

Weißhuhn, Gernot

Article — Digitized Version

Ausbildungsqualifikation und Beschäftigung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Weißhuhn, Gernot (1979) : Ausbildungsqualifikation und Beschäftigung, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 59, Iss. 8, pp. 401-404

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135350>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Ausbildungsqualifikation und Beschäftigung

Gernot Weißhuhn, Berlin

Im Zuge der Bildungsexpansion steigt der Anteil der Fachhochschul- und Hochschulabsolventen weiter an. Werden sie wie bisher reibungslos vom Arbeitsmarkt absorbiert werden, wie es die Humankapitaltheorie unterstellt? Oder wird es entsprechend der neuen Selektionstheorie zu langfristigen Beschäftigungsproblemen am Arbeitsmarkt kommen?

Die gegenwärtige Diskussion über die längerfristige Stabilität des Arbeitsmarktes wird von Fragen nach den Folgewirkungen der Bildungsexpansion, d. h. der andauernden Höherqualifizierung des Arbeitskräfteangebots, beherrscht. Während sich bis heute auf gesamtwirtschaftlicher Ebene kaum gravierende Beschäftigungsprobleme für die Höher- und Hochqualifizierten zeigten, so lassen neuere Theorieansätze über das Arbeitgeberverhalten (Selektion bzw. „Screening“) Zweifel am ausreichenden Selbstregulierungspotential des Arbeitsmarktes aufkommen.

Die Frage nach den Arbeitsmarktauswirkungen stellt sich insbesondere dann, wenn angenommen werden muß, daß die Qualität der Abschlüsse an den höher- und hochqualifizierenden Bildungseinrichtungen im Zuge der Bildungsexpansion tendenziell sinkt – mit der Folge, daß die Arbeitgeberseite (öffentliche Hand und private Wirtschaft) nicht mehr an die hohen Ausbildungsstandards dieser Bildungsbereiche glaubt¹. Dieser Betrachtungsweise steht die marktwirtschaftliche (hier enger: humankapitaltheoretische) Auffassung gegenüber, nach der bei funktionierender Selektion des Ausbildungswesens über Marktreaktionen, d. h. vor allem über Einkommensnivellierungen zwischen höher und niedriger Qualifizierten, ein langfristiges Arbeitsmarktgleichgewicht erreicht werden kann.

Prof. Dr. Gernot Weißhuhn, 36, ist Professor am Fachbereich Gesellschafts- und Planungswissenschaften der Technischen Universität Berlin für das Fachgebiet Sozialökonomie des Ausbildungssektors.

Bei dem hier angeschnittenen Problembereich handelt es sich um einen Teilaspekt der allgemeinen Fragestellung nach der längerfristigen Stabilität des Arbeitsmarktes im kommenden Jahrzehnt unter den Bedingungen der sich vollziehenden Bildungsexpansion.

Während etwa bis Mitte der 70er Jahre – abgesehen vom Konjunkturerinbruch 1966/67 – auf allen Ebenen beruflicher Qualifikationen eher ein Nachfrageüberhang am Arbeitsmarkt zu verzeichnen war, so deuten sich nunmehr vor dem Hintergrund einer veränderten wirtschaftlichen Entwicklung (Wachstumsverlangsamung, struktureller und technologischer Wandel) und dem zu erwartenden Angebot an höher- und hochqualifizierten Arbeitskräften im Zuge der Bildungsexpansion qualifikationsspezifische Arbeitsmarktprobleme an. Die quantitative Dimension der Veränderung der Qualifikationsstruktur des Arbeitsangebots mag anhand der nachstehenden Schätzung, basierend auf einem umfassenden quantitativen Arbeitsmarktmodell für die Bundesrepublik Deutschland², verdeutlicht werden.

¹ An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, daß eine umfassende Analyse über die Aufweichung der Standards in den einzelnen Fachgebieten bislang nicht vorgenommen wurde. Diese würde einerseits zu ganz unterschiedlichen Ergebnissen in den einzelnen Fachgebieten führen, andererseits bleibt es zweifelhaft, ob die arbeitsmarktrelevanten Folgewirkungen der Aufweichung der Standards in einzelnen Fachrichtungen wesentlich voneinander abweichen. (Als Beispiel einer regionalen empirischen Analyse vgl. J.-G. Klink, M. Findler: Untersuchung zur Notengebung in verschiedenen Bremer Ausbildungsbereichen, vervielf. Manuskript, Bremen 1977.)

² Vgl. A. Blüm, U. Frenzel: Quantitative und qualitative Vorausschau auf den Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland - Stufe 3, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 8 (1975), Teil 1 und 2, Nürnberg 1975. Zugrunde gelegt wird in diesem Modell der Bildungsgesamtplan 1973.

**Entwicklung der Qualifikationsstruktur
des gesamten Arbeitsangebots**

(Anteile in %)

	Un- und Ange- lernte	Betriebl. Berufsaus- bildung	Berufs- fach-, Fach- schule	Fachhoch- schule, Hoch- schule	Sonstige
1980	24,7	46,6	17,5	8,1	3,1
1985	20,3	46,5	20,2	9,4	3,6
1990	17,0	44,5	22,9	11,2	4,4

Quelle: G. Weißhuhn: Beschäftigungschancen und Qualifikation, Frankfurt 1978, S. 135.

Während der Anteil der un- und angelesenen Arbeitskräfte von 24,7 % auf 17,0 % deutlich zurückgeht, so zeigen sich auf der Ebene der hochqualifizierten Arbeitskräfte (Abschluß der Fachhochschule bzw. Hochschule) deutliche Zunahmen von rund 7,2 % (1976)³ auf 8,1 % (1980) und 11,2 % (1990). Diese Anteile dürften tendenziell noch etwas höher ausfallen, wenn man bedenkt, daß die Zahl der im Bildungsgesamtplan von 1970 veranschlagten Studienplätze durch die Defacto-Studentenzahlen erheblich übertroffen wurde⁴.

Humankapital- vs. Selektionstheorie

Die aufgeworfene Frage nach der längerfristigen Arbeitsmarktstabilität, vor allem den Beschäftigungschancen auf den unterschiedlichen Qualifikationsebenen, ist nun im einzelnen im Zusammenhang mit den beiden eingangs genannten theoretischen Positionen zu diskutieren. Hierbei geht es vor allem um die Rolle des Humankapital-Ansatzes und der Screening-(Selektions-)Hypothesen als Abstimmungsmechanismus zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem, d. h. als Regulativ des Arbeitsmarktes im Sinne eines längerfristigen Ausgleichs zwischen Nachfrage und Angebot an höher- und hochqualifizierten Arbeitskräften.

³ Vgl. Mikrozensus 1976, in: Wirtschaft und Statistik 8/1978; Statistisches Bundesamt: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Reihe S 2, Fachserie 18, Revidierte Ergebnisse 1960 bis 1976.

⁴ Vgl. z. B. P. Wild: Wende in der Bildungspolitik?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 59. Jg. (1979), H. 4, S. 179.

Die Beschränkung auf diese beiden Positionen wird vor allem aus folgenden Gründen vorgenommen:

- Manpower-Ansätze (Bedarfsansätze) auch auf der Ebene der neueren qualifikatorischen Bedarfsforschung liefern bislang keine hinreichenden Planungsgrundlagen für eine bedarfsorientierte Bildungsplanung⁵.
- Die Flexibilitätsforschung (Mobilität und Substitution) lieferte zwar umfangreiche und bemerkenswerte Befunde über Ausgleichspotentiale am Arbeitsmarkt, jedoch fehlt es noch an Kenntnissen über die auslösenden Faktoren von Flexibilität, so daß ausgereifte arbeitsmarktstrategische Konzepte noch nicht entwickelbar erscheinen.
- Job-Search-Modelle⁶ (Suchprozeß-Modelle) erscheinen nur begrenzt zur Erklärung der qualifikations-spezifischen Arbeitslosigkeit heranziehbar zu sein, da sie übersehen, daß für die Beendigung von Suchprozessen am Arbeitsmarkt das Vorhandensein offener Stellen die zentrale Voraussetzung bildet, so daß die Bedeutung von Informationskosten als äußerst gering zu veranschlagen ist.

Charakterisierung der Positionen

Blaug hat die beiden theoretischen Positionen sehr treffend charakterisiert⁷:

- Folgt man der Humankapitaltheorie, so ist der Arbeitsmarkt in der Lage, Arbeitskräfte mit immer höheren Ausbildungsniveaus andauernd zu absorbieren, und zwar unter der Annahme, daß die ausbildungsspezifischen Einkommen flexibel nach unten reagieren.

⁵ Problematisch erscheint aber auch prinzipiell, inwieweit eine verstärkte Qualifikationsforschung ausreichende Planungsgrundlagen liefern kann (vgl. zu dieser Forderung z. B. P. Wild, a.a.O., S. 184), da die zentralen Probleme (Wachstumsprognose, Prognose des Wandels der Arbeitsplatzanforderungen) kaum in absehbarer Zeit gelöst werden können.

⁶ Vgl. z. B. C. C. Holt: Job Search, Phillips' Wage Relation and Union Influence, in: E. S. Phelps et al.: Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory, London 1970.

⁷ Vgl. M. Blaug: The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey, in: Journal of Economic Literature, Vol. XIV, 1976.

**KONJUNKTUR
VON MORGEN**

Der vierzehntäglich erscheinende Kurzbericht des HWWA - Institut für Wirtschaftsforschung - Hamburg über die Binnen- und Weltkonjunktur und die Rohstoffmärkte

ISSN 0023-3439

VERLAG WELTARCHIV GMBH - HAMBURG

Nach Tinbergen⁸ gibt es sogar keine vorherbestimmte Lohnrelation zwischen ausgebildeten und nicht ausgebildeten Arbeitskräften. Dabei ist es gleichgültig, ob besser ausgebildete Arbeitskräfte in anderen niedriger dotierten Berufen/Arbeitsplätzen beschäftigt werden, während die Durchschnittseinkommen der Berufe konstant bleiben, oder ob die besser ausgebildeten Arbeitskräfte in den gleichen Berufen beschäftigt werden und die Einkommen in diesen Positionen sinken, wobei beide Effekte auch simultan auftreten können. Dies gilt unter der Voraussetzung, daß die Einstellungsstandards in bezug auf einen Beruf eine Entscheidungsvariable darstellen.

□ Dieser Selbstregulierungseffekt am Arbeitsmarkt funktioniert aber beispielsweise dann nicht, wenn die Arbeitgeber *ceteris paribus* tendenziell mehr höher- und hochqualifizierte Arbeitskräfte bevorzugt einstellen: Die Humankapitaltheorie sagt nichts darüber aus, warum derartige Präferenzen bei den Arbeitgebern bestehen können, wohl aber die Screening-Hypothese (interpretiert als Filter- bzw. Auswahlverhalten): Da die Arbeitgeber bei der Einstellung vor einem Entscheidungsproblem unter Unsicherheit stehen, vor allem wenn sie bestimmte Kenntnisse, Fähigkeiten, persönliche Charaktereigenschaften (z. B. Selbstsicherheit, Leistungsbereitschaft), Einordnung in Betriebsstrukturen usw. erwarten, wird im Screening-Ansatz unterstellt, daß die erworbenen Ausbildungsqualifikationen als Selektionskriterium bei der Einstellung betrachtet werden. Dies geschieht insbesondere im Sinne einer Unterscheidung nach Fähigkeiten, Leistungsmotivationen, familiärem Hintergrund, kognitiven Fertigkeiten im Hinblick auf die Möglichkeiten des „On-the-job-training“.

Arbeitsmarkt und Selektionsverhalten

Theoretisch stellt sich die Frage, inwieweit es nun im Screening-Ansatz zu Arbeitsmarktinstabilitäten kommen kann. Denn zunächst ist dieser Effekt nicht erkennbar, da die Screening-Hypothese nicht mit dem Humankapital-Modell unvereinbar erscheint. Die Erklärung der Nachfrage nach höherer Bildung ist die gleiche wie im Humankapital-Ansatz: Die Anbieter von Arbeitskraft versuchen, diejenigen „Signale“ im Bildungssystem (Bildungsabschlüsse) zu erwerben, die einen attraktiven Arbeitsplatz erwarten lassen. Diese Signalanreize werden auch durch die private Ertragsrate der Bildungsinvestition übermittelt. Das bedeutet, daß der Erwerb von gewissen Signalen zu entsprechenden zusätzlichen Einkommen und Arbeitspositionen führt⁹, und zwar unabhängig davon, ob diese Einkommensdifferenzen

□ grenzproduktivitätstheoretisch (dies ist die Kernaussage der Humankapitaltheorie) oder

□ signaltheoretisch (die Arbeitgeber halten Bildungsabschlüsse für Produktivitäts-, genauer Grenzproduktivitätsindikatoren) oder

□ filtertheoretisch (unabhängig von Grenzproduktivitätsüberlegungen wird durch die Zertifikate bei der Einstellung ein Selektionsprozeß in Gang gesetzt)

erklärt werden.

Erst die Hinzufügung weiterer Annahmen im Screening-Ansatz führt zu Konsequenzen im Hinblick auf die Absorptionsfähigkeit des Arbeitsmarktes. Drei Beispiele für die Spezifizierung der Screening-Hypothese sollen dies verdeutlichen:

Fall A: Im Verlauf der Bildungsexpansion, die beispielsweise u. a. auch durch den „Run“ auf die „Signale“ für eine Einstellung ausgelöst wurde, reagiert die Arbeitgeberseite mit einer Anhebung der Einstellungsstandards („Upgrading“): Geringere Ausbildungsdifferenzen erhalten den gleichen selektiven Stellenwert wie zuvor größere Bildungsunterschiede. Die Beeinträchtigung qualifikationsspezifischer Beschäftigungschancen kann dann darin liegen, daß Verdrängungsprozesse von oben nach unten einsetzen, d. h. die Höherqualifizierten drängen im Extremfall die niedriger Qualifizierten aus dem Beschäftigungssystem heraus.

Fall B: Die Abschlüsse im öffentlichen Bildungssystem werden nicht mehr direkt als Voraussetzung für die Erfüllung bestimmter Arbeitsaufgaben im Produktionsprozeß angesehen, sondern vielmehr als Indikator für eine erfolversprechende – und damit kostengünstige – betriebliche Ausbildung bzw. Einarbeitung, die ihrerseits erst die Fähigkeiten, bestimmte Arbeitsaufgaben zu bewältigen, erzeugt¹⁰. Diese Annahme hat z. B. zur Folge, daß gleiche Merkmalskombinationen einzelner Arbeitskraftanbieter aufgrund von zwischenbetrieblichen Ausbildungskostenunterschieden zu gänzlich unterschiedlichen Beschäftigungsaussichten führen können.

Fall C: Während in den beiden ersten Fällen noch tendenziell die Möglichkeit besteht, durch entsprechend hohe Humankapitalinvestitionen, d. h. Erlangung hoher Qualifikationsabschlüsse, die eigenen Be-

⁸ Vgl. J. Tinbergen: *Income Distribution*, Amsterdam 1975.

⁹ Vgl. dazu im einzelnen G. Weibhuhn: *Beschäftigungschancen und Qualifikation*, a.a.O., S. 14 ff.

¹⁰ Vgl. dazu insbesondere L. C. Thurow: *Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, New York 1975.

schäftigungschancen nachhaltig zu verbessern, so führt erst die dritte Variante, die These von der „statistischen“ Diskriminierung¹¹, zu einer totalen Abkoppelung von Ausbildungsgrad und Beschäftigungschancen. In diesem Ansatz wird angenommen, daß vor allem sogenannte „Hintergrundmerkmale“ (z. B. Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen) die ausschlaggebenden Merkmale der Selektion bei der Einstellung in das Beschäftigungssystem bilden und daher subjektive Eigenschaften (z. B. der erworbene Bildungsgrad) keine Rolle mehr spielen.

Der Fall C (Diskriminierung) stellt die einschneidende Variante der Screening-Hypothese dar, indem auf der Arbeitgeberseite nunmehr eine vollständige Abkehr von Qualifikationssignalen mit der Konsequenz unterstellt wird, daß eine Höherqualifizierung des Arbeitsangebots nicht oder nur in geringem Ausmaß zu verbesserten Beschäftigungschancen führt: Die Rolle von höher- und hochqualifizierten Bildungsabschlüssen als Einstellungskriterien wird durch andere Einstellungskriterien (z. B. durch betriebsinterne Merkmalskombinationen) abgelöst.

Konsequenzen veränderter Selektion

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob es stichhaltige Gründe dafür gibt, daß sich auf der Arbeitgeberseite die Verhaltensweise der zunehmenden Selektion („Diskriminierung“) auf breiter Ebene einstellt. Diese Frage ist unter bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Aspekten von wesentlicher Bedeutung, da bei ihrer Bejahung einerseits auf der bildungspolitischen Ebene vor allem das Ziel erhöhter Chancengleichheit verletzt werden dürfte und andererseits auf arbeitsmarktpolitischer Ebene gravierende Beschäftigungsprobleme entstehen könnten. Bislang erscheint aber eine eindeutige Beantwortung der Frage nach der Zunahme bzw. nach Veränderungen der Selektion („Diskriminierung“) kaum möglich, da die entsprechenden empirischen Befunde unzureichend sind.

Jedoch sollte der Zusammenhang zwischen den Ausbildungsstandards in den Bildungseinrichtungen (vornehmlich Fachhoch- und Hochschulen) und deren Rolle als zentrales Bindeglied zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem nicht aus den Augen verloren werden. Sollten sich die bislang nur partiell nachzuweisenden Tendenzen einer wesentlichen Aufweichung der Ausbildungsstandards in den höheren Bildungseinrichtungen auf breiter Ebene durchsetzen, so dürfte sich der Selektionsprozeß zunehmend auf die Beschäftigungsseite verlagern – mit der fatalen Konse-

quenz, daß die Bildungspolitik zu einer reinen „Zulieferungsstrategie“ degradiert wird und sich die Zuweisungsprozesse von Arbeits-, Einkommens- und Lebenschancen fast ausschließlich in das Beschäftigungssystem verlagern.

Qualifikationsspezifische Beschäftigungsindikatoren

Betrachtet man abschließend einige gesamtwirtschaftliche Indikatoren über die Arbeitsmarktsituation von Höher- und Hochqualifizierten¹², so zeigt sich allerdings bisher, daß kaum nennenswerte Friktionen beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem erfolgt sind. Dieses globale Ergebnis kann prinzipiell zweierlei bedeuten:

Die Humankapitalhypothese behält ihre Funktionsfähigkeit als Arbeitsmarktregulativ: Angebot und Nachfrage nach Höher- und Hochqualifizierten werden in längerfristiger Perspektive ins Gleichgewicht gebracht. Als zusätzlicher Indikator könnte dafür die letzte HIS-Untersuchung über die Studieneigung der Abiturienten, die eine abnehmende Tendenz der Studierwilligkeit ausweist¹³, herangezogen werden, wenn man davon ausgeht, daß diesem Rückgang eine Reaktion auf nivellierte Einkommens- und Karrierebedingungen der Höher- und Hochqualifizierten zugrunde liegt. Unklar ist jedoch, ob diese Reaktionen bereits einen Reflex auf das Upgrading- und Diskriminierungsverhalten der Arbeitgeber darstellen.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene liegen jedoch keine ausreichenden Beweise für Upgrading-Prozesse mit Verdrängungsvorgängen bzw. für eine beginnende Diskriminierung seitens der Arbeitgeber vor. Geht man davon aus, daß diese empirische Lücke über das Arbeitgeberverhalten auch darauf zurückzuführen ist, daß Verdrängungs- und Diskriminierungsprozesse bislang nur eine ganz geringe Rolle spielen, so läßt sich für die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation der Höher- und Hochqualifizierten konstatieren, daß ihre Absorption insgesamt reibungslos vonstatten ging. Offen bleibt aber, inwieweit die beschriebenen Entwicklungen im Bildungsbereich und deren mögliche Auswirkungen auf die Arbeitgeberseite die relative Stabilität bei den Beschäftigungschancen der Höher- und Hochqualifizierten aufheben.

¹² Vgl. hierzu z. B. M. T e s s a r i n g : Zum Verbleib der Hochschulabsolventen seit 1971, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Heft 2, 1978; d e r s . : Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB, Heft 2, 1977.

¹³ Vgl. L. B i r k , H. G r i e s b a c h , D. L e v i n , M. S c h a c h e r : Abiturienten zwischen Schule, Studium und Beruf – Wirklichkeit und Wünsche, in: Hochschul-Information-System-Reihe Hochschulplanung 28, München, New York 1978.

¹¹ Vgl. die umfassende Darstellung bei D. J. A i g n e r , G. C. C a i n : Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets, in: Industrial and Labor Relations, Vol. 30, 1977.