschlands*. ZEW-Dokumentation Nr. 10–2003, Mannheim 2003.

besser die Schulausbildung der Bevölkerung war.¹⁷ Danach besteht eine signifikante Korrelation zwischen dem Bildungsabschluss der Bevölkerung und dem anschließenden Wirtschaftswachstum, wobei sich die Grundschulausbildung als belanglos herausstellte. Auch öffentliche Bildungsausgaben hatten einen signifikant positiven Effekt auf die Wachstumsraten. Ein Anstieg der Bildungsausgaben um 1,5 Prozent im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt während des Zeitraumes von 1965 bis 1975 führte zu einer durchschnittlichen Wachstumsrate für den selben Zeitraum von drei Prozent pro Jahr. Der Effekt von getätigten Bildungsausgaben auf die Wachstumsrate ist auch nach einer weiteren Arbeit positiv.¹⁸ Danach beeinflusst der Humankapitalstock nicht nur die Innovationsfähigkeit einer Volkswirtschaft, sondern auch die wünschenswerte zügige Wissensverbreitung fällt umso stärker aus, je höher der Bildungsstand der Bevölkerung ist. Somit herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass Investitionen in Humankapital hochrentable Investitionen sind, welche die wirtschaftliche Entwicklung positiv beeinflussen.

Handlungsempfehlungen und Probleme der Umsetzung

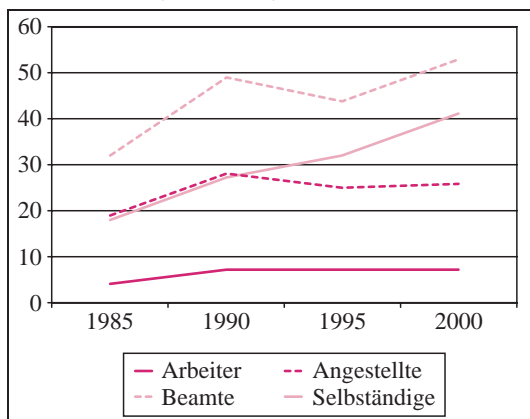
Bildungsförderung ist präventive Beschäftigungspolitik

Mit der Globalisierung und der neuen Informations- und Kommunikationstechnologie (Internet, E-Mail, etc.) gehen weitreichende Veränderungen am Arbeitsplatz einher. Von der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit werden nur die (hoch) qualifizierten Arbeitnehmer profitieren. Gering qualifizierte Arbeitnehmer werden vom Wandel der Qualifikationsanforderungen negativ betroffen sein: Zum einen sind ihre Fähigkeiten und Kenntnisse stärker von der Veralterung betroffen; zum anderen fällt es ihnen schwerer, sich neue Qualifikationen anzueignen. Insofern wird sich ein geringes Bildungsniveau künftig noch stärker auf die Einkommenssituation der Arbeitnehmer auswirken. Eine verstärkte Bildungsförderung für weite Teile der Bevölkerung hätte somit drei positive Effekte: die Eindämmung einer weiteren Einkommensspreizung, die Verminderung der qualifikato-

¹⁷ Vgl. Robert J. Barro/Xavier Sala-i-Martin, *Wirtschaftswachstum*, München u. a. 1998.

¹⁸ Vgl. Richard R. Nelson/Edmond S. Phelps, *Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth*, in: *American Economic Review*, 61 (1966), S. 69–75.

Abbildung 3: Bildungsbeteiligung von Studienanfängern an Universitäten nach beruflicher Stellung des Vaters in den westdeutschen Bundesländern (in Prozent)



Quelle: Deutsches Studentenwerk, 16. Sozialerhebung. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2001.

rischen Arbeitslosigkeit und Förderung des gesamtwirtschaftlichen Wachstums. Aus diesen Gründen erscheinen die bundesweit durchgeführten Sparmaßnahmen – vor allem im Bildungs- und Ausbildungsbereich – fast aller Gebietskörperschaften als irrational.

Die Sicherung kontinuierlicher Erwerbsverläufe

Die Wahrscheinlichkeit einer Unterbrechung der Erwerbsbiografie ist umso höher, je geringer das Qualifikationsniveau der Person ist. Arbeitslosigkeit und/oder Erziehungsurlaub führen zu Einkommensausfall und niedrigerem Lohn beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben. Es muss daher ein wirtschafts- und verteilungspolitisches Ziel ersten Ranges sein, gerade bei gering qualifizierten Personen die Kontinuität der Erwerbsverläufe zu sichern. Wenn Erwerbspersonen mit geringer Qualifikation per se weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, kommt ihrer Integration in den Arbeitsmarkt eine eigenständige verteilungspolitische Bedeutung zu.

Die Arbeitslosen müssten rasch wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden, was mit traditionellen arbeitsmarktpolitischen Instrumente leider viel zu selten gelingt. Innovative Maßnahmen sollten eine schnelle Eingliederung der gering Qualifizierten fördern, da ihre Chancen auf einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben mit anhaltender Arbeitslosigkeit besonders rapide sinken. Eine Möglichkeit könnte darin bestehen, die Vorteile

der dualen Ausbildung in Deutschland auch für die Umschulung und Weiterbildung nutzbar zu machen. So sollten Arbeitslose über ein Guttscheinsystem¹⁹ wieder in den eigentlichen Produktionsprozess eingegliedert werden; eine daneben stehende schulische Qualifizierung bei einem Bildungsträger könnte für die Weiterqualifizierung sorgen. Damit hätte man den Arbeitslosen auf effiziente Weise zwei Arten von Humankapital vermittelt: einerseits betriebsspezifisches, das zur Wiedereingliederung in den Produktionsprozess wichtig ist, und andererseits allgemeines bzw. berufsfachliches Humankapital, welches die weiteren beruflichen Perspektiven der Arbeitslosen verbessert.

In ihrer Gesamtheit gehen Maßnahmen zur Verbesserung der Kontinuität der Erwerbsverläufe weit über reine bildungspolitische Maßnahmen hinaus. Sie umfassen den Zugang externer Kinderbetreuung ebenso wie die Reform der sozialen Sicherung.²⁰

Bildungssegregation erfordert Sozialraumorientierung

Wegen ihrer zunehmenden Bedeutung sind lokale Zugangsbedingungen zu Bildungseinrichtungen in den letzten Jahren in den Mittelpunkt der Diskussion gerückt. Die Ergebnisse der PISA-Studie haben gezeigt, dass sich Bildungschancen systematisch entlang den Barrieren sozialräumlicher Ungleichheit verteilen und hier die bestehende Disparität verstärken. In sozialökonomisch benachteiligten Stadtteilen (hohe Sozialhilfedichte, hoher Arbeiter- und Ausländeranteil) ist der Anteil von Abiturienten geringer; dafür liegt der von „bildungsarmen“ Schulabgängern ohne Schulabschluss (vor allem ausländischer Jugendlicher) dramatisch über dem Durchschnitt.

Als Konsequenz der Bildungssegregation sollte Bildungspolitik verstärkt sozialräumlich orientiert sein, damit Abwärtsspiralen möglichst vermieden werden. Unmittelbare Folge der Kumulierung von Problemlagen ist eine Verschlechterung der Situation in den Schulen vor Ort, was eine weitere Entmischung der Schülerschaft und ein weiteres Absinken der Ausbildungsqualität in den benachteiligten Stadtteilen mit sich bringt. Auch hier geht es bei einer Bildungspolitik als ausgleichender Verteilungspolitik aktuell zunächst darum, die sich verstärkende Segregation aufzufangen. Dies kann nur

19 Vgl. O. Farhauer (Anm. 6), S. 126.

20 Vgl. ausführlicher Werner Schönig/Thomas Schleiermacher, Bildungspolitik als Verteilungspolitik – Bundesdeutsche Politikkonflikte in theoretischer Analyse, in: Wirtschaftsdienst, 82 (2002) 5, S. 278 – 282.

durch eine verstärkte Förderung der Schulen in benachteiligten bzw. prekären Stadtteilen geschehen. Diese besondere Förderung ist auch deshalb notwendig, weil diese Stadtteile den Großteil der Integrationslasten ausländischer Familien tragen. Wenn die Politik Mut zur Intervention fände, könnten Bildungsstätten in der Region – eingebunden in regionale und lokale Netzwerke – zum Katalysator einer positiver Entwicklungen werden.

Niedrigschwellige Angebote statt faktische Zugangsbarrieren

Konzentriert man sich auf die Ursachen von Einkommensspreizung und mangelnder Durchlässigkeit, so stehen die Zugangsbarrieren des Bildungssystems im Mittelpunkt des Interesses. Fortbestehende Zugangsbarrieren verweisen auf schichtspezifische Erwartungshaltungen und die Gefahr negativer Selbstzuschreibungen. Die schichtspezifische Skepsis respektive die selbstverständliche Überzeugung eines Nutzens individueller Bildungsinvestitionen ist eine höchst wirksame Nebenbedingung der Bildungspolitik. Bildungspolitik als Verteilungspolitik ist daher auch als eine Politik der Informationsverbreitung und der Schaffung niedrigschwelliger Bildungszugänge zu konzipieren.

Zugangsschwellen mögen von hochbegabten Kindern auch dann überwunden werden, wenn sie aus benachteiligten Familien stammen. Für den Großteil der durchschnittlich begabten Kinder aus benachteiligten Familien stellen sie jedoch ein reales Hemmnis dar. Eine alleinige Beschränkung auf die bildungspolitischen Empfehlungen der Ökonomie – Studiengebühren plus differenzierte Bildungskredite – birgt die Gefahr, dass psychologische Zugangsschwellen zu wenig beachtet werden. Realtransfers und unbürokratische Zugangsmöglichkeiten werden aus diesem Blickwinkel weit günstiger bewertet als in der heutigen Diskussion üblich.

Politische Reformhürden überwinden

Es stellt sich die Frage, warum der Staat – ungeachtet des Wissens um die positiven Einflüsse der Bildungspolitik – das langfristige Wachstum nicht durch verstärkte bildungspolitische Maßnahmen stimuliert, die qualifikatorische Arbeitslosigkeit senkt und die Einkommensspreizung eindämmt. Zu diesem Problem hat die Neue Politische Ökonomie eine Antwort parat: Staatliche Investitionen in das Humankapital der Bevölkerung werden nur langfristig Erfolge zeitigen. Politiker sind aber aufgrund der „kurzen“ Zeitspanne bis zur nächsten Wiederwahl an kurzfristigen Erfolgen interessiert.

Diese fallen im Vergleich zu den hohen Kosten solcher Investitionen (etwa durch zusätzliche Lehrkräfte, Ausstattung mit neuen Kommunikationstechnologien, etc.) eher gering aus. Der Staat fehlt der lange Atem, um nachhaltige Investitionen des Staates „in die Köpfe seiner Bevölkerung“ durchzuführen. Aus diesem Grund müssen diese Probleme auch der breiten Öffentlichkeit deutlich werden.

Die politische Voraussetzung eines bildungspolitischen Kurswechsels besteht darin, dass die bislang privilegierten Schichten einer verstärkten Förderung der benachteiligten Kinder zustimmen. Zwei Überlegungen könnten diesen Kurswechsel begründen: zum einen das schlichte Eigeninteresse an sozialer Stabilität, zum anderen die Einsicht in die moralisch-ethische Notwendigkeit. Voraussetzung dafür wäre, dass Arbeitslosigkeit und versperrte Bildungschancen als konkrete Schicksale erfahren und empfunden werden.²¹ Die „Chancen“, eine solche Lebenserfahrung zu machen, werden durch die soziale Segregation vermindert.

Vor diesem Hintergrund ist die Frage zu stellen, ob sich überhaupt politische Mehrheiten finden werden, die den Bildungsvorsprung der gehobenen Mittelschichten in Frage stellen wollen. Widerstand ist unmittelbar aus der Mittelschicht zu erwarten, die heute Hauptnutznießer (und Hauptfinanzier!) des öffentlichen Bildungswesens ist. Hinzu kommt, dass sich im Zuge des demographischen Wandels die Anzahl der kinderlosen Haushalte erhöht, die nur indirekt von Bildungssubventionen profitieren. So wird sich ein politischer Unternehmer primär am bildungspolitischen Bedarf jener Bevölkerungsgruppen orientieren, die bereits heute eine überdurchschnittliche Inanspruchnahme aufweisen und die ihren relativen Bildungsstatus zukünftig auf ihre eigenen Kinder übertragen wollen. Umgekehrt weisen Personen mit einem unterdurchschnittlichen Einkommens- und Bildungsstatus auch eine unterdurchschnittliche Artikulationsfähigkeit und Wahlbeteiligung auf.²² All dies sind denkbar schlechte Voraussetzungen für die politische Durchsetzung einer Bildungspolitik, die auf eine breit angelegte Verminderung der Zugangsbarrieren zum Bildungssystem abstellen muss.

21 Vgl. Martin Baethge, *Bildung in der Arbeitsgesellschaft – Zum Spannungsverhältnis von Arbeit und Bildung heute*, in: Universität Bremen (Hrsg.), *Bildung in der Arbeitsgesellschaft. Dokumentation des 10. Bremer Wissenschaftsforums vom 11. bis 13. Oktober 1988*, Bremen 1989, S. 1 – 19. *Anmerkung der Redaktion:* Siehe auch den Beitrag von Volker Baethge-Kinsky u. a. in dieser Ausgabe.

22 Vgl. W. Schönig (Anm. 9), S. 119 f.

Neue Wege der Berufsausbildung

Ausgangssituation und Fragestellung

Im Vordergrund der bildungspolitischen Diskussion steht derzeit die große Aufgabe, junge Menschen in Berufsausbildung zu bringen. Von Seiten der Regierung, von Verbänden, Kammern und Gewerkschaften wird viel unternommen, um zusätzliche Ausbildungsplätze und neue Ausbildungsbetriebe zu gewinnen. Dank dieser Aktivitäten in den vergangenen Jahren sind trotz angespannter konjunktureller Situation zum Schluss 95 bis 97 Prozent der Bewerber in eine Berufsausbildung vermittelt worden.

Dennoch ist die Zahl der Ausbildungsverträge seit 1998 stetig zurückgegangen. Sie hat sich bis 2003 um insgesamt 63 000 verringert.¹ Obwohl viele Betriebe (rund 60 Prozent) ausbildungsberechtigt sind, bilden doch nur etwa 30 Prozent aus. Besonders alarmierend sind die Daten aus den ostdeutschen Ländern. Hier ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 1999 bis 2003 um 26 000 gesunken, wodurch sich die Chancen junger Menschen auf eine Berufsausbildung verschlechtert haben. Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage stellt die Wirtschaft dort nur 58 Prozent der Ausbildungsplätze zur Verfügung, 32 Prozent der Jugendlichen werden mit öffentlichen Mitteln gefördert.

Angesichts dieser Daten stellt sich die Frage nach dem Bestand oder der Krise der Berufsausbildung im dualen System. Nun ist der Streit über die Zukunft der dualen Berufsausbildung nicht neu. Im Rückblick von 35 Jahren zeigt sich, dass dieses System beruflicher Qualifizierung junger Menschen immer wieder angefeindet und nicht angemessen bewertet wurde.² Einen ersten Höhepunkt erreichte die Kritik an der Berufsausbildung Anfang der siebziger Jahre, einen zweiten in den achtziger Jahren. Die dritte große Welle der Kritik an der Ausbildungsarbeit der Wirtschaft rollte in

den neunziger Jahren. Derzeit meinen manche Experten Auflösungserscheinungen und Zerfallsprozesse beim dualen System der Berufsausbildung zu beobachten.³ Es wird behauptet, die Unternehmen würden in der Ausbildung nichts unternehmen. Doch es sind objektive Schwierigkeiten der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes, die zu einer Verringerung des Ausbildungsplatzangebotes führen.

Der Streit über die Ausbildungsabgabe und das Berufsausbildungssicherungsgesetz hat das Thema Ausbildung in der Rangliste der öffentlichen Aufmerksamkeit nach vorn gebracht. Während in der Gesellschaft gegenüber der allgemeinen hohen Arbeitslosigkeit vielfach Gleichgültigkeit bis Resignation zu verzeichnen ist, aber keine Solidarität, herrscht hier großes Interesse. Dies ist ein erfreuliches Zeichen. Der Verfasser möchte mit diesem Aufsatz dazu beitragen, dass möglichst viele Jugendliche – in Köln oder Trier, in Crimmitschau/Pleiß oder Bad Freienwalde/Oder – eine Ausbildung erhalten.

Eine Vorschau auf den Lehrstellenmarkt zeigt, dass in den nächsten vier Jahren besonders in den westdeutschen Ländern 45 000 zusätzliche Ausbildungsstellen benötigt werden. Angesichts der gegebenen wirtschaftlich schwierigen Bedingungen sind die Ressourcen an betrieblicher dualer Berufsausbildung begrenzt. Deshalb gilt es, neue Wege zu gehen, um junge Menschen verstärkt in eine Berufsausbildung zu vermitteln. Bevor diese Wege skizziert werden, sind zunächst die Struktur der Berufsausbildung und die Ursachen für das geringere Ausbildungsplatzangebot zu beleuchten.

Struktur der Berufsausbildung

Innerhalb des Berufsbildungswesens in Deutschland hat die Berufsausbildung im dualen System traditionell einen hohen Stellenwert. Nach wie vor stellt diese Form der beruflichen Qualifizierung in

1 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berufsbildungsbericht 2004, Bonn 2004 (Manuskript).

2 Vgl. Winfried Schlaffke, Die duale Berufsausbildung: Ein geschmähertes Erfolgssystem, in: Winfried Schlaffke/Reinhold Weiß (Hrsg.), Das duale System der Berufsausbildung: Leistung, Qualität und Reformbedarf, Köln 1996, S. 11 ff.

3 Vgl. Klaus Lorenz/Felix Ebert, Duales System – Quo vadis?, in: Günter Cramer (Hrsg.), Ausbildungspraxis 2004, Köln 2004, S. 33.

Betrieb und Berufsschule für über 60 Prozent der 16- bis 20-jährigen Jugendlichen den Einstieg in das Berufs- und Arbeitsleben dar. Ende des Jahres 2002 gab es insgesamt 1 622 441 Auszubildende bzw. Schüler.

Um das duale System der Berufsausbildung herum sind in vielen Jahren zahlreiche andere Organisationsformen der Berufsausbildung entstanden.⁴ Exemplarisch seien verschiedene Formen der Verbundausbildung – Berufsausbildung in außerbetrieblichen Bildungsstätten, wie im Handwerk – und Bildungsgänge in schulischer Trägerschaft, besonders in Berufsfachschulen, die zu einem eigenen Abschluss führen oder die Zulassung zur Kammerprüfung ermöglichen, genannt.

In rechtlicher Hinsicht verdeutlichen diese Berufsfachschulen, dass sich auch der Staat in der Berufsausbildung engagiert und Verantwortung übernimmt, nicht nur die Wirtschaft. Dagegen wird immer auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes verwiesen, wonach Berufsausbildung allein Sache der Wirtschaft sei. In diesem Urteil vom 10. Dezember 1980 zur Berufsausbildungsabgabe nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz heißt es: „In dem in der Bundesrepublik Deutschland bestehenden dualen Berufsausbildungssystem mit den Lernorten Schule und Betrieb (Behörde) liegt die spezifische Verantwortung für ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen der Natur der Sache nach bei den Arbeitgebern, denn nur sie verfügen . . . typischerweise über die Möglichkeit, Ausbildungsplätze zu schaffen und anzubieten.“⁵

Aber seit diesem Urteil vom Dezember 1980 hat sich die Ausbildungslage geändert. Denn nach der Vereinigung Deutschlands hatte der Staat in verschiedener Weise die Berufsausbildung in den ostdeutschen Ländern gefördert – mit verschiedenen Programmen, die vielen tausend Jugendlichen erst eine Ausbildung ermöglichten. Unter rechtlichem Aspekt bedeutet diese staatliche Förderung, dass die Wirtschaft nicht die alleinige, sondern nur eine Teil-Verantwortung für Ausbildung hat. Insgesamt gesehen ist die Berufsausbildung junger Menschen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bei der die Wirtschaft allerdings eine besondere soziale Verantwortung zu tragen hat.

4 Vgl. Dieter Euler, Berufsausbildung zwischen Krisenverwaltung und Reformgestaltung, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berufsausbildungskonferenz „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“, Bonn 2004, S. 23.

5 Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts. Urteil vom 10. Dezember 1980. Berufsausbildungsabgabe nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz, 55. Band, Tübingen 1981, S. 312 f.

Neben der rechtlichen Struktur ist der pädagogische Aspekt der dualen Berufsausbildung bedeutsam. Die Verbindung von Betrieb und Berufsschule, mithin – wie auch der internationale Bildungsvergleich zeigt – das tragende Prinzip eines modernen Berufsbildungssystems.

Gegenwärtig wird vielfach gefordert, dass die Berufsausbildung im dualen System reformiert werden muss. Dabei wird die fortwährende Modernisierung der Berufsausbildung verkannt. Dieser Prozess ist in vollem Gange. Betroffen sind: die Modernisierung der Ziele der Berufsausbildung, die Neuerungen bei den Ausbildungsordnungen und Lehrplänen der beruflichen Schulen, neue ganzheitliche Prüfungsformen und Zusatzqualifikationen als weiterer Anreiz für leistungstärkere Jugendliche.⁶ Diese Modernisierung wird erweitert durch beachtliche, innovative Modelle von Verbänden. Besonders herauszustellen ist die Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative „Start 2000Plus“ des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall. Diese Initiative umfasst 13 Programme, z. B. einen Grundausbildungslehrgang Metall, das Berufspraktische Jahr, die Berufsvorbereitung in Kooperationsklassen oder die Verbundausbildung. Auch der Kölner Arbeitgeberverband ist in der Berufsausbildung initiativ, etwa in der Qualifizierung jugendlicher Ausländer.

Seit vielen Jahren sind um die duale Berufsausbildung zahlreiche andere Organisationsformen entstanden. Von den bereits genannten Formen sind hier besonders die Bildungsgänge in schulischer Trägerschaft wichtig. Sie führen entweder zu einem eigenen Abschluss oder ermöglichen die Zulassung zur Kammerprüfung. In quantitativer Hinsicht hat die Zahl der Berufsfachschüler, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, zugenommen. So gab es im Schuljahr 2002/2003 rund 191 000 Schüler an Berufsfachschulen, die an Ausbildungsgängen für Berufe außerhalb des dualen Systems teilnahmen. Die Zahl der Berufsfachschüler ist in diesem Schuljahr um 8,6 Prozent gestiegen.

Unter den stark besetzten Ausbildungsgängen außerhalb des dualen Systems sind besonders zu nennen die Ausbildung zum Kinderpfleger, zum Technischen Assistenten für Informatik und Assistenten für Wirtschaftsinformatik, Kaufmännische und Wirtschaftsassistenten, Sozialassistenten und Sozialpädagogische Assistenten sowie Altenpfe-

6 Vgl. Andreas Schelten, Einführung in die Berufspädagogik, Stuttgart 2004³, S. 82 ff.

ger.⁷ Solche voll qualifizierenden Berufsausbildungen an Schulen werden bildungspolitisch als eine wichtige Ergänzung der dualen Berufsausbildung gewertet.

Neben den vollqualifizierenden Berufsfachschulen gibt es Berufsfachschulen, die einen Ausbildungsabschluss gemäß Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung in Vollzeitform vermitteln. Hier wurden im Jahr 2002 rund 33 000 Schülerinnen und Schüler gemeldet und damit ist die Schülerzahl gegenüber dem Vorjahr um 4,2 Prozent gesunken. Insgesamt wurden lediglich 8 Prozent der Schüler von Berufsfachschulen in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet.

Analysen von Berufsforschern zeigen, dass lediglich 12 Prozent der Absolventen von Berufsfachschulen auf dem Arbeitsmarkt landen; für über 80 Prozent handelt es sich um eine Teilphase in der beruflichen Qualifizierung.⁸ So kann z. B. ein Absolvent einer Realschule zwei Jahre eine kaufmännische Berufsfachschule besuchen. Anschließend bewirbt er sich um eine Ausbildung als Kaufmann im Groß- und Außenhandel. Damit hat der Jugendliche den Ausbildungsgang an der Berufsfachschule nur als Überbrückung bis zur Aufnahme einer dualen Berufsausbildung genutzt.

In einer Zeit knapper Ausbildungsressourcen sind diese „Warteschleifen“ weder bildungsökonomisch gerechtfertigt noch mit Blick auf die vergleichende Bildungsforschung legitimiert. So ist es bildungsökonomisch nicht zu billigen, wenn ein Jugendlicher nach der Absolvierung einer Berufsfachschule oder einer hochwertigen Assistentenausbildung anschließend erneut eine Ausbildung im dualen System absolviert, während andere Jugendliche gar keine Ausbildung erhalten.⁹ Auch aus Sicht der vergleichenden Berufsbildungsforschung sind diese Warteschleifen bis zur Aufnahme einer dualen Berufsausbildung nicht gerechtfertigt. Im internationalen Vergleich verfügt ein hoher Anteil von Absolventen des Sekundarbereichs II in Deutschland über eine Doppelqualifikation; dieser Anteil liegt fast doppelt so hoch wie im internationalen Mittel.¹⁰ Die Folge ist, dass die Absolventen

von Berufsfachschulen und einer dualen Berufsausbildung später in den Arbeitsmarkt eintreten als die Absolventen in anderen Ländern. Im internationalen Maßstab werden solche Doppelqualifikationen nicht eigens bewertet. So weist die OECD nur idealtypische Bildungsverläufe ohne Wiederholungen aus. Es ist deshalb erforderlich, die knappen Ausbildungsressourcen in Deutschland besser auszuschöpfen und Doppelqualifikationen möglichst zu vermeiden.

Ursachen für den Angebotsrückgang am Ausbildungsmarkt

Die schwierige wirtschaftliche Lage hat sich entsprechend negativ auf die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes ausgewirkt. Verschiedene Faktoren sind dafür verantwortlich. So trägt die Krise des Arbeitsmarktes wesentlich dazu bei, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sinkt. Für den Zeitraum der letzten Jahre lässt sich eine hohe Korrelation zwischen Arbeitslosenrate und Angebot an Ausbildungsstellen nachweisen. Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass es im Jahr 2003 rund 40 000 Unternehmensinsolvenzen gab. Damit sind nicht nur Arbeits-, sondern auch Ausbildungsplätze verloren gegangen. Angesichts der derzeit schwachen wirtschaftlichen Zukunftserwartungen und geringer Zuversicht sinkt auch die vorausgesehene Entwicklung des Fachkräftebedarfs; denn wenn nicht sicher ist, ob ein Betrieb die kommenden Jahre wirtschaftlich überlebt, wird er aus Verantwortung keine Auszubildenden einstellen. Aus dieser Sicht fördert eine bessere gesamtwirtschaftliche Lage das Angebot an Ausbildungsplätzen.

Hinzu kommt der generelle Strukturwandel der Wirtschaft vom Industrie- zum Dienstleistungssektor. Die Berufsausbildung im dualen Ausbildungssystem hatte entwicklungsgeschichtlich ihre stärkste Verankerung im produzierenden Gewerbe. Im Strukturwandel verlieren ausbildungsstarke Branchen wie die Industrie an Bedeutung, hingegen wachsen viele junge dynamische Betriebe im Dienstleistungsbereich. Diese rekrutieren ihre Mitarbeiter oft auf anderen Wegen, etwa über Praktika. Sie haben noch keine Ausbildungskultur. Deshalb müssen neue Ausbildungsberufe entwickelt werden, um das Ausbildungspotenzial des Dienstleistungssektors besser auszuschöpfen – etwa für die Automatenwirtschaft oder die Altenpflege.¹¹

¹¹ Vgl. Reinhold Weiß (Hrsg.), *Aus- und Weiterbildung für die Dienstleistungsgesellschaft*, Köln 1997, S. 19.

⁷ Vgl. Gisela Feller, *Berufsfachschulen: Glänzendes oder stumpfes Element im Berufsbildungssystem?*, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung, (Anm. 4), S. 108.

⁸ Vgl. Werner Dostal, *Die arbeitsmarktpolitische Rolle der Berufsfachschule*, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Anm. 4), S. 112.

⁹ Vgl. D. Euler (Anm. 4), S. 23.

¹⁰ Vgl. Dirk Werner u. a., *Berufsbildung: Bedarfsorientierung und Modernisierung*, in: Hans-Peter Klös/Reinhold Weiß (Hrsg.), *Bildungs-Benchmarking Deutschland*, Köln 2003, S. 344 f.

Außerdem hat sich die Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildung für die Betriebe verschlechtert.¹² Eine objektive Beurteilung des Verhältnisses ist zwar schwierig, weil sehr verschiedene Dimensionen des Nutzens bedacht werden müssen, von der Wettbewerbsfähigkeit bis zur Unternehmenskultur. Zudem ist die Kostenseite gut überschaubar, hingegen bleiben die Vorstellungen vom Nutzen oft diffus. Aber ungeachtet dieser Schwierigkeiten sind die Kosten der Ausbildung in den vergangenen 10 bis 15 Jahren wesentlich gestiegen, der Nutzen aber nicht in gleicher Weise. So wird bezüglich der Kostenerhöhung darauf hingewiesen, dass die Ausbildungsvergütungen sich seit 1976 mehr als verdreifacht hätten, während die Löhne und Gehälter für die Fachkräfte nur um den Faktor 2,5 gestiegen seien.¹³ Trotzdem rechnet sich die Ausbildung und hat einen Nutzen. Nach Auffassung mancher Experten ist die Zukunft des dualen Systems von der Einschätzung des Nutzens der beruflichen Ausbildung abhängig (Helmut Pütz).¹⁴ Deshalb bleibt es eine wichtige Aufgabe, Betriebe bei der Kalkulation des Ausbildungsnutzens mit geeigneten Instrumenten zu unterstützen.¹⁵

Neben diesen wirtschaftlichen Faktoren sehen viele Betriebe in der mangelnden Qualifikation von Schulabgängerinnen und -abgängern ein starkes Hindernis.¹⁶ Auf diese Ausbildungshürde hatte das Institut der deutschen Wirtschaft Köln seit vielen Jahren in verschiedenen Studien hingewiesen;¹⁷ aber die Ergebnisse dieser Untersuchungen haben nicht zu nachhaltigen Bildungsmaßnahmen in Schulen geführt. Erst die PISA-Studien haben die Verantwortlichen für allgemein bildende Schulen zu Reformen veranlasst. Die schlechten Ergebnisse der internationalen Vergleichsstudien waren nicht mehr zu ignorieren: 20 bis 25 Prozent eines Altersjahrgangs zählen zur PISA-Risikogruppe und verfügen nicht über die erforderliche Ausbil-

12 Vgl. Hans Dietrich/Susanne Koch/Michael Stops, Ausbildung muss sich lohnen – auch für die Betriebe, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 2004.

13 Vgl. Ludger Wößmann, Entwicklung betrieblicher Kosten und Nutzen der Berufsausbildung, in: ifo-Schnelldienst, (2004) 57, S. 22.

14 Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Nutzen der beruflichen Bildung, Bielefeld 1998, S. 7.

15 Vgl. Ursula Beicht/Günter Walden/Hermann Herget, Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung in Deutschland, Bielefeld 2004.

16 Vgl. Dirk Werner, Angebotsrückgang am Ausbildungsmarkt: Ursachen und Maßnahmen, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), iw-trends, 30 (2003) 2, S. 60.

17 Vgl. Uwe Göbel, Was Ausbilder fordern – was Schüler leisten, Köln 1982; Michael Gartz/Marion Hüchtermann/Barbara Mrytz, Schulabgänger. Was sie können und was sie können müssten, Köln 1999.

dungsreife, die Voraussetzung für eine erfolgreiche Berufsausbildung ist.

Insgesamt sind also die Gründe für das geringere Ausbildungsangebot vielschichtig. Das vom Deutschen Bundestag beschlossene Berufsausbildungssicherungsgesetz greift hier zu kurz. Mit der Formel: „Wer nicht ausbildet, soll zahlen“ wird die komplizierte Ausbildungssituation nicht gelöst. Zudem wird völlig verkannt, dass das System der dualen Ausbildung nicht wundersam zwischen einem schlechten Schulsystem und einem zunehmend schwierigeren Arbeitsmarkt eine solide Brücke schlagen kann. Die Kernfrage ist daher: Welche Handlungsoptionen ergeben sich für die Berufsausbildung der nächsten vier bis fünf Jahre?

Neue Anforderungen an die Berufsausbildung

Die Berufsausbildung steht vor neuen Herausforderungen. Diese betreffen die veränderten Qualifikationsanforderungen, die Aufgaben von Betrieb und Berufsschule und die demographische Entwicklung. In den Betrieben verändern sich technische Verfahren, Produktionsprozesse und Formen der Arbeitsorganisation ständig. Sie werden immer komplexer, womit sich in der gesamten Berufswelt die Anforderungen verändern.¹⁸ Die Aufgabe der Berufsausbildung besteht darin, die Qualifizierung diesen Entwicklungen rasch, effektiv und dynamisch anzupassen. Nur so können die Fachkräfte zeitgemäß ausgebildet werden.

Aber nicht nur die Betriebe, sondern auch die Berufsschulen sind durch diese Veränderungen herausgefordert. Die Berufsschule hat systembedingt immer Mühe, bei beschleunigter Veränderungsrate auf dem neuesten technischen Stand zu bleiben. Zudem fallen Unterrichtsstunden aus, wenn es in bestimmten Fachbereichen zu wenig LehrerInnen gibt. Vor allem in den IT-Fächern fehlt nicht selten pädagogisches Fachpersonal. Auch für die Fächer Elektrotechnik und Maschinenbau werden ebenso dringend Pädagogen gesucht wie für kaufmännische Ausbildungsfächer.

Angesichts dieser skizzierten Veränderungen ist der Bildungsauftrag von Betrieb und Berufsschule neu zu überdenken. Sicher können komplexe Auf-

18 Vgl. Helmut Flöttmann, Weiterentwicklung des dualen Berufsausbildungssystems, in: Arbeitsgruppe Forum Bildung (Hrsg.), Bildungs- und Qualifizierungsziele von morgen, Bonn 2001, S. 67.

gaben heute im Betrieb nicht ohne theoretische Vermittlung gelöst werden, wie umgekehrt komplexe Theorie in der Berufsschule nicht ohne Praxis vermittelt werden kann. Bei einer Konvergenz der Bildungsinhalte und der -formen zwischen Betrieb und Berufsschule stellt sich aber die Frage nach der Differenz zwischen beiden Bildungsbereichen.¹⁹ Außerdem hat sich heute die Berufsausbildung von einer Ausbildung von Jugendlichen zu einer Berufsausbildung junger Erwachsener verändert, da das durchschnittliche Alter der Auszubildenden 19,3 Jahre beträgt. Diese Entwicklung fordert von Ausbildern und Lehrern, jugendgemäße durch erwachsenenspezifische Lehrmethoden zu ersetzen und zunehmend binnendifferenzierte Unterrichtsformen einzusetzen.

Neben diesen Veränderungen stellt die demographische Entwicklung eine große Herausforderung für das gesamte Bildungswesen dar und damit auch für die Berufsausbildung. Es wird damit gerechnet, dass im Jahr 2020 über ein Drittel der Erwerbsbevölkerung über 50 Jahre alt sein wird; im Jahr 2002 waren es 22 Prozent. Der Anteil der 30- bis 39-Jährigen sinkt von derzeit 30 auf 23 Prozent. Das Erwerbspersonenpotenzial geht ab dem Jahr 2010 dramatisch zurück, wenn keine Umsteuerung vollzogen wird.²⁰

Diese absehbaren Entwicklungen stellen eine einzigartige Herausforderung für das Bildungswesen dar. Das bedeutet für die Schulen, dass die Rate der nicht-berufsbildungsfähigen unter den lernschwachen Schülern – derzeit 20 bis 25 Prozent – drastisch gesenkt werden muss. Die demographische Entwicklung stellt die Berufsausbildung vor die Aufgabe, alle Anstrengungen zu unternehmen, um möglichst alle Begabungspotenziale auszuschöpfen.

Eine langfristige Vorausschätzung der Lehrstellen-Nachfrage hat das Bundesinstitut für Berufsbildung bereits im Jahr 2001 vorgelegt. Demzufolge wird es auf dem Ausbildungsmarkt auch künftig weiter deutliche regionale Unterschiede geben. Während die Bewerberzahl in Ostdeutschland in den kommenden Jahren zunächst leicht sinken und ab 2005 dramatisch zurückgehen wird, steigt in Westdeutschland die Zahl der Ausbildungsplatz-Nachfrager bis 2008 zunächst an (vgl. *Tabelle 1*).

Ausgehend von dieser demographischen Entwicklung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung neu-

Tabelle 1: Zukunft der Berufsausbildung: Entwicklung der Ausbildungsplatzbewerber

Ausbildungsplatzbewerber			
	West-deutschland	Ost-deutschland	insgesamt
2004	459 000	125 200	584 200
2005	468 400	122 700	591 100
2006	477 900	118 400	596 300
2007	484 100	108 100	592 200
2008	486 500	93 100	579 600
2009	486 300	81 300	567 600
2010	482 100	72 900	555 000
2011	475 800	67 800	543 600
2012	471 900	66 300	538 200
2013	470 500	67 100	537 600
2014	465 900	68 700	534 600
2015	458 800	70 100	528 900

2004: Schätzung; ab 2005: Prognose; auf Basis der Ausbildungsbeteiligungsquoten des Jahres 2002 und der Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes.

Quelle: Berechnungen des Bundesinstitut für Berufsbildung.

erdings die erforderlichen Neuverträge geschätzt.²¹ Dabei wurde davon ausgegangen, dass sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen gegenüber dem Basisjahr 2002 nicht verschlechtern sollen. Demnach werden allein im Jahr 2004 rund 10 500 zusätzliche Ausbildungsstellen in den westdeutschen Ländern erforderlich, wenn die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen nicht weiter zurückfallen soll (vgl. *Tabelle 2*). Im Jahr 2005 wären es 9 400 Plätze. Insgesamt müssen nach dieser Rechnung in den westdeutschen Ländern bis 2008 schrittweise bis zu 45 000 zusätzliche Ausbildungsplätze angeboten werden.

Vor diesem Hintergrund befindet sich die Berufsausbildung im dualen System in einer schwierigen Situation. So muss bis 2008/2009 in den westdeutschen Ländern das Angebot gesteigert werden, was aufgrund der bisher schwachen Konjunktur schwer zu schultern sein wird. Denn wie die Schwelle für mehr Beschäftigung liegt auch die Schwelle für eine größere Ausbildungszahl bei rund zwei Prozent Wirtschaftswachstum.²² Viele Wirtschaftsexperten rechnen für das laufende Jahr zwar mit einer Erholung der Konjunktur; aber eine wirkliche Verbesserung der Beschäftigung ist nicht in Sicht. Daher dürften die so notwendigen Impulse des Arbeitsmarktes für die Ausbildung in diesem Jahr wohl eher schwach ausfallen. Deshalb müssen alle im

¹⁹ Vgl. Andreas Schelten, Einführung in die Berufspädagogik, Stuttgart 2004, S. 160 ff.

²⁰ *Anmerkung der Redaktion:* Siehe hierzu auch den Beitrag von Alexander Reinberg und Markus Hummel in dieser Ausgabe.

²¹ Vgl. Walter Brosi/Klaus Troltsch, Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft – Zukunftstrends der Berufsbildung bis zum Jahr 2015, Bonn 2004.

²² Vgl. Axel Plünnecke, Bildungsreform in Deutschland, Köln 2003, S. 34.

Tabelle 2: Schätzung der erforderlichen Neuverträge

	Alte Länder *		Neue Länder **		Bund	
	abs.	Entwicklung	abs.	Entwicklung	abs.	Entwicklung
Basisjahr 2002	441 898		126 184		568 082	
2003	448 500	6 600	125 800	-400	574 300	6 200
2004	459 000	10 500	125 200	-600	584 200	9 900
2005	468 400	9 400	122 700	-2 500	591 100	6 900
2006	477 900	9 500	118 400	-4 300	596 300	5 200
2007	484 000	6 100	108 100	-10 300	592 200	-4 200
2008	486 500	2 500	93 100	-15 000	579 600	-12 500
2009	486 300	-200	81 300	-11 800	567 600	-12 000
2010	482 100	-4 200	72 900	-8 400	555 000	-12 600
2011	475 800	-6 300	67 800	-5 100	543 600	-11 400
2012	471 900	-3 900	66 300	-1 500	538 100	-5 400
2013	470 500	-1 400	67 100	800	537 600	-600
2014	465 900	-4 600	68 700	1 600	534 600	-3 000
2015	458 800	-7 100	70 100	1 400	528 900	-5 700
2016	449 700	-9 100	71 200	1 100	520 900	-8 000
2017	440 000	-9 700	72 600	1 400	512 600	-8 300
2018	429 300	-10 700	74 000	1 400	503 300	-9 300
2019	418 300	-11 000	75 400	1 400	493 700	-9 600
2020	408 000	-10 300	76 800	1 400	484 800	-8 900

* einschließlich Berlin.

** ohne Berlin.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik, Bevölkerungsprognose, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Vorjahr begonnenen Ausbildungsaktivitäten der Politik und der Verbände fortgesetzt werden. Aber es gilt zugleich, Übergangsmaßnahmen zu entwickeln, die Jugendliche in Berufsausbildung bringen.

Übergangsmaßnahmen

In den nächsten vier, fünf Jahren wird die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen voraussichtlich weiter ansteigen. Deshalb bleibt die duale Berufsausbildung ein unerlässlicher Ausbildungsbereich, den es zu stärken gilt. Denn das duale System der beruflichen Bildung hat unbestreitbare Vorteile, etwa die Praxisnähe. Außerdem führt diese Form der beruflichen Qualifizierung leichter in den Arbeitsmarkt als schulische Systeme. Ferner ermöglicht die Ausbildung in einem Beruf eine Identifikation mit der Tätigkeit, und die Akzeptanz dieser Ausbildung ist in der Gesellschaft recht hoch. Wegen dieser Vorzüge ist es wichtig, die Berufsausbildung zu stärken. Es gibt eine ganze Palette von Aktivitäten zur Förderung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft. Zu nennen sind hier beispielsweise regionale Ausbildungnetze, Verbundausbildung, verschiedene Formen der Ausbildungsberatung und externes Ausbildungsmanagement. Außerdem lässt sich die Ausbildungsbereitschaft der bestehen-

den Ausbildungsbetriebe dadurch stärken, dass die Ausbildung wirtschaftlicher gestaltet wird. Einen der wichtigsten Kostenfaktoren stellen die Ausbildungsvergütungen dar. Im längerfristigen Trend sind diese deutlich stärker gestiegen als die Tariflöhne. Folglich rechnet sich eine Berufsausbildung für die Betriebe nur, wenn sie die Auszubildenden anschließend beschäftigen können. Wenn diese jedoch den Betrieb verlassen oder dieser keine Anschlussbeschäftigung bieten kann, bedeutet dies eine betriebliche Fehlinvestition. Daher kann die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe durch eine flexiblere Gestaltung der Ausbildungsvergütung erhöht werden. Ein weiterer Ansatz, die Berufsausbildung noch wirtschaftlicher zu gestalten, liegt in der Verkürzung oder Einhaltung der Ausbildungsdauer. Die Verbundausbildung trägt zudem dazu bei, die Berufsausbildung noch kostengünstiger durchzuführen. Insgesamt gibt es also einige Ansätze, den Nutzen der Ausbildung zu erhöhen und damit das Ausbildungsangebot zu steigern.

Doch diese Lösungsansätze können nur dann erfolgreich sein, wenn sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt verbessert und die Wirtschaft insgesamt in Schwung kommt. Angesichts der derzeit schwachen konjunkturellen Entwicklung ist es nicht verwunderlich, dass ein Großteil der Betriebe Befragungen zufolge das Ausbildungsangebot in den nächsten fünf Jahren nicht steigern

wird. Nur ein kleiner Teil der Betriebe erwartet einen leichten Anstieg an Ausbildungsplätzen.²³

Dessen ungeachtet steigt die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, und es ist ein wichtiges gesellschaftspolitisches Ziel, allen ausbildungsbereiten und ausbildungsreifen jungen Menschen einen Ausbildungsplatz zu vermitteln. Deshalb ist es unumgänglich, die begrenzten betrieblichen Ausbildungskapazitäten für eine Übergangszeit um Formen der vollzeitschulischen beruflichen Qualifizierung zu erweitern. Die erforderlichen Plätze sind bereits vorhanden, denn in allen Ländern besteht ein großes Angebot an Berufsfachschulen. Die Ressourcen, die zusammen mit betrieblichen Kapazitäten das Angebot an Ausbildungsplätzen für junge Menschen vergrößern können, sind an diesen Schulen gegeben.²⁴ Es gibt viele gute Beispiele für die Verbindung von Berufsfachschulen mit der dualen Ausbildung. So besuchen etwa in Baden-Württemberg angehende Energieelektroniker ein Jahr die Berufsfachschule und setzen ihre Ausbildung in einer zweijährigen dualen Ausbildung fort. Auch in Brandenburg wird die Berufsausbildung in Kooperation zwischen Berufsfachschule, Trägern der fachpraktischen Ausbildung und Betrieben (Praktika) mit finanzieller Förderung der Öffentlichen Hand durchgeführt.²⁵ Diese und andere Beispiele weisen darauf hin, dass Berufsfachschulen in Kooperation mit Betrieben den Mangel an Ausbildungsplätzen mindern können.

Wenn diese Ausbildungsgänge für eine Übergangszeit eingerichtet werden, sollten sie mit der regionalen Wirtschaft mit dem Ziel abgestimmt werden, dass die Absolventen bestmöglich anschließend eine Beschäftigung erhalten. Daher haben die im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung zusammengeschlossenen acht Spitzenverbände der Wirtschaft verschiedene Kriterien für die Einrichtung vollzeitschulischer Bildungsgänge und die Öffnung zur Kammerprüfung vereinbart. Zu diesen Kriterien gehören der regionale Ansatz, die Bedarfsorientierung, die Ausbildungsreife der Bewerber, das Einvernehmen mit der Wirtschaft, die praxisnahe Gestaltung sowie die zeitliche Befristung.²⁶ Dreh- und Angelpunkt für die Einrich-

tung des vollzeitschulischen Ausbildungsganges ist ein Betriebspraktikum. Dafür ist ein Drittel der Ausbildungszeit vorzusehen.

Wichtig ist, dass die Qualifikationen von Absolventen solcher Übergangsmaßnahmen zur quantitativen Entlastung der betrieblichen Ausbildung anerkannt werden. Seit Jahren, ja Jahrzehnten wird darüber gestritten, inwieweit die Abschlussprüfungen zu voll qualifizierenden Ausbildungsgängen in Berufsfachschulen vor den Prüfungsausschüssen der Kammern abgelegt werden können. Die Bundesregierung strebt in der Reform des Berufsbildungsgesetzes eine Lösung an, derzufolge verschiedene Qualifizierungswege anrechnungsfähig sind.²⁷ So sollen Schulabgängerinnen und Schulabgänger einer vollzeitschulischen Ausbildung einen Rechtsanspruch auf die Zulassung zur Kammerabschlussprüfung erhalten, soweit die zuständige Landesbehörde bestätigt, dass dieser Ausbildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Diese Regelung beinhaltet zugleich das Angebot der Bundesregierung an die Länder, ihre schulischen Berufsbildungsgänge von Anfang an am Ziel einer Kammerabschlussprüfung zu orientieren.

Die dargestellten Übergangsmaßnahmen sind unerlässlich, wenn alle ausbildungsbereiten jungen Menschen eine berufliche Chance erhalten sollen. Wie oben dargestellt, ist die duale Berufsausbildung mit der Erwartung, *allen* jungen Menschen eine Berufsausbildung zu geben, überfordert. Der Ausweg aus dieser selbstgestellten „Falle“ liegt in der Ergänzung der dualen Berufsausbildung durch vollzeitschulische Ausbildungsgänge mit einem möglichst hohen Praxisbezug, die auch auf dem Arbeitsmarkt akzeptiert werden. Nach statistischen Berechnungen gibt es genügend Ressourcen in der Bundesrepublik.

Die Ausbildungsprobleme stellen sich heute nicht mit dieser Schärfe, gelänge es, die dargestellten Kapazitäten über die Bildungsebenen hinweg effizient zu nutzen und das berufliche Bildungswesen internationalen Standards gemäß von der Schule bis zur Universität durchlässig anzulegen. Die derzeitige Diskussion der Berufsausbildung ist auf quantitative Fragen fixiert. Aber bei der Entwicklung der Berufsausbildung dürfen qualitative Aspekte nicht vernachlässigt werden, wofür die Kompetenz von AusbilderInnen und LehrerInnen ein Garant ist.

bildungssituation – Öffnung vollzeitschulischer Bildungsgänge – Kriterien, Bonn 12. März 2004.

²⁷ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Anm. 1), 1. Kapitel.

²³ Vgl. Deutsche Gesellschaft für Personalführung (Hrsg.), Betriebliche Berufsausbildung, Düsseldorf 2004, S. 11.

²⁴ Vgl. Bärbel Schröder, Alternative Ausbildungswege zur dualen Berufsausbildung, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Anm. 4), S. 133 f.

²⁵ Vgl. Michael Ranft, Das Kooperative Modell in Brandenburg, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Anm. 4), S. 121 ff.

²⁶ Vgl. Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.), Maßnahmen zur Entlastung der Aus-

Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung

Die Erwartungen junger Frauen an den zukünftigen Beruf sind vielfältig und hoch – ihre Bereitschaft, durch eine qualifizierte Berufsausbildung eine geeignete Grundlage hierfür zu schaffen, ebenfalls. Doch wie sieht es mit den Realisierungschancen aus? Inwieweit gelingt es jungen Frauen heute ihre beruflichen Orientierungen auch umzusetzen? Welche Strategien schlagen sie ein, um eine Ausbildungsstelle zu finden? Welche Chancen bietet ihnen der Ausbildungsmarkt, und welche Perspektiven auf eine qualifizierte Berufsausbildung sind hiermit verknüpft?

Der Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung ist zu einer Lebensphase geworden, die von ihrem Ausgang her ungewiss ist. Auch für junge Frauen mit Realschulabschluss, die über gute Voraussetzungen für eine Ausbildung verfügen, gilt ein Ausbildungs- und Berufseinstieg nicht als gesichert. Sind die schulischen Voraussetzungen ungünstiger, erhöht sich das Risiko, dass sie vorübergehend oder dauerhaft ohne Ausbildung und Beschäftigung verbleiben. Doch ist die berufliche Erstausbildung nach wie vor entscheidend für den späteren Berufseinstieg und bei Frauen und Männern zentral für ihre Einmündung in den Arbeitsmarkt. Die nach der „ersten Schwelle“ entstandene Verteilung von Frauen und Männern auf Ausbildungsberufe setzt sich mit ungleicher Entlohnung und Anerkennung im späteren Beruf fort. Mit den Wegen in eine Ausbildung, d. h. mit der „ersten Schwelle“ des Übergangs in eine berufliche Qualifizierung, beschäftigt sich der vorliegende Beitrag.

Nicht nur soziale Risiken, auch die trotz ihrer Bildungserfolge ungleichen Chancen junger Frauen auf dem Ausbildungsmarkt führen zu der Frage, wie der Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung verläuft. Eine abgeschlossene berufliche Qualifizierung ist heute Bestandteil der Lebensplanung junger Frauen. Selbst die schwierige Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt führt nicht dazu, auf berufsbezogene Lebensentwürfe zu verzichten.

Die Annahme, die Einmündung junger Frauen in ein bestimmtes Spektrum von Ausbildungsberufen beruhe auf ihrer ursprünglichen Berufswahl, ist inzwischen weitgehend widerlegt. Die Berufseinmündung richtet sich auch nach den Gelegenheiten des Ausbildungsmarktes. Doch wie gehen junge Frauen mit den sich bietenden Möglichkeiten um und wie nehmen sie Ausbildungsberufe wahr, die mehrheitlich noch immer von dem einen oder anderen Geschlecht erlernt werden? Über Ursachen und Verlauf des Ausbildungs- und Berufseinstiegs junger Frauen liegen zahlreiche Forschungsergebnisse vor. Sie weisen nicht nur auf eine Vielzahl von Faktoren für ihre Berufsfindung hin, sondern auch darauf, dass Schulabgängerinnen je nach Herkunft und nationaler wie regionaler Zugehörigkeit differenziert zu betrachten sind.

Das Interesse gilt zunächst der Frage, wie sich junge Frauen nach Abschluss der Schule orientieren und inwieweit sie ihre Ausbildungsziele realisieren können. Damit konzentriert sich der folgende Beitrag darauf, welche Chancen sie auf dem heutigen Ausbildungsmarkt, d. h. im dualen Ausbildungssystem haben. Trotz einer hohen Berufsorientierung und der viel beachteten Bildungserfolge von Schülerinnen besteht für junge Frauen auf dem Ausbildungsmarkt – im Verhältnis zu jungen Männern – keine Chancengleichheit. Welche Ursachen dafür ermittelt wurden und welche Schlüsse die Erklärungsansätze nahe legen, diskutiert der Beitrag anschließend.

Berufsorientierung und Berufsfindung junger Frauen

Ausbildung und Beruf haben für junge Frauen einen hohen Stellenwert. Eine qualifizierte berufliche Ausbildung ist für sie die Voraussetzung für ihre spätere Erwerbstätigkeit, denn die Mehrheit plant eine dauerhafte Beteiligung am Erwerbsleben. Diese hohe Bedeutung von Ausbildung und Beruf im Leben junger Frauen wird durch eine

Reihe von Untersuchungen belegt.¹ Eignung für den Beruf, Leistung, aber auch die Aussicht auf einen Arbeitsplatz bzw. einen angemessenen Verdienst sind jungen Frauen als Kriterien für den künftigen Beruf ähnlich wichtig wie jungen Männern.² Bei der Berufsfindung geht es ihnen jedoch nicht nur darum, einen Weg in Ausbildung und Beruf zu finden, sondern einen Lebensentwurf zu realisieren, der auch die private Lebensführung, wie z. B. eine künftige Familiengründung umfasst. Ein „doppelter Lebensentwurf“ – die gleichzeitige Orientierung an Beruf und Familie – galt lange Zeit als eine Besonderheit der weiblichen Lebensplanung. Doch sehen bei weitem nicht alle jungen Frauen heute eine Familiengründung vor.³ Ausbildungsinteressierte junge Frauen neigen außerdem dazu, Mutterschaft und Familie auf eine spätere Lebensphase zu verschieben. Nach Abschluss der Schule tritt die Frage der Familiengründung zugunsten der beruflichen Qualifizierung zunächst in den Hintergrund. Diese zeitliche Verschiebung hängt nicht zuletzt davon ab, wie jungen Frauen der Einstieg in eine qualifizierte Berufsarbeit gelingt. Für ihre Zukunft erwägen jene mit Kinderwunsch unterschiedliche – zeitliche und familiäre – Konstellationen, um Beruf und Familie in Einklang bringen.

Die Suche nach einer Ausbildung stellt junge Frauen vor hohe Anforderungen. Schulabgängerinnen setzen sich mit unterschiedlichen Strategien für die Realisierung ihrer beruflichen Ziele ein. Aufgrund ihrer geringeren Chancen auf dem Ausbildungsmarkt sind sie – gezwungenermaßen – meist aktiver und flexibler als junge Männer. Sie versenden mehr Bewerbungen, nehmen häufiger an Bewerbungsgesprächen teil und bewerben sich eher in mehreren Berufen und auch außerhalb der eigenen Region; lediglich direkt bei Betrieben fragen junge Männer häufiger nach.⁴

1 Zu Ergebnissen zur Gestaltung beruflicher und familiärer Lebensformen vgl. die Auswertung vorhandener Studien durch Waltraud Cornelißen u. a., *Die Lebenssituation und die Perspektiven junger Frauen und Männer in Deutschland. Eine sekundärstatistische Auswertung vorhandener Umfragedaten*, in: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.), *Das Forschungsjahr 2001*, München 2002.

2 Vgl. Ursula Nissen u. a., *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Empirische Befunde und theoretische Erklärungsansätze*, in: Deutscher Bundestag (Hrsg.), *Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, Berlin 2000.

3 Vgl. Barbara Keddi u. a., *Lebensthemen junger Frauen. Die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe*, Opladen 1999.

4 Vgl. Joachim Gerd Ulrich/ Bettina Ehrental, *Verlauf der Lehrstellensuche und Verbleib der Ausbildungsstellenbewerber des Jahres 2002*, in: *Informationen für die Vermitt-*

Angesichts der schwierigen Lage auf dem Ausbildungsmarkt kann es bei jungen Frauen auch zu einer Zurücknahme bisheriger Ziele kommen: Ursprüngliche Berufswünsche geraten dann angesichts der Schwierigkeiten und Misserfolge auf dem Ausbildungsmarkt zunehmend in den Hintergrund.⁵ Auf der Grundlage positiver Erfahrungen und erster Erfolge können junge Frauen dagegen in ihrem Engagement für eine Ausbildung bestärkt werden. Der Ablauf der einzelnen Etappen und die Art und Weise, wie diese bisherige Erfahrungen verarbeiten, ist entscheidend dafür, wie sie die weiteren Schritte des Übergangs bewältigen. Für diesen Verlauf ist maßgeblich, ob der Einstieg in den Ausbildungsmarkt mit dem Verlust von Vertrauen in die eigenen Handlungschancen einhergeht oder trotz Einschränkungen auch mit Erfahrungen verbunden ist, die das eigene Selbstvertrauen stärken. So gibt es junge Frauen, die ungeachtet erfahrener Schwierigkeiten an der ersten Schwelle an ihrem Ausbildungsziel festhalten und z. B. über Umwege wie Praktika, vorbereitende Lehrgänge etc. versuchen, eine Ausbildung nach ihren Interessen zu erreichen.

Der Zugang junger Frauen auf den Ausbildungsmarkt

Eine Berufsausbildung ist heute für junge Frauen wie für junge Männer eine Selbstverständlichkeit – 84 Prozent der jungen Frauen im Alter von 20 bis 30 Jahren besitzen eine abgeschlossene berufliche Qualifizierung.⁶ Dennoch besteht ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Interessen und schulischen Ausgangsbedingungen junger Frauen und ihren Aussichten auf eine berufliche Ausbildung. Parallel zu wachsenden Handlungsspielräumen in dieser Lebensphase haben in den vergan-

lungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), (2003) 13.

5 Vgl. zu Übergangsprozessen und ihre Bewältigung durch eine Neuorientierung Karin Schittenhelm, *Soziale Lagen im Übergang. Statuspassagen junger Frauen zwischen Schule und beruflicher Ausbildung im interkulturellen Vergleich*, Opladen 2004 (i. E.).

6 Dieser Anteil bezieht sich auf diejenigen, die bereits eine berufliche Qualifizierung abgeschlossen haben, sei es an einer Hochschule, sei es in der beruflichen Bildung. Angaben aus dem Mikrozensus 2002, vgl. Klaus Troltsch, *Bildungsbeteiligung und -chancen von ausländischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund*, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Integration durch Qualifikation. Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB*, Bonn 2003.

gen Jahren die Risiken und Instabilitäten am Übergang zwischen Schule und Ausbildung zugenommen. Zwar gilt dies für alle Schulabgänger, doch insbesondere für junge Frauen.

Ungeachtet besserer Schulabschlüsse im Vergleich zu jungen Männern hat 2002 mit 49 Prozent nur knapp die Hälfte der Bewerberinnen eine Ausbildungsstelle gefunden (männliche Bewerber: 54 Prozent). Dabei haben sich rund 40 Prozent dieser jungen Frauen nicht zum ersten, sondern zum zweiten bzw. dritten Mal beworben und wiederholt einen Misserfolg bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz einstecken müssen. Doch die meisten Bewerberinnen und Bewerber – rund 90 Prozent – haben weiter Interesse an einer dualen Ausbildung.⁷ Daher weichen sie z. B. auf Bildungsangebote von Vollzeitberufsschulen aus, die einen anerkannten Berufsabschluss ermöglichen. Doch nicht immer gelingt eine sinnvolle Überbrückung. Bei den Alternativen handelt es sich nicht selten um chancengeminderte Ausbildungsgänge – meist ohne weiterführende berufliche Zukunftsaussichten. Außerdem münden junge Frauen ohne Ausbildungsplatz zum Teil in berufsvorbereitende Maßnahmen oder in Bildungsgänge der Berufsschulen, die nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss führen, sondern eine Warteschleife darstellen, oder sie sind phasenweise arbeitslos.

Angesichts des Rückgangs des betrieblichen Ausbildungsangebots in den vergangenen zwei Jahren hat sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt insbesondere für junge Frauen wesentlich verschärft. So wurden im Jahr 2003 rund 558 000 Ausbildungsverträge abgeschlossen – 2,6 Prozent weniger als im Vorjahr. Von diesem Rückgang sind vor allem junge Frauen betroffen: Die Zahl derer, die in eine duale Ausbildung einmündeten, sank in diesem Zeitraum erheblich, um 5 Prozent, die der jungen Männer dagegen nur geringfügig um 0,6 Prozent.⁸ Es wird daher gerade für junge Frauen zunehmend ungewisser, inwieweit ihnen der Übergang in eine qualifizierte Ausbildung tatsächlich gelingt.

Schulische Voraussetzungen und Ausbildungschancen junger Frauen

Schulabgängerinnen haben ihre männlichen Mitschüler in der schulischen Erfolgsbilanz inzwischen überholt. Sie erreichen häufiger weiterführende Schulabschlüsse; das gilt für das Abitur wie für mittlere Bildungsabschlüsse (vgl. *Tabelle 1*).

7 Vgl. J. G. Ulrich u. a. (Anm. 4).

8 Vgl. BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung), Berufsbildungsbericht, Bonn 2004.

Tabelle 1: SchulabgängerInnen nach Art des Schulabschlusses 2002 (Schulabschlüsse aus allgemein- wie berufsbildenden Schulen) in Prozent

	Schulabgängerinnen	Schulabgänger
Ohne Hauptschulabschluss (einschließlich Sonderschulen)	5,3	8,9
Mit Hauptschulabschluss	20,9	27,4
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	40,5	35,7
Hochschul-/Fachhochschulreife	33,2	27,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 1 und 2, Wiesbaden 2003. Eigene Berechnungen des BIBB.

Trotz ihrer – im Vergleich zu jungen Männern – weiterführenden Bildungsabschlüsse sind nur rund 40 Prozent der Auszubildenden im dualen System weiblichen Geschlechts.⁹ Junge Frauen sind zwar die Gewinnerinnen der Bildungsoffensive im allgemeinbildenden Bereich, aber dieser Vorsprung wirkt sich beim Zugang zu qualifizierten Ausbildungsplätzen nicht entsprechend aus.

Besonders ungünstig gestaltet sich die Situation für junge Frauen in Ostdeutschland und für jene mit Migrationshintergrund. Schulabsolventinnen in den ostdeutschen Bundesländern haben ein starkes Interesse daran, unmittelbar nach der Schule eine duale Ausbildung zu beginnen (49 Prozent) – häufiger als Schulabsolventinnen in den westdeutschen Ländern (34 Prozent).¹⁰ Aufgrund der besonders ungünstigen Lage auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt haben sie jedoch geringere Chancen auf eine duale Ausbildung: In Ostdeutschland sind 40 Prozent der Auszubildenden im dualen System junge Frauen, in Westdeutschland sind es immerhin 44 Prozent. Auch im Vergleich zum Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen Beschäftigten (46 Prozent) ist der Anteil der ostdeutschen jungen Frauen in Ausbildung unterproportional, während er im Westen ausgeglichen ist (43 Prozent der Beschäftigten und 44 Prozent der Auszubildenden sind Frauen). Junge Frauen in Ostdeutschland mit guten bis sehr guten schulischen Bildungsabschlüssen sehen sich daher dennoch häufig gezwungen, mangels Alternativen weiterführende schulische Bildungsgänge zu besuchen

9 Die im Folgenden verwendeten statistischen Angaben beruhen, wenn nicht anders vermerkt, auf Angaben des Statistischen Bundesamtes und Berechnungen bzw. Auswertungen des BIBB.

10 Vgl. Bernd Fischer/Barbara Schulte, Schulabgängerbefragung 2001 – Frauen entscheiden anders, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), (2001) 6.

oder eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Lernstätte aufzunehmen. So werden in den ostdeutschen Ländern 27 Prozent aller Auszubildenden außerbetrieblich ausgebildet, der Anteil junger Frauen dürfte noch höher liegen.¹¹

Die Chancen junger Frauen ausländischer Herkunft beim Zugang zu einer dualen Ausbildung entsprechen gleichfalls nicht ihren Schulabschlüssen: Trotz besserer Schulabschlüsse im Vergleich zur männlichen Vergleichsgruppe und eines hohen Engagements an der ersten Schwelle hatten 2002 nur 31 Prozent der jungen Frauen mit ausländischem Pass Zugang zu einer Ausbildung im dualen System – noch seltener als männliche Jugendliche ausländischer Nationalität (37 Prozent), aber wesentlich seltener als junge deutsche Frauen (rund 54 Prozent). Ungeachtet ihrer verbesserten Bildungsabschlüsse im letzten Jahrzehnt hat sich der Anteil junger Frauen ausländischer Nationalität an einer Ausbildung im dualen System seit Mitte der neunziger Jahre nicht erhöht, sondern ist seither sogar rückläufig (1994: 34 Prozent).

Eine Folge hiervon ist, dass nach Auswertungen des Mikrozensus rund 41 Prozent der jungen Frauen ausländischer Nationalität ohne anerkannten Berufsabschluss bleiben (junge Männer: 36 Prozent) – aber nur 12 Prozent der jungen Frauen deutscher Nationalität im Alter zwischen 20 bis 30 Jahren.¹² Die Gründe für die geringen Ausbildungschancen junger Frauen nichtdeutscher Herkunft sind jedoch kaum – wie eine Reihe von Forschungsergebnissen zeigen – in restriktiven persönlichen oder familiären Einstellungen gegenüber einer beruflichen Zukunftsplanung zu finden.¹³

Junge Frauen und Männer in der dualen Ausbildung

Rund die Hälfte der jungen Frauen eines Altersjahrgangs durchlief 2002 eine Ausbildung im dualen System – rund zwei Drittel waren es bei den jungen Männern. Damit bietet das duale System männlichen Schulabgängern weiterhin deutlich bessere Chancen einer qualifizierten Berufsausbildung als jungen Frauen. Die geschlechtsspezifische Einmündung in Ausbildungsberufe betrifft junge Männer wie Frauen gleichermaßen. Es gibt aller-

11 Vgl. BMBF (Anm. 8).

12 Vgl. K. Trotsch (Anm. 6).

13 Vgl. Mona Granato, Jugendliche mit Migrationshintergrund – auch in der beruflichen Bildung geringere Chancen?, in: Georg Auernheimer (Hrsg.), Schiefen im Bildungssystem? Schüler mit Migrationshintergrund nach PISA, Op-laden 2003.

Tabelle 2: Verteilung weiblicher und männlicher Auszubildender 2002 auf weiblich- bzw. männlich dominierte Ausbildungsberufe in Prozent

	Weibliche Auszubildende	Männliche Auszubildende
Männlich dominierte Berufe 0 – 20 Prozent weibliche Azubis	10	73
Überwiegend männlich besetzte Berufe 20 Prozent – 40 Prozent weibliche Azubis	8	8
Gemischt besetzte Berufe 40 Prozent – 60 Prozent weibliche Azubis	24	11
Überwiegend weiblich besetzte Berufe 60 Prozent – 80 Prozent weibliche Azubis	15	4
Weiblich dominierte Berufe 80 Prozent – 100 Prozent weibliche Azubis	43	2
Insgesamt	100	100

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Wiesbaden 2003. Eigene Berechnungen des BIBB.

dings mehr männlich als weiblich dominierte Berufe und somit mehr Ausbildungsmöglichkeiten für junge Männer. In 56 Prozent der Ausbildungsberufe liegt der Anteil junger Männer bei über 60 Prozent, umgekehrt haben in nur 28 Prozent der Ausbildungsberufe Frauen einen Anteil von über 60 Prozent (vgl. *Tabelle 2*).

73 Prozent der jungen Männer erhalten eine berufliche Qualifizierung in einem männlich dominierten, 43 Prozent der jungen Frauen in einem weiblich dominierten Ausbildungsberuf. Der Anteil junger Männer in gemischt besetzten Berufen ist halb so groß wie der junger Frauen (11 Prozent zu 24 Prozent). Auch gehen Männer mit rund 6 Prozent seltener in überwiegend weiblich besetzte bzw. dominierte Ausbildungsbereiche als – umgekehrt – Frauen mit 18 Prozent in überwiegend männlich besetzte bzw. dominierte Ausbildungsdomänen. Die These einer geschlechtsspezifischen Einmündung in Ausbildungsberufe trifft damit auf junge Männer deutlich stärker zu als auf junge Frauen.

Im Vergleich zu ihrem bereits verhältnismäßig niedrigen Anteil von 40 Prozent im dualen System ist der Anteil junger Frauen an allen Auszubildenden des Handwerks mit 23 Prozent besonders

gering. Im vergleichsweise kleinen Segment der Freien Berufe sind junge Frauen dagegen fast unter sich. Auch im Öffentlichen Dienst, der insgesamt nur knapp 3 Prozent aller Ausbildungsplätze bietet, sind sie mit einer knappen zwei Drittelmehrheit stark vertreten.

Die Frauen benachteiligende Konzentration auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird auch darin deutlich, dass über die Hälfte der weiblichen Auszubildenden 2002 in nur zehn Berufen ausgebildet wurde (56 Prozent) – bei den jungen Männern waren es nur circa 20 Prozent.

Die Einmündung junger Frauen in ausgewählte Ausbildungsberufe

Junge Frauen werden am häufigsten als Bürokauffrauen ausgebildet, gefolgt von den Ausbildungsberufen Arzthelferin und Kauffrau im Einzelhandel. Sehr viele münden auch in eine Ausbildung zur Friseurin sowie zur Zahnmedizinischen Fachangestellten ein. Vergleichsweise gute Chancen haben junge Frauen in den „klassischen“ wie „neuen“ Dienstleistungsberufen.¹⁴ Das gilt für die kaufmännischen Berufe insgesamt wie für die Warenkaufleute, wo 63 Prozent der Auszubildenden 2002 junge Frauen waren, so z. B. bei den Kaufleuten im Einzelhandel (Anteil weiblicher Auszubildender 58 Prozent) wie bei den Verkäufer/innen (69 Prozent). Ebenso positiv ist die Bilanz bei den Dienstleistungsberufen wie in den Büroberufen. In den kaufmännischen Berufen, bei den Bürokaufleuten (75 Prozent), den Industriekaufleuten (63 Prozent) oder den Bankkaufleuten (59 Prozent) stellen sie gleichfalls die (große) Mehrheit der Auszubildenden. Dies gilt für den gesamten Bereich der Dienstleistungskaufleute wie z. B. bei den Versicherungskaufleuten (52 Prozent). Auch in den neuen Dienstleistungsbereichen – so in den neuen Medien- und Serviceberufen – haben sie sich zwischenzeitlich ihren Platz erobert.

Bislang ist es jedoch nicht gelungen, die Teilhabe junger Frauen in technisch orientierten Berufen zu steigern. Das gilt auch für Berufe der IT-Branche. In den gewerblichen Ausbildungsberufen geht der Anteil junger Frauen sogar seit Jahren kontinuierlich zurück. Dieser Rückgang gilt für Handwerksberufe wie Tischler/in (1991 9,3 Prozent, 2002 6,6 Prozent) bzw. Maler/in und Lackierer/in (1991 9,3, 2002 8,3) sowie für eine Reihe industrieller Fertigungsberufe. So ist der Anteil weiblicher Auszubildender bei den Industriemechaniker/innen (Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik) zwi-

schen 1991 und 2002 von 10 Prozent auf 5 Prozent gesunken. Auch in den Berufen der Holz- und Kunststoffverarbeitung wie in den Chemieberufen sind junge Frauen unterproportional vertreten (7 Prozent bzw. 17 Prozent). Nur 13 Prozent der Auszubildenden zum bzw. zur Chemikanten/in sind Frauen. Noch niedriger liegt ihr Anteil in den industriellen Elektro- und Metallberufen. Beispiele hierfür sind die Informationselektroniker/innen (Frauenanteil 2 Prozent), die Elektroinstallateur/innen (1 Prozent) aber auch die Gas- und Wasserinstallateur/innen (1 Prozent). Dies gilt auch für die Ausbildung als Mechatroniker/in (3 Prozent) bzw. als Energieelektroniker/in (2 Prozent).

Dass junge Frauen sich jedoch auch für technisch orientierte Berufe interessieren, zeigt ihre hohe Teilhabe bei den naturwissenschaftlichen bzw. technischen Laborberufen: 61 Prozent der Auszubildenden zum Chemielaboranten sind junge Frauen, 79 Prozent sind es bei den Biologielaboranten. Auch den Beruf des/der Zahntechniker/in lernen zu 61 Prozent junge Frauen (vgl. *Tabelle 3*).

Doch auch einige (wenige) andere Berufe im technischen Bereich sind für junge Frauen von Interesse. Dies gilt beispielsweise für die Ausbildung zur Vermessungstechnikerin bzw. zur Mediengestalterin Bild und Ton. Knapp jeder dritte Auszubildende in dieser Berufsgruppe ist eine Frau. Demgegenüber liegt der Anteil junger Frauen in den neuen gewerblich-technischen Berufen bei nur 5 Prozent. Auch ihre Teilhabe an den neuen IT-Berufen liegt mit 14 Prozent weit unter ihrem Anteil an allen neuen Berufen (23 Prozent). Gerade in den zwei stärker technisch orientierten Ausbildungsberufen der IT-Branche werden im Vergleich zu den eher kaufmännisch orientierten deutlich weniger Frauen ausgebildet (vgl. *Tabelle 3*).

Dass junge Frauen jedoch nicht generell vor neuen Technologien zurückschrecken, zeigt ein Beispiel aus dem Bereich Druck. Lag der Anteil junger Frauen im Ausbildungsberuf des/der Schriftsetzer/in 1987 noch bei 21 Prozent, so waren 2002 über die Hälfte der Auszubildenden im Beruf des/der Mediengestalters/in für Digital- und Printmedien junge Frauen (55 Prozent).

In nur sehr wenigen technisch orientierten Berufen haben junge Frauen einen hohen Anteil. Darunter befinden sich offensichtlich verstärkt solche Ausbildungsberufe, die auf „feinmotorisch-gestalterische Tätigkeiten“ hindeuten. Dies gilt innerhalb der Elektroberufe für die Ausbildung zum bzw. zur Hörgeräteakustiker/in mit einem Frauenanteil von

¹⁴ Vgl. Mona Granato, Junge Frauen in der Berufsausbildung, in: Günter Cramer/Hermann Schmidt u. a. (Hrsg.), *Ausbilder-Handbuch*, Köln 2004.

Tabelle 3: Anteil weiblicher Auszubildender in ausgewählten Ausbildungsbereichen und -berufen 2002 (in Prozent)

	Alle Auszubildenden	Weibliche Auszubildende	Anteil weiblicher an allen Auszubildenden
Dienstleistungsberufe	814 700	566 200	69,5
– Dienstleistungskaufleute	96 500	57 700	59,8
– Warenkaufleute	197 200	124 900	63,3
– Büroberufe	216 100	163 200	75,5
Gewerbliche Berufe	777 500	83 800	10,8
– Industrielle Metallberufe	104 600	3 000	2,9
– Industrielle Elektroberufe	37 800	1 400	3,6
– Neue gewerblich-technische Berufe	32 600	1 600	4,8
Neue Berufe alle	116 900	26 800	22,9
– 4 neue IT – Berufe	48 900	6 800	14,0
– Informations- u. Telekommunikations-System-Elektroniker/in	9 350	402	4,3
– Fachinformatiker/in	24 900	2 700	10,7
– Informatikkaufleute	7 190		22,5
– Informations- und Telekommunikations-System-Kaufleute	7 280	2 120	29,3
– Neue Medienberufe	18 400	10 300	56,1
– Neue Serviceberufe	16 200	8 070	49,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3, Wiesbaden 2003. Datenblätter BIBB, Berechnungen des BIBB.

64 Prozent. Im Ausbildungsberuf des bzw. der Mechatroniker/in liegt der Anteil der Frauen demgegenüber nur bei 3 Prozent. Auch in die Berufe der Glasherstellung bzw. -bearbeitung münden nur wenige junge Frauen ein (15 Prozent), bei den Feinoptikern sind es dagegen 36 Prozent. Für andere Berufsfelder lassen sich ähnliche Zusammenhänge zeigen.¹⁵ Allerdings bieten gerade diese wenigen technisch orientierten Ausbildungsberufe, in die junge Frauen – im Vergleich zum gesamten Berufsfeld, dem sie angehören – verstärkt einmünden, nur sehr wenige Ausbildungsplätze. Dies mindert die Teilhabe junger Frauen an technisch orientierten Berufen – obgleich der überwiegende Teil von ihnen hierfür geeignete schulische Voraussetzungen mit sich bringt.

ren Bildungserfolge im Vergleich zu jungen Männern geringere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt? Weshalb gelingt es ihnen nicht, ihre Bildungspotenziale in eine qualifizierte Ausbildung umzusetzen?

Der Verlauf des Übergangs junger Frauen in eine berufliche Ausbildung wird durch zahlreiche Bedingungen und Faktoren beeinflusst. Entsprechend stehen zu der eingangs gestellten Frage unterschiedliche Erklärungsansätze und Thesen zur Diskussion. Nicht selten beruhen diese Ergebnisse auf Untersuchungen bei jungen Frauen westdeutscher Herkunft. Inwieweit sie auf andere Zielgruppen übertragbar sind, kann daher nicht immer als gesichert gelten. Soweit vorliegende Untersuchungen verschiedene Gruppen junger Frauen berücksichtigen, beziehen wir dies in unsere folgenden Ausführungen ein.

Ursachen ungleicher Chancen in der beruflichen Ausbildung

Warum haben junge Frauen trotz ihrer Orientierung an Ausbildung und Beruf, ihrem hohen Engagement an der ersten Schwelle sowie ihrer große-

Einflüsse sozialer Bezugspersonen: Eltern, Lehrer und Gleichaltrige

Einige Erklärungsansätze gehen von der Frage aus, inwieweit die ungleichen Bildungswege von Männern und Frauen bereits in der Herkunftsfamilie angelegt werden. Einerseits hat die Lebensweise der Eltern Modellcharakter, die – auch ohne dass sich die Beteiligten darüber im Klaren sind – die beruflichen Ziele und Vorstellungen der Töchter prägt. Andererseits sind auch die Interaktionen in der Familie und die Wahrnehmungsmuster gegen-

¹⁵ Vgl. Joachim Gerd Ulrich/Andreas Krewerth/Ingrid Leppelmeier, Disparitäten auf der Nachfrageseite des Ausbildungsstellenmarktes, in: Andreas Krewerth u. a. (Hrsg.), Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen, Bielefeld 2004 (i. E.).

über den Töchtern von Bedeutung. Nach Ergebnissen einer regional angelegten Studie in Hamburg¹⁶ nehmen Eltern in Gesprächen über mögliche Ausbildungsberufe eine geschlechtsspezifische Einschätzung der Begabungen ihrer Töchter vor – und zwar unabhängig von den tatsächlichen schulischen Leistungen und Fähigkeiten. Selbst wenn die Notengebung auf das Gegenteil hinweist, sind Eltern demnach eher davon überzeugt, dass ihre Töchter nicht über naturwissenschaftlich-mathematische Kompetenzen bzw. über Begabungen für die entsprechenden Berufe verfügen. Dagegen werden die Fähigkeiten für so genannte frauenspezifische Berufe als selbstverständlich vorausgesetzt.

Als Gründe für die geringe Teilhabe junger Frauen an technisch orientierten Berufen wird in einer Reihe von Untersuchungen weiterhin die ungleiche Förderung in den naturwissenschaftlichen bzw. technischen Fächern in der Schule zur Diskussion gestellt.¹⁷ Demnach erhalten Schülerinnen von Lehrern in solchen Fächern weniger Unterstützung als Schüler; das reicht nicht aus, um Selbstvertrauen in ihre naturwissenschaftlichen wie technischen Fähigkeiten zu entwickeln.

Neben den Eltern neigen auch Lehrer zu einer Wahrnehmung, die von geschlechtsspezifischen Zuschreibungen geprägt ist und den Mädchen im Verhältnis zu Jungen nicht dieselben Fähigkeiten oder Interessen unterstellt. Diese Ergebnisse werfen jedoch auch die Frage auf, inwiefern die Sichtweise von Lehrern und Eltern die Selbsteinschätzung der Schülerinnen und damit tatsächlich auch ihr Berufswahlverhalten beeinflusst. So zeigen Untersuchungen, dass für junge Frauen auch gute Noten in Fächern wie Mathematik nicht in demselben Ausmaß wie bei jungen Männern dazu führen, dass sie sich für einen naturwissenschaftlichen bzw. technischen Beruf interessieren.¹⁸

Außer Lehrern und Eltern werden auch die Gleichaltrigen zunehmend als soziale Bezugspersonen in der Phase der Berufsfindung zur Kenntnis

genommen. Junge Frauen orientieren sich in der Phase der Berufsfindung auch an Geschwistern oder an Gleichaltrigen aus Schule und Nachbarschaft. Wie sich diese Einflüsse auf ihr Berufswahlverhalten auswirken, ist jedoch uneinheitlich und nicht generell zu beantworten.¹⁹ Junge Frauen können im Kreis der Gleichaltrigen z. B. Gegengewichte zu den sozialen Erwartungen der Eltern und Lehrer herausbilden und sich an gemeinsamen Vorstellungen orientieren, die nicht vorherrschenden Frauenbildern entsprechen. Sie können sich in dieser Phase aber auch in der Wahl typischer Frauenberufe gegenseitig bestärken. Dann orientieren sie sich beispielsweise an einem Beruf, den sie bei ihrer Schwester oder ihrer Freundin beobachten, oder sie entwickeln gemeinsame Vorstellungen im Freundinnenkreis. Sie streben dann Berufe an, die im jeweiligen Umfeld als interessant und erreichbar gelten, bewegen sich aber gleichzeitig innerhalb eines begrenzten Spektrums.

Gelegenheiten des Ausbildungsmarktes als eine Voraussetzung der Berufsfindung

Zwar werden die Weichen für den Verlauf der Übergangsphase zwischen Schule und Ausbildung nach den bisher dargestellten Ergebnissen bereits früh und nicht erst mit dem Abschluss der allgemein bildenden Schule gestellt. Auch wurde ausgeführt, dass sich die Ausbildung nicht immer an die Schule anschließt und die Übergänge Zwischenschritte wie Praktika, Bewerbungsaktivitäten oder Zeiten der Arbeitslosigkeit umfassen. In welche Ausbildung junge Frauen schließlich einmünden, kann sich – so die Ergebnisse weiterer Untersuchungen – nicht nur im Verlauf der Übergänge zwischen Schule und Ausbildung noch verändern. Vielmehr ist ihre Einmündung in einen bestimmten Ausbildungsberuf auch ein direktes Resultat dieser Übergangsphase und der Gelegenheiten, welche die jungen Frauen dabei auf dem Ausbildungsmarkt vorfinden.

Unter dem Stichwort „Hauptsache eine Ausbildung“ wurde angesichts der zunehmenden Verschlechterung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt bereits in den achtziger Jahren diskutiert, inwieweit sich Jugendliche zwischen Schule und Ausbildung nicht an ihren Wünschen, sondern an den erreichbaren Optionen orientieren.²⁰ Am Ende dieser Phase verengt sich vor allem bei jungen Frauen das

16 Vgl. Daniela Hoose/Dagmar Vorholt, Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 25/97. Es handelt sich hier um eine Untersuchung mit Hilfe von Fallanalysen, die keine Verallgemeinerbarkeit zulässt.

17 Vgl. die Zusammenfassung und Diskussion solcher Ergebnisse in: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.), Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf, H. 80, Bonn 2000.

18 Vgl. Christian Baudelot/Roger Establet, Mathematik am Gymnasium: Gleiche Kompetenzen und divergierende Orientierungen, in: Irene Dölling u. a. (Hrsg.), Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Frankfurt/M. 1997.

19 Zu verschiedenen Voraussetzungen und Folgen einer Peer-Sozialisation siehe K. Schittenhelm (Anm. 5).

20 Vgl. Walter R. Heintz/Helga Krüger u. a., Hauptsache eine Lehrstelle. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarkts, Weinheim 1987.

Spektrum der zur Auswahl stehenden Berufe. Ein vergleichbarer Verlauf wurde inzwischen auch bei jungen Frauen ostdeutscher Herkunft und bei jungen Migrantinnen beobachtet.²¹

Im Gegenzug zu Ansätzen, die jungen Frauen eine Berufswahl als Folge einer Benachteiligung während ihrer bisherigen Sozialisation unterstellen, gilt hier die Berufsfindung als das Resultat der vorhandenen oder eben nicht vorhandenen Gelegenheiten auf einem lokalen Ausbildungsmarkt. Demnach ist die Einmündung in so genannte „frauenspezifische“ Berufe und ihre geringe Teilhabe an technisch orientierten Berufen nicht (allein) eine Folge ihrer ursprünglichen Berufswahl, sondern insbesondere der Schwierigkeit, ihre Berufsziele angesichts fehlender Ausbildungsstellen umsetzen zu können. Ausschlaggebend ist dabei, wie junge Frauen diese Phase bewältigen und daraus weitere Strategien für ihren Einstieg in eine Ausbildung entwickeln. Der Schulabschluss oder auch die Sozialisation im persönlichen Umfeld sind hierbei immer noch bedeutsam, doch haben die vom lokalen Ausbildungsmarkt geprägten Möglichkeiten erheblich an Einfluss gewonnen.

„Doing Gender“ in der Wahrnehmung und Vergabe von Ausbildungsberufen

Auch wenn der Einstieg in eine Ausbildung gelingt, erfahren junge Frauen und Männer im Berufsbildungssystem in der Mehrzahl deutlich verschiedene Platzierungen.²² Wie geht diese Zuordnung zu Männer- und Frauenberufen bereits während des Übergangs zwischen Schule und Ausbildung vor sich? Erklärungsansätze dazu richten sich auf ein komplexes Wechselverhältnis zwischen den Zuschreibungen durch andere und der Selbstwahrnehmung junger Frauen und Männer in der Arbeitswelt. Die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit beruht demzufolge auf einem Zusammenspiel zwischen den Erwartungen auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. „Doing Gender“, die interaktive Herstellung von Geschlecht, vermittelt sich z. B. über die geschlechtliche Etikettierung von Berufen, durch die Erwartungshaltungen von jungen Frauen und Männern an ihre Berufslaufbahn sowie überdies durch geschlechtsspezifisch

geprägte Einstellungen auf Seiten der Betriebe im Rekrutierungsverfahren.²³

Für einen solchen Erklärungsansatz sprechen auch folgende Ergebnisse: Berufsbezeichnungen werden von Schulabgängerinnen und Schulabgängern unterschiedlich wahrgenommen und bewertet. Mädchen und Jungen assoziieren mit denselben Berufsbezeichnungen z. B. unterschiedliche Tätigkeitsmerkmale oder unterschiedliche Eigenschaften von Personen, die diese Berufe ausüben.²⁴ Auf diese Weise beeinflusst die bloße Bezeichnung eines Ausbildungsberufs das Interesse junger Frauen und Männer – unabhängig von dem, was im Beruf tatsächlich abverlangt wird. Eine wichtige Rolle spielt bei der Bewertung der Bezeichnungen, ob diese die Jugendlichen bei ihrer Selbstdarstellung im sozialen Raum unterstützen. Mädchen und Jungen folgen dabei nicht denselben Kriterien.

Auch die Rekrutierungspraktiken der Betriebe sind entgegen dem eigenen Selbstverständnis nicht immer geschlechtsneutral. Zwar gehen Unternehmen der IT-Branche in einer Befragung mehrheitlich davon aus, junge Frauen könnten vorrangig durch ein Mehr an technikorientierten Betriebspraktika sowie durch eine Verstärkung der Kontakte zu jungen Frauen in Schule und Berufsberatung für eine Ausbildung in einem IT-Beruf gewonnen werden.²⁵ Dass auch verbesserte Eignungstests und Auswahlverfahren dazu beitragen könnten, meinen nur vergleichsweise wenige Betriebe. Die geringe Ausbildungsbeteiligung junger Frauen wird so vorrangig auf ihr mangelndes Interesse an technischen Berufen zurückgeführt – obgleich sich in den technisch orientierten IT-Berufen doppelt so viele Frauen auf eine Ausbildungsstelle bewerben wie eingestellt werden. Vieles weist darauf hin, dass bislang Einstellungstests und Auswahlverfahren von Betrieben in gewerblich-technischen wie bei IT-Berufen noch von geschlechtsspezifischen Mustern geprägt sind. Bewerberinnen werden z. B. eher in kaufmännisch orientierten Berufen bevorzugt, männliche Bewerber dagegen in technisch orientierten Berufen.

21 Vgl. Czarina Wilpert, Berufskarrieren und Zugehörigkeiten, in: Bernhard Schäfers (Hrsg.), Lebensverhältnisse und Zugehörigkeiten im neuen Europa, Frankfurt/M. 1993; K. Schittenhelm (Anm. 5).

22 Vgl. Helga Krüger, Ungleichheiten im Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen, in: Bettina Heintz (Hrsg.), Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, (2001) Sonderheft 41.

23 Vgl. zu einer theoretischen Diskussion und Zusammenfassung entsprechender Forschungsergebnisse Cecilia Ridgeway, Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt, in: B. Heintz (Anm. 22).

24 Vgl. Joachim Gerd Ulrich/Andreas Krewerth/Tanja Tschöpe, Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen, in: Soziologie und Berufspraxis, (2004) 6.

25 Vgl. Agnes Dietzen/Gisela Westhoff, Qualifikation und Perspektiven junger Frauen in den neuen Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologien, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, (2001) 6.

Ausblick

Der erhebliche Rückgang des Angebots an betrieblichen Lehrstellen trifft besonders junge Frauen. Inwieweit dies durch die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe tatsächlich verändert werden kann, bleibt abzuwarten. Eine weitere Ausgrenzung junger Frauen aus dualer Ausbildung, die sich verschärft und über Jahre hinzieht, würde möglicherweise bildungspolitische Errungenschaften gefährden: Dies gilt insbesondere dann, wenn junge Frauen von qualifizierten Ausbildungsplätzen ausgeschlossen und der Anteil junger Frauen ohne anerkannten Berufsabschluss steigen sollte.

Doch eine alternde Gesellschaft, die bereits in den nächsten Jahren vor einschneidenden demografischen Veränderungen steht, kann es sich nicht leisten, auf das Qualifizierungs- und Nachwuchspotenzial junger Frauen zu verzichten. Umgekehrt gilt es bereits heute, ihre Kompetenzen und Profile auch in technisch orientierten Berufen stärker auszuschöpfen. Denn aufgrund der demografischen Entwicklung ist absehbar, dass Auszubildende und junge Fachkräfte in wenigen Jahren in Ostdeutschland und spätestens in zehn Jahren auch in Westdeutschland Mangelware sein werden. Das haben Wirtschaft und Politik im Prinzip erkannt. Mit dem Ziel, den Anteil junger Frauen in den IT-Berufen auf 40 Prozent im Jahr 2005 zu steigern, wurde eine facettenreiche Informationskampagne gestartet, um mehr junge Frauen für eine Ausbildung in einem informationstechnischen Beruf zu gewinnen. Solche Maßnahmen – wie auch der Girl's Day – konzentrieren sich darauf, das Interesse junger Frauen an einem technisch orientierten Beruf u. a. in der IT-Branche zu wecken. Sie müssten jedoch deutlich stärker als bisher durch Aktivitäten flankiert werden, die darauf zielen, dass sich erstens junge Frauen auch tatsächlich für einen solchen Beruf entscheiden und zweitens, dass von jenen, die sich in einem technisch orientierten Beruf bewerben, deutlich mehr als bisher auch tatsächlich einen Ausbildungsplatz sowie die Aussicht auf eine qualifizierte Beschäftigung erhalten.

Im Hinblick auf das Ziel, junge Frauen für technische Berufe zu gewinnen, existiert eine Bandbreite von Möglichkeiten, wie beispielsweise Schnupperpraktika bei Betrieben, bessere Nutzung von Assessment-Verfahren (z. B. TASTE²⁶), Auswei-

26 Dieses Assessment-Verfahren ermöglicht es Mädchen, die eigenen Fähigkeiten, gerade im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, besser kennen- und einschätzen zu lernen (www.taste-for-girls.de).

tung von Mentoring-Programmen auf die Zielgruppe junger Frauen etc. Diese sollten stärker als bisher genutzt bzw. gefördert werden.

Weiterhin geht es darum, in Betrieben und Verwaltungen bei der Einstellung in technisch orientierten Berufen stärker als bisher geschlechtersensible Auswahlverfahren zu nutzen. Einstellungstests wie betriebliche Auswahlverfahren sollten also darauf hin überprüft werden, inwieweit sie noch implizit oder explizit Elemente enthalten, die eine geschlechtsspezifische Auswahl bedingen. In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu achten, dass junge Frauen nach Abschluss ihrer Ausbildung in einem technisch orientierten Beruf ebenso wie männliche Ausbildungsabsolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb ein fachlich adäquates Übernahmeangebot erhalten.

Doch die geschlechtsspezifische Segmentierung trifft – wie die vorliegenden Analysen zeigen – nicht nur junge Frauen. Noch stärker als junge Frauen münden junge Männer in Berufe ein, in der vorwiegend junge Männer ausgebildet werden. Der Blick von Wissenschaft und Politik hat sich bislang zu sehr darauf konzentriert den Anteil junger Frauen in männerdominierten Bereichen zu erhöhen. Ergänzend hierzu sind Angebote notwendig, die das Berufswahlspektrum junger Männer ausweiten, um ihren Anteil in frauendominierten Berufen zu steigern. So gesehen sind die Qualifikationspotenziale junger Frauen wie Männer bislang noch nicht in voller Breite erschlossen. Wie es bei den Mädchen an weiblichen Vorbildern in technischen Berufen bzw. in Führungspositionen mangelt, so fehlt es den Jungen an männlichen Vorbildern in pflegenden, sozialen und ähnlichen von Frauen dominierten Bereichen. Eine Kampagne, die sich zum Ziel setzt, den Anteil junger Männer in diesen Bereichen zu erhöhen, könnte auch dazu beitragen, dass die Leistungen, die Frauen in den so genannten Frauenberufen erbringen, positiver bewertet und diese damit attraktiver würden.

Ob es darum geht, dass junge Männer stärker in so genannte Frauenberufe oder umgekehrt junge Frauen stärker in so genannte Männerberufe Eingang finden, die Signalwirkung, die von den Berufsbezeichnungen ausgeht und die bei Mädchen und Jungen unterschiedliche Assoziationen hervorrufen, sollte stärker berücksichtigt werden. Daher gilt es bei der Schaffung neuer Berufe bzw. bei Neuordnungen Berufsbezeichnungen zukünftig so einzusetzen, dass sie insbesondere auf die Zielgruppe attraktiv wirken, die damit stärker als bisher angesprochen werden soll, also Mädchen für technische und Jungen für soziale und pflegerische Berufe.

Neue Berufsbiografien und alter Sozialstaat?

Aus dem Beruf schöpfen die meisten Menschen einen Teil ihrer Identität. Als Schlüsselkategorie prägt der Beruf darüber hinaus die kollektive Identität moderner Arbeitsgesellschaften. Zahlreiche Institutionen verständigen sich darauf, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Zugang zu den entsprechenden Arbeitsfeldern erforderlich sind. Der Charakter einer Arbeitsgesellschaft wird wesentlich dadurch bestimmt, wer hier die dominante Rolle spielt: Ist es vor allem der Staat, der Markt, sind es die Verbände oder ist es eine Mischung aus allem? In der Bundesrepublik Deutschland, in der Berufe sogar zertifiziert werden und die industrielle Facharbeit lange der Pfeiler des „deutschen Modells“ war, basieren sowohl die individuelle als auch die kollektive Identität ganz wesentlich auf dem Beruf.

Folgt man feuilletonistischen Ausflügen in die Arbeitswelt, so scheint diese Basis merklich zu bröckeln. In der Spaß- und Freizeitgesellschaft, in der wir angeblich leben, verliere der Beruf an prägender Bedeutung für den Einzelnen, heißt es. In der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, in der wir arbeiten, verringere sich seine Bedeutung auch für die Wirtschaft und die Beschäftigungsverhältnisse. Beinahe jeder kennt inzwischen die Prognose, wonach in Zukunft jeder Beschäftigte in seinem Leben mindestens drei verschiedene Berufe erlernen und ausüben wird. Tatsächlich zeichnet sich bereits jetzt ein Wandel ab, der für die Beschäftigten, die Wirtschaft und nicht zuletzt auch für die Politik deutliche Konsequenzen hat.

Soziologen sprechen schon seit längerem davon, dass sich der Beruf als fest gefügte Kategorie der wirtschaftlichen und sozialen Ordnung mehr und mehr auflöse.¹ Dieser Wandel wird auch dadurch beschleunigt, dass in vielen Unternehmen nicht mehr berufs- und funktionsbezogene Arbeitsabläufe die Regel sind, sondern eine stärker prozessorientierte Organisation dominiert.

Der Wandel erstreckt sich auch auf die Wege zum Beruf, sei es über eine schulische oder betriebliche

1 Vgl. Martin Baethge/Volker Baethge-Kinsky, *Jenseits von Beruf und Beruflichkeit?*, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)*, 31 (1998), S. 461–472.

Ausbildung, sei es über ein Studium. Mehr und mehr entscheidet über den Verlauf der beruflichen Karriere, was bei der Arbeit selbst vermittelt und erlernt wird. Diese These besagt allerdings nicht, dass die Ausbildung nicht mehr den Status der Beschäftigten bestimmt.

Noch 1998 waren knapp 26 Prozent aller Beschäftigten ohne Berufsausbildung arbeitslos, während die Quote derjenigen mit einer Lehre oder einem Berufsfachschulabschluss bei 9,2 Prozent lag. Von den Universitätsabsolventen waren nur knapp 4 Prozent arbeitslos, bei den Fachhochschulabsolventen lag die Arbeitslosenquote sogar nur bei 2,6 Prozent.² Entscheidend – das belegen auch jüngere Untersuchungen – ist weniger der Schulabschluss als die abgeschlossene Berufsausbildung.³ Nur weniger als der Hälfte der Arbeitslosen ohne Berufsausbildung gelingt es, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren.⁴ Hier soll nicht der Frage nachgegangen werden, ob die mangelnde Qualifikation oder das mangelnde Angebot an Niedriglohn-Arbeitsplätzen dafür verantwortlich ist.⁵

Der Beruf wird also auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Was sich aber in jedem Fall ändert, ist die Prägekraft eines klaren Berufsbildes für eine ganze Erwerbsbiografie. Beschäftigungsverhältnisse werden bunter und brüchiger, auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Berufe behalten nicht mehr ihr Leben lang ihren Wert, weder für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch für die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen.

2 Vgl. Alexander Reinberg/Angela Rauch, *Bildung und Arbeitsmarkt: Der Trend zur höheren Qualifikation ist ungebrochen*, in: *IAB-Werkstattbericht*, (1998) 15.

3 Vgl. zu diesem Aspekt auch Klaus Klemm, *Bildung*, in: Jutta Allmendinger/Wolfgang Ludwig-Mayerhofer (Hrsg.), *Soziologie des Sozialstaats. Gesellschaftliche Grundlagen, historische Zusammenhänge und aktuelle Entwicklungstendenzen*, Weinheim-München 2000. Klemm konstatiert, dass anders als noch im 19. Jahrhundert nicht mehr in erster Linie die schulische Bildung über Berufskarrieren entscheide, weil der Arbeitsmarkt nicht mehr so aufnahmebereit sei.

4 Vgl. Christoph Strünck, *Mit Sicherheit flexibel? Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse*, Bonn 2003, S. 42.

5 Vgl. zu dieser Diskussion u. a. Otto-Brenner-Stiftung (Hrsg.), *Niedriglohnssektor und Lohnsubventionen im Spiegel des Arbeits- und Sozialrechts*, Frankfurt/M. 2000.

Flexible Beschäftigungsverhältnisse

Die Krise des so genannten „Normalarbeitsverhältnisses“ berührt auch die Diskussion über den Stellenwert der beruflichen Arbeit. Unter einem Normalarbeitsverhältnis verstehen Wissenschaftler in der Regel eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitstelle mit unbefristetem Arbeitsvertrag (über einen längeren Zeitraum beim gleichen Arbeitgeber) einschließlich eines festen, in ein Arbeitsumfeld eingebundenen Arbeitsplatzes.⁶ Zwar ist die Zahl dieser Normalarbeitsverhältnisse Mitte der neunziger Jahre genauso hoch gewesen wie in den siebziger Jahren, was nicht gerade auf eine Erosion dieser Beschäftigungsform hindeutet. Aber inzwischen kommt auf jedes dieser Normalarbeitsverhältnisse eines, das – gemessen an dieser Norm – eher atypisch ist, etwa in Form von Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung, Scheinselbstständigkeit oder anderen Varianten.⁷ Die relative Bedeutung der Standardbeschäftigung nimmt also deutlich ab.

Genauso wichtig wie die Art des Arbeitsverhältnisses ist der Verlauf von Arbeitskarrieren für die berufliche Entwicklung. Erwerbsbiografien von Jüngeren weichen immer deutlicher von früheren Alterskohorten ab, und Frauen kennen andere Karrieren als Männer. Jüngere und Frauen orientieren sich häufiger beruflich um, aus unterschiedlichen Gründen.⁸

Insgesamt betrachtet gaben Ende der neunziger Jahre 73 Prozent der Befragten in Westdeutschland an, freiwillig den letzten Arbeitsplatz gewechselt zu haben, in Ostdeutschland allerdings nur 41 Prozent. Stellt man den Fokus jedoch auf den Jahrgang der nach 1976 Geborenen, wird klar, dass hier die Arbeitgeber doppelt so häufig auf einen Wechsel drängten als unter denjenigen, die zwischen 1936 und 1945 geboren wurden. Das liegt auch daran, dass Jüngere viel häufiger befristete Arbeitsverträge eingehen mussten.⁹

Arbeitslosigkeit als Einschnitt in die Erwerbsbiografie ist unter den jüngeren Beschäftigten fast schon eine normale Erfahrung. Während aus der Wirtschaftswundergeneration nur acht Prozent der

Männer und vier Prozent der Frauen bis zu ihrem 30. Lebensjahr schon einmal arbeitslos waren, war von den Jüngsten auf dem Arbeitsmarkt schon jeder Zweite im Durchschnitt einmal arbeitslos.¹⁰

Diese Querschnittsdaten sagen natürlich nichts über Länge und Bedeutung der Arbeitslosigkeit für den Einzelnen aus. Aber sie zeigen, dass Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit immer mehr zum Normalfall werden. Bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vermitteln die offiziellen Daten einen zwiespältigen Eindruck. Noch immer ist die Jugendarbeitslosigkeit auch dank des dualen Ausbildungssystems relativ niedrig. Dafür gehört Deutschland aber zu den Schlusslichtern, was den Anteil der Langzeitarbeitslosen angeht.

Die Berufsbiografie von Frauen ist entscheidend durch den Familienstatus geprägt. Bei Frauen mit Kindern sind „lückenhafte“ Erwerbsbiografien die Regel. Diese Lücken klaffen dann auch in der sozialen Sicherung. Allerdings haben Frauen aus jüngeren Alterskohorten rund fünf Jahre länger Beiträge in die Sozialversicherung eingezahlt als die älteren Jahrgänge. Die wachsende Zahl von Teilzeitstellen, auf denen in Deutschland zu rund 85 Prozent Frauen arbeiten, hat interessanterweise einen positiven Einfluss auf Einkommen und soziale Sicherung von Frauen.

In der Vergangenheit mussten die meisten Frauen längere Zeit nach der Geburt eines Kindes zu Hause bleiben. Bis sie wieder eine Vollzeittätigkeit aufnehmen konnten, vergingen nicht selten einige Jahre. Eine andere Regelung der Betreuung war nicht möglich. Mit der Zunahme der Zahl der Teilzeitjobs ist aber auch die Zahl der Frauen gewachsen, die wieder schneller ins Erwerbsleben zurückkehren. Diese neuen Mischungen aus Vollzeit und Teilzeit bringen ein höheres Lebenseinkommen und eine bessere Alterssicherung mit sich. Allerdings wünscht sich die Mehrheit der Frauen auf Dauer eine Vollzeitstelle. Hier erweisen sich die in Deutschland nicht ausreichend vorhandenen Kinderbetreuungseinrichtungen als hohe Hürden.

Auch hinsichtlich der beruflichen Weiterentwicklung sind Frauen Männern gegenüber benachteiligt. Es bestehen noch immer gravierende Unterschiede im Vergleich zu den Männern. Das lässt sich schon daran ablesen, dass weiterhin deutlich weniger Frauen als Männer berufstätig sind. Zwar hatten im Jahr 2001 von den erwerbsfähigen Frauen gut 57 Prozent einen Arbeitsplatz, doch liegt die Bundesrepublik damit immer noch deut-

6 Vgl. Rainer Dombois, Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 37/1999, S. 13–20.

7 Vgl. C. Strünck (Anm. 4), S. 24.

8 Vgl. zu Erwerbsverläufen von Frauen Ute Klammer u. a., WSI-FrauenDatenReport, Berlin 2000.

9 Vgl. C. Strünck (Anm. 4), S. 66.

10 Vgl. ebd., S. 80.

lich hinter den skandinavischen Ländern, Frankreich, Großbritannien oder den USA.¹¹

Ebenso wichtig ist die Einkommenssituation. Selbst gut ausgebildete Frauen verdienen in ihrem Arbeitsleben nur knapp die Hälfte dessen, was Männer mit vergleichbaren Qualifikationen erhalten. Jedes Kind, das Frauen bekommen, drückt dieses Einkommen dramatisch nach unten. Mit einem Kind erzielen Frauen im Laufe ihres Lebens nur 58 Prozent dessen, was ihre kinderlosen Geschlechtsgenossinnen verdienen, beim zweiten Kind sind es 43 Prozent, beim dritten Kind nur noch 30 Prozent.¹² Da der deutsche Sozialstaat mit seinen beitragsfinanzierten Sozialversicherungen auf dem individuellen Beschäftigungsstatus aufbaut, kann von einer eigenständigen sozialen Sicherung der Frauen daher nicht die Rede sein.

Übergänge und Brüche in Berufsbiografien

Generationen und Geschlechter markieren die Grenze, entlang derer mittlerweile Berufsbiografien verlaufen. Lücken, Übergänge und Wechsel der beruflichen Orientierung nehmen dabei ganz unterschiedliche Facetten an. Die wissenschaftliche Bezeichnung dieser „Diskontinuitäten“ muss allerdings nicht deckungsgleich mit dem Empfinden der einzelnen Beschäftigten sein. Wer darin eher Chancen sieht, betrachtet es als einen Übergang, wer sich durch Wechsel bedroht fühlt, empfindet es als einen Bruch. Dass Jüngere und Frauen außerdem in weit stärkerem Maße davon ausgehen, nicht in geradlinige Karrieren einzumünden, spielt ebenfalls eine große Rolle bei der Frage, wie die Beschäftigten selbst die Einschnitte bewerten.

Menschen wechseln von abhängiger Beschäftigung in Selbstständigkeit, in Arbeitslosigkeit, in Kindererziehung, Weiterbildung oder auch in geringfügige Beschäftigung.¹³ In den Medien haben in der letzten Zeit besonders diejenigen Übergänge eine Rolle gespielt, die am stärksten von der Norm des Normalarbeitsverhältnisses abweichen, nämlich die Zeitarbeit, die geringfügige Beschäftigung

sowie die Scheinselbstständigkeit. Die Zeitarbeit, die auch im Zentrum der Hartz-Kommission stand, bietet im Moment allerdings nur gut einem Prozent aller Beschäftigten einen Arbeitsplatz, den jüngeren allerdings weitaus häufiger als den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Eine erhebliche Dynamik scheint es bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu geben, die seit den jüngsten Gesetzen zur Reform des Arbeitsmarktes rasant zugenommen haben. Im März 2003 gab es von diesen Mini-Jobs – deren Einkommensgrenze inzwischen bei 400 Euro liegt – knapp über vier Millionen. Inzwischen ist die Zahl auf 7,5 Millionen hoch geschnellt. Unter Experten ist allerdings umstritten, wie dieser Anstieg zu bewerten ist. Denn zum einen haben sich viele regulär Beschäftigte noch einen zusätzlichen Mini-Job besorgt, zum anderen verdrängen Studierende, Schüler oder Rentner auf diese Weise gering qualifizierte Menschen nicht selten aus ihren Jobs.¹⁴ Die Arbeitslosigkeit verringert sich dadurch kaum. Andererseits können solche Arbeitsverhältnisse auch Brücken in dauerhafte Beschäftigung bilden.

Besonders interessant ist die Selbstständigkeit als Übergangsvariante, nicht erst, seitdem die Ich-AG in aller Munde ist. Angeschoben durch Umstrukturierungen in Unternehmen und den Drang, die hohen Lohnnebenkosten zu umgehen, bieten Arbeitgeber ihren Beschäftigten immer häufiger eine freiberufliche Mitarbeit als Alternative zur Kündigung an. Diese neuen Freiberufler kennen aber in der Regel nur einen einzigen Arbeitgeber und gelten daher als „Scheinselbstständige“.

In Branchen wie den Medien oder im Kulturbereich ist diese Beschäftigungsform schon lange etabliert. Dort existiert mit der Künstlersozialkasse auch ein Modell, wie „neue Selbstständige“ sich gegen soziale Risiken absichern können. In die Künstlersozialkasse zahlen Freiberuflerinnen und Freiberufler eine bestimmte Summe für die Alterssicherung und ihre Krankenversicherung ein. Den Rest finanzieren die Institutionen, die künstlerische Arbeit nutzen, wie Verlage, Galerien oder Rundfunkanstalten. Auch der Staat schießt eine Summe zu. Institutionelle Ansätze dieser Art entsprechen der Logik von „Übergangsarbeitsmärkten“, die sich in den meisten westlichen Ländern entwickeln.¹⁵

11 Vgl. Heide Pfarr, Frauenerwerbstätigkeit im internationalen Vergleich, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 46–47/2002, S. 32–35.

12 Vgl. C. Strünck (Anm. 4), S. 132.

13 Vgl. dazu Gerd Mutz u. a., *Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit*, Opladen 1995.

14 Vgl. Kolja Rudzio, Ein Wunder sieht anders aus, in: *Die Zeit* vom 22. April 2004, S. 32.

15 Vgl. Günther Schmid, *Übergangsarbeitsmärkte im kooperativen Sozialstaat: Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktpolitik in Europa*, in: Winfried Schmähl/Herbert Rische

In einer Momentaufnahme aus dem Jahr 2000 waren in Westdeutschland 10,3 Prozent der abhängig Beschäftigten selbstständig und in Ostdeutschland 8,4 Prozent. Zugleich sagten 4,3 Prozent, sie seien schon einmal selbstständig gewesen.¹⁶ Allerdings erfasst die Statistik nicht jede der schillernden neuen Selbstständigkeitsformen. Zu diesen Zahlen müssen außerdem diejenigen addiert werden, die mit Schwarzarbeit ihr Geld verdienen. In diesem Bereich, in dem immerhin schätzungsweise fast 17 Prozent des Bruttoinlandsprodukts erwirtschaftet werden, sind diskontinuierliche Erwerbsverläufe geradezu die Regel. Denn gegenüber dem Arbeitsamt müssen regelmäßig Nachweise über reguläre Beschäftigung oder die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erbracht werden.

Fest steht, dass Selbstständigkeit auch in der Bundesrepublik nicht mehr gleichbedeutend mit Unternehmertum oder Freiberuflichkeit ist. Vielmehr stellt sie ein Vehikel dar, um in Phasen der Beschäftigungskarriere den beruflichen Status zu wechseln und konjunkturelle Unebenheiten zu umfahren. Doch auch hierauf sind die sozialen Sicherungssysteme nur schlecht eingestellt, weil sie auf dem klassischen Lohnarbeitsverhältnis aufbauen. Dies ist ein weiterer Grund, warum einige Experten den Umbau zur Bürgerversicherung verlangen.¹⁷

Arbeitslosigkeit muss nicht zwangsläufig dazu führen, dass die Betroffenen sich beruflich umorientieren. Das hängt entscheidend vom Anlass und von der Dauer der Arbeitslosigkeit ab. Ist es mehr als die vorübergehende Sucharbeitslosigkeit, kommen allerdings auch die arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Arbeitsämter ins Spiel, mit deren Hilfe die Teilnehmer solcher Maßnahmen den beruflichen Wiedereinstieg oder Wechsel schaffen sollen.

Sozialpolitische Flankierung des Wandels

Die aktive Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik kennt eine Reihe von Instrumenten wie

(Hrsg.), *Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik*, Baden-Baden 1999. Schmid hat den Begriff als ein arbeitsmarktpolitisches Konzept geprägt, vgl. dazu ders., *Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*, Frankfurt/M. 2002.

¹⁶ Vgl. C. Strünck (Anm. 4), S. 93.

¹⁷ Vgl. Heide Pfarr, *Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“?*, in: *WSI-Mitteilungen*, 5 (2000), S. 279–283.

Umschulungs- oder Qualifizierungsprogramme, die immer wieder in die Schusslinie der Kritik geraten. Die Marktferne der Kurse, bürokratische Eigeninteressen der Träger oder die fehlenden Beweise für die Effektivität der Maßnahmen sind die am häufigsten genannten Schwächen.¹⁸ Als ein anderes Problem erweisen sich die möglichen kontraproduktiven Nebenwirkungen der Maßnahmen. Einige Untersuchungen bestärken die Vermutung, dass die Teilnahme an solchen Maßnahmen die Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt noch stärker stigmatisiert und sie dadurch noch schlechter zu vermitteln sind, wie auch das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit zugibt.¹⁹

Auch in der Arbeitsmarktpolitik treten Unterschiede zwischen Frauen und Männern hervor. In den Genuss arbeitsmarktpolitischer Programme kommt nur, wer auch Lohnersatzleistungen vom Arbeitsamt erhält. Verheiratete Frauen, die sich beim Übergang vom Arbeitslosengeld zur Arbeitslosenhilfe befinden, wird das Geld aber häufig versagt, da hierbei das gesamte Haushaltseinkommen zugrunde gelegt wird. Die Folge ist, dass ihnen der Weg der beruflichen Umorientierung über die Arbeitsmarktpolitik versperrt bleibt.

Mit einigen Reformgesetzen hat die rot-grüne Bundesregierung in ihrer ersten Legislaturperiode darauf gesetzt, den präventiven Charakter der Arbeitsmarktpolitik auszubauen. Gerade die Förderung beruflicher Umorientierung nimmt im *Job-AQTIV-Gesetz* vom Januar 2002, das erkennbar am Konzept der „Übergangsmärkte“ anzusetzen versucht, einen breiten Raum ein.²⁰

So sind beispielsweise Lohnkostenzuschüsse für ungelernete oder gering qualifizierte Beschäftigte vorgesehen, wenn sie sich beruflich weiterbilden.

¹⁸ Vgl. Hedwig Prey, *Wirkungen staatlicher Qualifizierungsmaßnahmen. Eine empirische Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland*, Bern 1999.

¹⁹ Vgl. Christoph Klose/Stefan Bender, *Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose – ein Weg zurück in Beschäftigung? Analyse einer Abgängerkohorte des Jahres 1986 aus Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung mit einer ergänzten IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–1990*, in: *Mitt-AB*, (2000) 3, S. 421–445.

²⁰ Vgl. Hubert Heinelt, *Arbeitsmarktpolitik – von „versorgenden“ wohlfahrtsstaatlichen Interventionen zur „aktivierenden“ Beschäftigungsförderung*, in: Antonia Gohr/Martin Seeleib-Kaiser (Hrsg.), *Sozial- und Wirtschaftspolitik unter Rot-Grün*, Wiesbaden 2003. Zu den Auseinandersetzungen und Konflikten um die Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik vgl. Susanne Blancke/Josef Schmid, *Bilanz der Bundesregierung Schröder in der Arbeitsmarktpolitik 1998–2002: Ansätze zu einer doppelten Wende*, in: Christoph Egle/Tobias Ostheim/Reimut Zohlnhöfer (Hrsg.), *Das rot-grüne Projekt. Eine Bilanz der Regierung Schröder 1998–2002*, Wiesbaden 2003.

Auch werden die Kosten für die Weiterbildung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernommen. Existenzgründungen sollen mit Mitteln der Arbeitsämter erleichtert, Zeitarbeit gefördert und Wartezeiten zwischen Arbeitslosmeldung und Maßnahmen verkürzt werden.

Es ist kein Wunder, dass die Arbeitsmarktpolitik stärkere Anreize für die Weiterbildung geben will, weil auf diese Weise Übergänge zwischen beruflichen Phasen überbrückt werden können. Wenn die Losung des lebenslangen Lernens ernst gemeint ist, kommt der individuellen wie der institutionalisierten Weiterbildung in Zukunft noch wesentlich größere Bedeutung zu. Generell genießt Weiterbildung in Deutschland jedoch weder beim Gesetzgeber, noch bei Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein hohes Ansehen. Zwar haben das Bundesinstitut für Berufliche Bildung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in der regelmäßigen Beschäftigtenstichprobe ermittelt, dass sich zwischen 1994 und 1998 immerhin 40 Prozent aller Erwerbstätigen weitergebildet haben.²¹ Aber das ist im internationalen Vergleich eine eher geringe Quote. Außerdem schwankt die Weiterbildungsbereitschaft enorm. Gerade diejenigen, die in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, bilden sich weniger weiter.

Im deutschen Berufsbildungsgesetz findet sich ein einziger Paragraph zur Fortbildung; das Recht auf Weiterbildung ist in Deutschland nur schwach entwickelt. Die anhaltende Diskussion um eine Ausbildungsplatzabgabe oder -umlage zeigt allerdings auch, dass rechtliche Instrumente Gefahr laufen können, das Gegenteil dessen zu bewirken, wofür sie gedacht gewesen sind. Weiterbildung trägt jedenfalls genau wie die berufliche Ausbildung den Charakter eines Kollektivgutes. Unternehmen sind sich nicht sicher, ob sich die investierten Kosten auch lohnen oder die Beschäftigten anschließend zu Konkurrenten abwandern, die als Trittbrettfahrer von der Aus- und Weiterbildung profitieren. Um dieses Kollektivgut-Dilemma zu lösen, bieten sich gesetzliche Gebote ebenso an wie marktformige Lösungen in Form von Ablösezahlungen.

Im Grunde fügt sich hier auch die Debatte um den Kündigungsschutz ein. Ebenso, wie diskontinuierliche Erwerbsbiografien für die Beschäftigten Chancen und Risiken bergen, gehen von der Regulierung des Arbeitsmarktes positive wie negative Anreize aus. Ein hoher Standard im Kün-

digungsschutz kann Arbeitgeber abschrecken und dazu führen, dass weniger Arbeitsplätze entstehen, als möglich wären. Es gibt sogar empirische Belege dafür, dass bei einem schwächeren Kündigungsschutz gerade in kleinen Firmen atypische Arbeitsverhältnisse in reguläre Jobs umgewandelt werden.²² Andererseits zeigen internationale Untersuchungen, dass Unternehmen in Ländern mit hohen Standards im Kündigungsschutz mehr in die Fortbildung ihrer Mitarbeiter investieren und damit das Humankapital mehren helfen.

Herausforderungen für die Bildungs- und Sozialpolitik

Der berufliche Status vieler Beschäftigter wechselt über die Dauer des gesamten Erwerbslebens stärker als früher, und auch die Beschäftigten selbst wechseln häufiger den Arbeitsplatz. Von denjenigen, die im Moment einen Arbeitsplatz haben, sind nur noch 28 Prozent bei ihrem ersten Arbeitgeber tätig. 15 Prozent hatten bereits fünf oder mehr verschiedene Arbeitgeber.²³ Mit dem Anstieg der Zahl diskontinuierlicher Erwerbsbiografien wachsen Chancen und Risiken für die Beschäftigten, aber auch für die Unternehmen.

Wenn es darum geht, Familie und Beruf besser miteinander in Einklang zu bringen, oder darum, dass Berufsanfänger flexible Möglichkeiten benötigen, in den Arbeitsmarkt einzusteigen und dann auf verschiedenen Wegen weiterzukommen, bietet der Wandel ganz neue Möglichkeiten und damit Chancen. Zugleich können aber auch neue Risiken entstehen. Manche der neuen Beschäftigungsverhältnisse bergen in sich die Gefahr der Dequalifizierung. So wird beispielsweise die Zeitarbeit von einigen genutzt, um verschiedene Tätigkeitsfelder auszuprobieren oder eine unsichere Erwerbsphase zu umschiffen. Andere wiederum verlieren in den wechselnden Einsätzen ihre Qualifikation und können wegen der ständigen Befristungen keine neuen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben.

Ein besonderes Problem stellt sich bei der sozialen Absicherung wechselnder Berufsbiografien und neuer Beschäftigungstypen. Arbeitslosigkeit und

21 Vgl. C. Strünck (Anm. 4), S. 43.

22 Vgl. Tobias Hagen/Bernhard Boockmann, Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf der Basis des IAB-Betriebspanels, in: Lutz Bellmann/Arnd Kölling (Hrsg.), Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (2002) 257, S. 199–231.

23 Vgl. C. Strünck (Anm. 4), S. 65.

Alterssicherung sind die zentralen Herausforderungen in der neuen Arbeitswelt. Dabei taucht ein ganz grundlegendes Problem auf. Je nachdem, ob man die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse als positiv oder als negativ einschätzt, ob man sie fördern oder eher eindämmen will, ändern sich auch die Anforderungen an die sozialpolitische Flankierung des Wandels.

Ein Konzept, dieses Entweder-Oder zu vermeiden und Sicherheit mit mehr Flexibilität (für Beschäftigte wie für Unternehmen) zu kombinieren, stammt aus Dänemark. Dort kreierten marketingbewusste Sozialpolitiker den Begriff der „Flexicurity“.²⁴ Im dänischen Fall läuft dies darauf hinaus, einerseits großzügige Sozialleistungen zu gewähren sowie eine weite Spannbreite arbeitsmarktpolitischer Programme anzubieten, andererseits aber auch den Arbeitsmarkt weitgehend zu deregulieren. Der Kündigungsschutz ist zum Beispiel relativ schwach ausgebaut, die Pflichten der Empfänger von Sozialleistungen sind stark ausgeprägt.

Den deutschen Sozialstaat sortieren Sozialwissenschaftler unter der Kategorie „konservativ“ ein, weil er auf dem Mann als Familienernährer fußt und in erster Linie darauf ausgerichtet ist, den individuellen Lebensstandard auch in seinen Sozialleistungen widerzuspiegeln.²⁵ Eine allgemeine Grundsicherung ist nicht vorgesehen. Das deutsche Sozialstaatsmodell setzt eine Gesellschaft voraus, in der Vollbeschäftigung und geradlinige Berufskarrieren für sichere Einnahmen der Sozialversicherungen sorgen. Auf die Flexibilisierung von Berufen und Beschäftigungsverhältnissen ist es nicht besonders gut vorbereitet.

Die Bindung an das individuelle Einkommen gilt jedoch als ein wichtiges Element, um den Sozialstaat gerade in den Augen der Mittelschichten zu legitimieren. Dazu tragen auch die Beitragsbemessungsgrenzen bei, die verhindern, dass das gesamte Einkommen gut verdienender Versicherter in die Verteilungsmasse mit einfließt.²⁶ Der konservative, statusbewahrende Charakter des deutschen Sozial-

staats offenbart viele unerwünschte Nebenwirkungen. Den Arbeitsämtern würden zum Beispiel wesentlich mehr Arbeitsvermittler zur Verfügung stehen, wenn nicht die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit damit beschäftigt wären, die individuellen Leistungsansprüche für Lohnersatzleistungen auszurechnen. Pauschalbeträge sind allerdings rechtlich problematisch.

Wechselnde Erwerbsverläufe sowohl abzusichern als auch zu fördern, dafür ist das deutsche Sozialstaatsmodell nur bedingt geeignet. Die Lücken in vielen Erwerbsbiografien von Frauen, die häufigeren Übergänge zwischen unterschiedlichen beruflichen Situationen stellen die Sozialpolitik daher vor neue Herausforderungen.

Betroffen sind in erster Linie die Alterssicherung und die Arbeitsmarktpolitik. Sind Erwerbskarrieren lückenhaft – sei es wegen Familienzeiten oder einer Phase der beruflichen Umorientierung –, macht sich schnell bemerkbar, dass im deutschen Rentensystem bislang keine Grundsicherung vorgesehen war. Das hat sich teilweise geändert, seitdem zum 1. Januar 2003 die so genannte „bedarfsorientierte Grundsicherung“ in die gesetzliche Rentenversicherung integriert worden ist. Sie garantiert Menschen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit sowie über 65-Jährigen, deren Einkommen zur Existenzsicherung nicht ausreicht, eine Basisrente. Sie ist steuerfinanziert und der Sozialhilfe vorgelagert.

In der Arbeitsmarktpolitik hat es zum gleichen Datum mit dem Job-AQTIV-Gesetz weitere Änderungen gegeben. Frauen, die Mutterschaftsgeld beziehen oder ein Kind erziehen, das bis zu drei Jahren alt ist, werden in die Arbeitslosenversicherung mit aufgenommen und können somit nicht nur von Geldleistungen profitieren, sondern auch an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Solche „versicherungsfremden“ Leistungen, für die ja die potenziellen Empfänger keine Beiträge gezahlt haben, sind in der Rentenversicherung schon länger üblich, wo ebenfalls Kindererziehungszeiten angerechnet werden. Allerdings argumentieren einige Experten, dass der Ausbau der Kinderbetreuung wichtiger sei als die Anrechnung von Kindererziehungszeiten, weil nur so Frauen auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen und eigene Rentenansprüche aufbauen könnten. Ohnehin entzündeten sich an den versicherungsfremden Leistungen immer wieder Diskussionen, weil sie im Grunde die Logik der Sozialversicherung durchbrechen und daher konsequent über Steuern finanziert werden müssten.

24 Vgl. Jon Kvist, Der Wohlfahrtsstaat und der Arbeitsmarkt: Die Erfahrungen Skandinaviens in den 1990er Jahren, in: Zeitschrift für Sozialreform, 47 (2001) 4, S. 378–406. Für die deutsche Diskussion vgl. Ute Klammer/Katja Tillmann, Flexicurity – soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, hrsg. vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 2002.

25 Die typologische Differenzierung in konservative, liberale und sozialdemokratische Wohlfahrtsstaaten geht auf Esping-Andersen zurück. Vgl. Gosta Esping-Andersen, The Three Worlds of Welfare Capitalism, Cambridge 1990.

26 Vgl. Franz-Xaver Kaufmann, Sozialpolitisches Denken: die deutsche Tradition, Frankfurt/M. 2003.

Auf die Arbeitsmarktpolitik kommen aber noch andere Herausforderungen zu. Wenn ihre Instrumente nicht dazu geeignet sind, Beschäftigung zu schaffen, dann liegen ihre Aufgaben darin, zu vermitteln und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt zu gestalten. Die in Dänemark durchaus bewährte Job-Rotation läuft in Deutschland im Moment noch schleppend an. Auch in der Bundesrepublik ist es nun möglich, einen Mitarbeiter, der eine Auszeit nimmt, durch einen Arbeitslosen zu ersetzen und dafür Lohnkostenzuschüsse zu erhalten. Übergänge noch intensiver zu begleiten und mit Programmen anzusetzen, bevor die Arbeitslosigkeit beginnt, könnte zu den Kernaufgaben einer umorganisierten Bundesagentur für Arbeit zählen.

Solidarprinzip und individuelle Leistungsfähigkeit auszubalancieren, ist in jedem Sozialstaat eine heikle Aufgabe. Die zunehmende Vielfalt an Berufsbiografien und wechselnden Beschäftigungsverhältnissen macht diese Aufgabe noch schwerer. Ist es möglich, gerade die Alterssicherung so zu gestalten, dass Erwerbstätige für Erwerbslose, die in bestimmten Phasen nicht beschäftigt sind, mit zahlen? Kann also das Solidarprinzip in der Rentenversicherung gestärkt werden, ohne den Faktor Arbeit noch weiter zu verteuern und die Akzeptanz einer leistungsbezogenen Rente aufs Spiel zu setzen? Schließlich „gönnen“ sich einige auch mal eine Auszeit, während andere dazu gezwungen sind. Sollen außerdem an einer stärker solidarisch organisierten Rentenversicherung alle Erwerbstätigen und nicht nur die abhängig Beschäftigten beteiligt werden?

Oder bei der Arbeitslosenversicherung: Sollen alle Beitragszahler für die Weiterbildung einiger aufkommen, wenn sie selbst nicht davon profitieren? Welche Jobs darf man einem Arbeitslosen zumuten, ohne seine erworbenen Qualifikationen vor schnell abzuschreiben?

Moderne Solidargemeinschaften sind wichtig, wenn der Wandel der Arbeitswelt weitergeht. Bislang drehen sich die Diskussionen über die Bürgerversicherung, Kopfpauschalen und andere Alternativmodelle jedoch in erster Linie darum, wie die Einnahmen der Sozialversicherung gestärkt werden können, ohne die Lohnnebenkosten zu erhöhen. Ob und auf welche Weise die Sozialpolitik in der Lage ist, neuen Berufsbiografien einen Rahmen zu geben und damit auch den wirtschaftlichen Wandel zu unterstützen, bleibt dabei unterbelichtet.

Gleiches gilt für die Bildungspolitik. Beruf und Bildung hängen weiterhin eng miteinander zusammen. Daher ist es wichtig zu klären, welche Funk-

tionen vor allem das Ausbildungssystem übernimmt und übernehmen kann. Im Entwurf zum Berufsbildungsbericht 2004 geht die Bundesregierung davon aus, dass die duale Ausbildung in Betrieben und Berufsschulen immer mehr an Bedeutung verliert.²⁷ Nicht nur konjunkturelle Ursachen, sondern auch mangelhafte Fähigkeiten der Schulabgänger sowie eine zu starre Ausbildungsverordnung zählen zu den Gründen. Ruft man sich in Erinnerung, wie zentral der Faktor Berufsausbildung für das Risiko ist, arbeitslos zu werden, so ist dieser Befund alarmierend.

Es stellt sich jedoch die Frage, welchen Stellenwert die staatliche und quasi-staatliche Bildung in Zukunft haben wird. Einerseits müsste dieser wachsen, wenn Unternehmen kaum in der Lage sind, Defizite schulischer Bildung zu kompensieren. Bildung trägt in vielerlei Hinsicht die Züge eines Kollektivgutes, von dem viele profitieren, für das aber nicht alle zahlen wollen. Andererseits verlagert sich die Ausbildung mehr und mehr in Unternehmen und Organisationen. Dort produktive Rahmenbedingungen zu schaffen und Anreize für Qualifizierung und Umorientierung zu setzen, ist ebenfalls eine indirekte Form der Bildungspolitik.

Berufe, auch wenn sie sich stärker wandeln und nicht mehr ganze Arbeitskarrieren bestimmen, formen immer noch einen wichtigen Teil der individuellen Identität. Zur kollektiven Identität der Deutschen trägt gerade auch der Sozialstaat bei. Dieser wird in der Öffentlichkeit seit geraumer Zeit einer intensiven Prüfung unterzogen. Das Ergebnis und die Schlussfolgerungen entscheiden mit darüber, in welchen Bahnen künftig Berufsbiografien verlaufen werden.

Internet-Empfehlungen des Autors:

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung:
www.diw.de

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung:
www.iab.de

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit: www.iza.org

Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung:
www.wz-berlin.de

Informationsportal Sozialpolitik aktuell:
www.sozialpolitik-aktuell.de

²⁷ Vgl. Robert Jacobi, Regierung will Berufsausbildung in Schulen ausweiten, in: Süddeutsche Zeitung vom 21. April 2004, S. 5.

Alexander Reinberg

Dipl.-Soziologe, geb. 1955; Wissenschaftler am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Anschrift: IAB, Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg.
E-Mail: alexander.reinberg@iab.de

Zahlreiche *Veröffentlichungen* zu Qualifikationsentwicklungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Markus Hummel

Dipl.-Verwaltungswirt, geb. 1972; Mitarbeiter am IAB der Bundesagentur für Arbeit.

Anschrift: s. Alexander Reinberg.
E-Mail: markus.hummel@iab.de

Veröffentlichungen zu Qualifikationsentwicklungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Volker Baethge-Kinsky

Dr. disc. pol., geb. 1956; Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen e.V.

Anschrift: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen e.V., Friedländer Weg 31, 37085 Göttingen.
E-Mail: vbaethge@gwdg.de

Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit M. Baethge, R. Holm und K. Tullius) Anforderungen und Probleme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung. Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier Nr. 76, Düsseldorf 2003.

Ruth Holm

Diplom-Sozialwirtin, geb. 1972; Mitarbeiterin am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen e.V.

Anschrift: s. Volker Baethge-Kinsky.
E-Mail: rholm@gwdg.de

Veröffentlichungen u. a.: s. bei V. Baethge-Kinsky.

Knut Tullius

Dr. disc. pol., geb. 1964; Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen e.V.

Anschrift: s. V. Baethge-Kinsky. E-Mail: ktullius@gwdg.de

Veröffentlichungen: s. bei Volker Baethge-Kinsky.

Werner Schöning

Dipl.-Volksw., Dr. rer. pol., geb. 1966; PD an der Univ. zu Köln, Leiter Abteilung „Arbeitsmarkt und Qualifizierung“ am Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies).

Anschrift: ies an der Universität Hannover, Lister Straße 15, 30163 Hannover. E-Mail: Schoenig@ies.uni-hannover.de

Veröffentlichungen u. a.: Vergleichsgruppenanalyse zu Kosten und Nutzen von zwei Modellprojekten der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Gütersloh 2003.

Oliver Farhauer

Dipl.-Oec., Dr. rer. oec., geb. 1972; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung Arbeitsmarkt und Qualifizierung am ies.

Anschrift: s. W. Schöning.
E-Mail: Farhauer@ies.uni-hannover.de

Veröffentlichungen u. a.: Qualifizierung, Betriebsspezifität und Arbeitslosigkeit, Baden-Baden 2003; Bürgerversicherung – Eine Reformalternative?, Bonn 2004.

Reinhard Zedler

Dr., M. A., geb. 1941; Berufspädagoge, Dozent an der Fachhochschule Koblenz.

Anschrift: IW Köln, Postfach 51 06 69, 50942 Köln.
E-Mail: reinhard.zedler@web.de

Veröffentlichungen u. a.: (Hrsg. zus. mit Reinhard Czycholl) Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung, Nürnberg 2004.

Karin Schittenhelm

Dr. phil., geb. 1957; Professorin für Soziologie an der Universität Siegen.

Anschrift: Universität Siegen, FB 1 Soziologie, 57078 Siegen.
E-Mail: schittenhelm@soziologie.uni-siegen.de

Veröffentlichungen u. a.: Soziale Lagen im Übergang. Statuspassagen junger Frauen zwischen Schule und beruflicher Ausbildung im interkulturellen Vergleich, Opladen 2004 (i. E.).

Mona Granato

Dr. phil.; wiss. Mitarbeiterin am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn.

Anschrift: BIBB, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53175 Bonn.
E-Mail: granato@bibb.de

Veröffentlichungen u. a.: Jugendliche mit Migrationshintergrund – auch in der beruflichen Bildung geringere Chancen?, in: Georg Auernheimer (Hrsg.), Schief lagen im Bildungssystem?, Opladen 2003.

Christoph Strünck

Dr. rer. soc., geb. 1970; Vertreter einer Professur am Institut für praxisorientierte Sozialwissenschaften der Universität Duisburg-Essen, Campus Duisburg.

Anschrift: Universität Duisburg-Essen, Lotharstr. 65, 47048 Duisburg. E-Mail: struenck@uni-duisburg.de

Veröffentlichungen u. a.: Mit Sicherheit flexibel? Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn 2003.

Nächste Ausgabe

Gerhard Hirschfeld

Der Erste Weltkrieg in der deutschen und internationalen Geschichtsschreibung

Mark Connelly

„Never Such Innocence Again“. Großbritannien und das Jahr 1914

Laurence van Ypersele

Belgien im „Grande Guerre“

Aribert Reimann

Der Erste Weltkrieg – Urkatastrophe oder Katalysator?

Alexander Reinberg/Markus Hummel
Fachkräftemangel bedroht Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 28/2004, S. 3–10

■ Für die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland gewinnt der Umfang und die Struktur des Humankapitals zunehmend an Bedeutung. Ihren Ausdruck findet diese Entwicklung in einem beständigen Anstieg der Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems. Das künftige Arbeitskräfteangebot wird jedoch langfristig mit dieser Dynamik auf der Bedarfsseite kaum Schritt halten. Der drohende Fachkräftemangel kann nur durch ein Bündel gegensteuernder Maßnahmen abgemildert werden.

Volker Baethge-Kinsky/Ruth Holm/Knut Tullius
Berufliche Weiterbildung am Scheideweg

Chancen und Risiken eines neuen Typs

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 28/2004, S. 11–16

■ Im Laufe der neunziger Jahre hat sich ein neuer Typus von arbeits- bzw. berufsbezogenem Lernen herausgebildet, der in wesentlichen Merkmalen vom traditionellen Typus beruflicher Weiterbildung abweicht. Im Beitrag wird argumentiert, dass diese Entwicklung mit spezifischen Steuerungs- und Durchführungsbedingungen und daraus entstehenden neuen Problemen verbunden ist, die als Ansatzpunkte kollektiver Regulierung auf den unterschiedlichen Ebenen dienen sollten.

Werner Schönig/Oliver Farhauer
Bildungsförderung, Verteilungspolitik und soziale Durchlässigkeit

Zur Theorie und Empirie eines vernachlässigten Handlungsfeldes

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 28/2004, S. 17–23

■ Entgegen dem Versprechen der Chancengleichheit bestimmt auch in Deutschland der soziale Status der Eltern immer noch stark die Bildungs- und Einkommenschancen der Kinder. Neben der verteilungspolitisch dringend erforderlichen Bildungsoffensive für sozial benachteiligte Familien versprechen höhere Bildungsausgaben zudem höhere Wachstumsraten und eine geringe qualifikatorische Arbeitslosigkeit. Diesem Königsweg stehen eine Reihe von objektiven Umsetzungsproblemen sowie die Orientierung der Politiker an kurzfristigen Erfolgen entgegen.

Reinhard Zedler
Neue Wege der Berufsausbildung

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 28/2004, S. 24–30

■ Im Vordergrund der bildungspolitischen Diskussion steht die Aufgabe, junge Menschen in Berufsausbildung zu bringen. Es wird die These vertreten, dass die Kapazitäten dafür vorhanden sind; sie müssen nur kreativ genutzt werden. Dabei bildet die Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule den Grundstock der Qualifizierung. Aber diese knappen Ressourcen müssen für eine Übergangszeit um Formen der vollzeitschulischen Angebote erweitert werden. Damit die Absolventen anschließend eine Beschäftigung erhalten, sind die Ausbildungsgänge mit der regionalen Wirtschaft abzustimmen.

Mona Granato/Karin Schittenhelm
Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 28/2004, S. 31–39

■ Warum gelingt es jungen Frauen nicht, ihre Bildungsressourcen in eine qualifizierte Ausbildung umzusetzen? Warum haben sie trotz größerer Bildungserfolge im Vergleich zu jungen Männern geringere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt? Vor dem Hintergrund des dramatischen Rückgangs betrieblicher Ausbildungsplätze, der vor allem junge Frauen trifft, wird versucht, eine Antwort zu geben. Dazu werden die beruflichen Orientierungen und die Berufsfindung junger Frauen an der ersten Schwelle sowie ihre Chancen auf dem Ausbildungsmarkt analysiert.

Christoph Strünc
Neue Berufsbiografien und alter Sozialstaat?

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 28/2004, S. 40–46

■ Berufe prägen die moderne Arbeitswelt und die Biografien von Erwerbstätigen nicht mehr so nachhaltig wie früher. Stattdessen nehmen diskontinuierliche Erwerbsbiografien zu, in denen sich Qualifikation und Beschäftigungsform häufiger verändern. Der Sozialstaat flankiert diese Wege beruflicher Umorientierung, doch ist er nur mangelhaft auf neue Übergänge und Brüche in Berufskarrieren ausgerichtet. Es wird versucht, Entwicklungslinien neuer Berufsbiografien zu skizzieren und dessen Konsequenzen für die Sozialpolitik auszuloten.