

Walter Georg / Ulrike Sattel

Arbeitsmarkt und berufliche Bildung

Modul 25103 / 1C: Bildung, Arbeit und Beruf
Lerneinheit 1 / Studienbrief 6

Fakultät für
**Kultur- und
Sozialwissen-
schaften**

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannten Verwertungsalternativen je nach Ausgestaltung der Nutzungsbedingungen bereits durch Einstellen in Cloud-Systeme verwirklicht sein können. Die FernUniversität bedient sich im Falle der Kenntnis von Urheberrechtsverletzungen sowohl zivil- als auch strafrechtlicher Instrumente, um ihre Rechte geltend zu machen.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	5
Vorbemerkung	6
Über die Autoren	8
1 Bildungswirtschaftliche Perspektiven.....	9
1.1 Bildung und Wirtschaftsentwicklung.....	9
1.2 Berufsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit.....	11
2 Bildung und Beschäftigung.....	17
2.1 Bildung als Investition: Humankapitaltheorie.....	17
2.2 Bildungsbedarf und Beschäftigung	20
2.3 Institutioneller Kontext	23
3 Beruf als Institution.....	27
3.1 Begriff und Funktion des Berufs.....	27
3.2 Facharbeit als Beruf	28
3.3 Beruf als Strukturierungsprinzip	30
3.4 Beruf und Flexibilität.....	33
3.4.1 Rigidität, Mobilität, Substitutionalität	33
3.4.2 Schlüsselqualifikationen als Flexibilisierungsstrategie.....	35
3.4.3 Qualifikation und Kompetenz	36
4 Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktsegmentation.....	39
4.1 Arbeitsmarkttheorien.....	39
4.2 Theoriekonzept der Arbeitsmarktsegmentation.....	42
4.3 Unstrukturierter Teilarbeitsmarkt	43
4.4 Berufsfachlicher Teilarbeitsmarkt	44
4.5 Betriebsinterner Teilarbeitsmarkt und betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation ...	46
5 Geschlechtsspezifische Segmentation und Segregation	49
5.1 Berufsfindung und Berufsperspektiven von Mädchen und Frauen	49
5.1.1 Einleitung: Problemaufriss und Begriffsklärung	49
5.1.2 Strukturen schulischer und beruflicher Bildung von Mädchen und jungen Frauen .	50
.....	50
5.1.3 Zum Berufsfindungsprozess von Mädchen und jungen Frauen.....	51
5.1.4 Zur objektiven Dimension des Berufsfindungsprozesses	52
5.1.5 Zur subjektiven Dimension des Berufsfindungsprozesses.....	53

5.1.6	„Doing Gender“ – Zur Entstehung und Wirkungsweise von Geschlechterbildern..	54
5.2	Arbeitsmarkt(segmentation) und Frauenarbeit	56
5.2.1	Strukturen der Berufsausbildung von Frauen	56
5.2.2	Strukturen der Frauenerwerbstätigkeit	57
5.2.3	Strukturelle Ursachen der Frauenbenachteiligung	58
5.2.4	Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und Segregation – Erklärungsansätze zu ihrer Entstehung	59
5.2.4.1	Frauen als industrielle „Reservearmee“ – die traditionelle Sichtweise	60
5.2.4.2	Frauen als „Problemgruppe“ des Arbeitsmarkts	61
5.2.4.3	Integration durch Segregation	62
5.2.4.4	Die Besonderheit des weiblichen Arbeitsvermögens	63
5.2.4.5	Geschlecht und Geschlechterverhältnis als soziale Konstruktion	65
6	Arbeitsmarktübergänge und Weiterbildung	67
6.1	Übergänge und Erwerbsverlauf	67
6.2	Übergangsarbeitsmärkte	72
6.3	Weiterbildungstrends	75
6.3.1	Weiterbildung als Kompensation?	75
6.3.2	„Verbetrieblichung“ der Weiterbildung	76
7	Entgrenzungen und Perspektiven	79
7.1	Zur Kritik des Berufs	79
7.2	Berufsbildung ohne Beruf?	81
	Literaturverzeichnis	86

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übergangsmärkte..... 74

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Institutioneller Kontext von Bildung und Beschäftigung..... 82

Vorbemerkung

Der Zusammenhang von Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung wird unter einer Vielzahl verschiedener Aspekte diskutiert: Wirkungen von Bildungsinvestitionen auf Arbeitsproduktivität und Wirtschaftswachstum, Übergangsprobleme vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem, Wirkungen technischer und organisatorischer Veränderungen auf Bildungsanforderungen oder auch umgekehrt Einflüsse von Bildungsinhalten und -strukturen auf Arbeitsorganisation und Arbeitsmarkt sind nur ein kleiner Ausschnitt aus den Themen bildungswissenschaftlicher Auseinandersetzungen mit Arbeit und Beruf. Gerade die „Zentralität“ von Arbeit und Beschäftigung im Leben der meisten Menschen und die Bedeutung der Inhalte und Organisationsformen von Bildung für die Zugänge zu Berufen und Positionen haben eine solche Fülle wissenschaftlicher Ansätze und empirischer Forschungsarbeiten entstehen lassen, dass sich eine Gesamtübersicht über den Forschungsstand kaum mehr gewinnen lässt.

In diesem Teil des Kurses geben wir zunächst einen Überblick über den Zusammenhang von Bildung und Wirtschaftsentwicklung anhand wachstums- und humankapitaltheoretischer Erklärungsansätze und setzen uns anschließend mit den Bemühungen der Entwicklungszusammenarbeit auseinander, Bildung und Berufsbildung als Instrumente wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung einzusetzen. Danach folgt die Diskussion der traditionellen Ansätze zur Bildungsplanung, mit deren Hilfe in der Vergangenheit eine Lösung der latenten Spannungen zwischen den Leistungen des Bildungssystems und den Anforderungen des Beschäftigungssystems gesucht wurde. Anschließend fragen wir nach der institutionellen Steuerung, die den Zusammenhang zwischen den beiden gesellschaftlichen Teilbereichen herstellt.

Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung sind in jeder Gesellschaft auf eine jeweils besondere Weise miteinander verbunden. In Deutschland wird dieser Zusammenhang im Wesentlichen über die Institution des Berufs hergestellt, der gleichermaßen das Bildungssystem und das Beschäftigungssystem strukturiert. Einerseits wird dem Beruf als formalisiertem Qualifikations- und Arbeitskraftmuster eine zentrale Bedeutung für die Integration der Bildungsabsolvent*innen in das Beschäftigungssystem und für die Austauschprozesse auf dem Arbeitsmarkt zugeschrieben, andererseits wird die berufliche Organisation von Ausbildung und Arbeit mit Verweis auf die relativ starre, strukturelle Verkoppelung von Bildungswegen und Berufstätigkeiten für Abstimmungsprobleme zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem verantwortlich gemacht.

Die Segmentierung des deutschen Arbeitsmarkts ist eng mit dem Prinzip der Beruflichkeit verknüpft. Das Konzept der Arbeitsmarktsegmentation verweist auf die betrieblichen Strategien zur Rekrutierung und Nutzung von Arbeitskraft, die eine Aufspaltung des Arbeitsmarkts in voneinander abgeschottete Teilarbeitsmärkte hervorrufen. Als ein zentrales Kriterium für die Herausbildung von Segmentation gilt die Qualifikation, die sowohl die Struktur der Arbeitsplätze wie auch die der Arbeitskräfte bestimmt. Da die Segmentationstheorie also im Kern eine Qualifikationstheorie ist, lässt sich mit ihr am ehesten der Zusammenhang von Qualifizierungsprozessen und beruflicher Platzierung erschließen.

Die inzwischen im Vergleich zu Männern deutlich bessere Humankapitalausstattung von Frauen hätte nach den Regeln des institutionellen Zusammenhangs zwischen Bildungserfolg und Er-

werbsverlauf erwarten lassen, dass sich Frauen tendenziell mehr und länger am Erwerbsgeschehen beteiligen und im Erwerbsverlauf höhere Positionen und verbesserte Einkommen erzielen. Tatsächlich aber hat sich die herkömmliche Ungleichheit am Arbeitsmarkt und in den Erwerbsverläufen gehalten, obwohl gleichzeitig die Frauenerwerbstätigkeit beständig zunimmt. Warum und auf welche Weise noch immer traditionelle Frauen- und Männerbilder die Möglichkeiten vor allem der weiblichen Berufsausbildung und Berufstätigkeit prägen und begrenzen, wird anschließend hinterfragt.

Die in der Vergangenheit über den Beruf mehr oder weniger standardisierte Erwerbsbiografie setzt eine stabile Konsistenz individueller Übergangentscheidungen einerseits und der Muster betrieblicher Personalrekrutierung und -entwicklung andererseits voraus. Mit der zunehmenden Ausdifferenzierung von Bildungs- und Erwerbsverläufen und einer zunehmenden Vielfalt der Arbeits- und Beschäftigungsformen scheinen die linearen Beziehungen zwischen Bildungsabschluss, Erwerbseintritt und Erwerbskarriere an Evidenz zu verlieren. Die Hinweise auf eine Labilisierung der Übergänge, auf veränderte Arbeitsformen und auf eine Auflösung standardisierter Lebenslaufmodelle stellen das tradierte Beruflichkeitsmuster von Ausbildung und Arbeit zunehmend in Frage. Damit gerät auch das Berufsbildungssystem unter Erosions- und Modernisierungsdruck.

In Zusammenhang mit dieser Entwicklung steht die Schwerpunktverlagerung auf den Bereich der Weiterbildung. Unter dem Stichwort „Verbetrieblichung“ der Weiterbildung werden insbesondere die Verlagerung der Weiterbildungsverantwortung auf die Betriebe, die Marginalisierung der staatlichen Regelungstätigkeit und die problematischen Konsequenzen dieses Prozesses für die Bildungs- und Karrierechancen der Beschäftigten thematisiert.

Über die Autoren

Prof. Dr. Walter Georg

geb. 1943; Abitur am altsprachlichen Zweig des Staatlichen Gymnasiums in Coesfeld 1963; nach Grundwehrdienst Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an den Universitäten Göttingen und Saarbrücken mit dem Abschluss als Dipl.-Handelslehrer (1969); Studium der Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie an der Technischen Universität Darmstadt mit dem Abschluss als Magister Artium (M.A.) 1970, Promotion (Dr. phil.) an der TU Darmstadt 1974.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Berufspädagogik der Technischen Hochschule Darmstadt (1970-1976); Wissenschaftlicher Rat und Professor für Wirtschaftspädagogik/Schwerpunkt Didaktik der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Hamburg (1976/77). Seit 1977 Universitätsprofessor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Fernuniversität in Hagen. Emeritiert seit 2008.

Hauptarbeitsgebiete: Vergleichende Berufsbildungsforschung (mit Schwerpunkt Ostasien: Japan, VR China, Südkorea); Bildung, Arbeit und Beschäftigung, Qualifikationsforschung und Berufsbildungsberatung; Funktionswandel beruflicher Vollzeitschulen; Berufsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit.

Dr. Ulrike Sattel

Studium der Soziologie, Germanistik und Romanistik an den Universitäten Würzburg, Mannheim und Kassel. Promotion zum Dr. phil. 1977. Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Arbeit und Gesundheit, Dortmund (1977/78), 1979 bis 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Lehrgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Fernuniversität Hagen.

Arbeitsschwerpunkte: Berufsbildungs- und Arbeitsmarktprobleme von Frauen, nationale und internationale Berufsbildungsforschung, sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (Zusammenhänge zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem), Organisations- und Personalentwicklung

1 Bildungsökonomische Perspektiven

1.1 Bildung und Wirtschaftsentwicklung

Wie kommt Wirtschaftswachstum zustande? Wie lassen sich die großen Unterschiede zwischen den Wachstumsraten von Industrieländern und „Entwicklungsländern“ erklären? Und was hat Wirtschaftswachstum mit Bildung, Berufsbildung und Arbeitsmarkt zu tun? Diese Fragen sind Gegenstand unterschiedlicher und teilweise miteinander konkurrierender **Wachstumstheorien**.

Wachstumstheorien

Der als Wachstumstheoretiker berühmt gewordene Ökonom ROBERT SOLOW entwickelte in den 1950er Jahren das „**neoklassische**“ **Wachstumsmodell**, für das er später den Nobelpreis erhielt. Darin werden Unterschiede des langfristigen Wirtschaftswachstums verschiedener Volkswirtschaften durch Unterschiede der Faktoren Kapitalausstattung, Arbeitseinsatz und Technik erklärt. Grundsätzlich kann langfristiges Wirtschaftswachstum durch eine Erhöhung des Einsatzes von Kapital (Erhöhung der Sparquote) oder durch einen größeren Arbeitseinsatz (etwa mehr Arbeitsstunden pro Woche oder Einsatz von mehr Arbeitskräften) gesteigert werden. Da diese Möglichkeiten aber begrenzt sind, richtet sich das wissenschaftliche Interesse stärker auf eine dritte – veränderbare – Variante, nämlich den **technischen Fortschritt**, der eine bessere Kombination der Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit erlaubt. Die Innovationen in Form besserer Prozesse oder Produkte tragen wesentlich zum Wirtschaftswachstum bei und liefern eine erste Erklärung der Wachstumsunterschiede. Die langfristigen Wachstumsmotoren der Neoklassik sind also Arbeitskräftewachstum und technischer Fortschritt.

Technischer Fortschritt als Wachstumsmotor

In den neoklassischen Wachstumsmodellen sind die zentralen Determinanten des Langzeitwachstums exogen bestimmt, d.h. technischer Fortschritt oder Bevölkerungswachstum liegen außerhalb dieser Modelle, erklären also nicht den Ursprung des Wachstums. Nur die Auswirkungen, nicht aber die Ursachen des technischen Fortschritts sind Gegenstand des Modells. Erst die in den 1980er Jahren weiter entwickelten „**endogenen**“ **Wachstumsmodelle** machten die Antriebskräfte des technischen Fortschritts zum Gegenstand des Modells: Danach entsteht endogenes Wachstum durch **Humankapitalakkumulation** (ROMER 1986). In den endogenen Wachstumstheorien gelten Investitionen in das **Humankapital** und in die „Produktion“ neuer Technologien als die zentralen Faktoren wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung (GRUNDLACH 2001). Danach sind Unternehmen auf technologischen Fortschritt und Produktivitätssteigerungen angewiesen, wenn sie einen Vorteil gegenüber den Mitbewerber*innen gewinnen wollen. Die Übernahme des innovativen Wissens durch andere Wirtschaftsakteure steigert auch deren Fähigkeit zur Innovation, was wiederum den Wachstumsprozess fördert. Investitionen in Sachkapital und in Humankapital ermöglichen also **externe Effekte**, welche nicht nur das Einkommen des individuellen Investors erhöhen, sondern auch das anderer Produzenten. Letztlich ergeben sich gesamtwirtschaftliche Synergieeffekte, die ein dauerhaftes Wachstum ermöglichen.

Humankapital und technischer Fortschritt