

Dr. Hans Gerhard Mendius, Dipl.-Soz. Petra Schütt

Zwischenbetriebliche Mobilitätsfähigkeit und Beschäftigungssicherheit – Funktionen berufsfachlicher Qualifikation im Wandel

0. Kurzvorstellung

- 1. Einführende Anmerkungen**
- 2. Beschäftigungssicherheit und Arbeitsmarktstruktur**
- 3. Berufsfachliche Qualifikation, „duale Ausbildung“ und Beschäftigungssicherheit - das Beispiel des Handwerks**
- 4. Schlussbemerkung**

ZUM DOWNLOAD VERFÜGBAR UNTER: <http://www.isf-muenchen.de/pdf/JENA-ue.pdf>

0. Kurzvorstellung

Dr. Hans Gerhard Mendius

Dipl.-Soz. Petra Schütt

Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)

Schwerpunkt „Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik“

Zahlreiche Forschungsvorhaben im Bereich

Beschäftigungs- und Strukturwirkungen von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten

- zu Potenzialen betrieblicher Personalplanung
- zu betrieblicher und überbetrieblicher Qualifizierung und Weiterbildung
- zum Handwerk, seinem Stellenwert für Wirtschaft und Arbeitsmarkt und seinen Entwicklungsperspektiven
- zu den Auswirkungen des Beitritts der neuen Bundesländer auf den Arbeitsmarkt
- zur Rolle betrieblicher und überbetrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretung für die Beschäftigungsentwicklung
- zur Vereinbarkeit von Arbeitsmarkt- (Vollbeschäftigung) und Umweltzielen („nachhaltige Entwicklung“)
- zur Problematik des Übergangs von der Berufsausbildung ins Beschäftigungssystem
- zu den Folgen des demographischen Strukturbruchs für die Arbeitswelt*
- zu Risiken und Chancen der EU-Osterweiterung für die Arbeitnehmer – am Beispiel der ostbayerisch-tschechischen Grenzregion

* Vgl. www.demotrans.de

Das ISF München (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.)

besteht seit 1965 als eingetragener Verein mit anerkannter Gemeinnützigkeit

- **Leitung durch den Vorstand (Institutsrat)**
- **Keine öffentliche Grundfinanzierung**
- **Ausschließliche Finanzierung über selbst eingeworbene Projekte**
- **Ca. 20 WissenschaftlerInnen, insgesamt ca. 30 Beschäftigte**

Auftraggeber

- **Bundes- und Landesministerien**
- **Forschungsförderungseinrichtungen**
- **Stiftungen usw.**

Forschungsschwerpunkte u.a.

- **Voraussetzungen und Folgen von Rationalisierung**
- **Entwicklung von Technik und Organisation im sozialen, politischen und ökonomischen Umfeld**
- **Zukunftsorientierte Unternehmensstrategien**
- **Arbeitsmarkt, Interessenvertretung, Sozialpolitik**
- **Bildungssystem, betriebliche Aus- und Weiterbildung, Karrieremuster**
- **Verwissenschaftlichung von Arbeitsprozessen und Bedeutung von Erfahrungswissen**

1. Einführende Anmerkungen /1

Die folgenden Überlegungen und Thesen basieren

- **nicht** auf der Auswertung einschlägiger Datensätze, obwohl das prinzipiell möglich wäre (z. B. BIBB-IAB-Berufsverlaufsuntersuchung, hierzu nur einige Gedanken zu denkbaren Auswertungsperspektiven möglich)
- **nicht** auf einem unmittelbar einschlägigen abgeschlossenen, laufenden oder im Anlauf befindlichen Projekt
- **sondern** vor allem auf einer kursorischen Betrachtung der Ergebnisse jüngerer und länger zurückliegender eigener Vorhaben, vorrangig in der Perspektive nicht betriebsbezogener „Beschäftigungssicherheit“,
- mit besonderem Akzent auf „Beschäftigungssicherheit“ bei Inhabern berufsfachlicher Qualifikationen vor allem im Bereich des Handwerks

1. Einführende Anmerkungen /2

Was kann unter diesen Voraussetzungen das Ziel des Beitrags sein?

- **Mit dem Handwerk Aufmerksamkeit auf einen Bereich der Arbeitswelt zu legen, der trotz einiger Verbesserungen in den letzten 20 Jahren immer noch zu wenig Beachtung findet (ca. 4,5 Mio. Beschäftigte in über 500.000 Betrieben)**
- **Zu verdeutlichen, dass gerade auch in der von der Arbeitnehmerseite forcierten Perspektive der „Flexicurity“ die Befassung mit nicht oder nicht ausschließlich „betriebszentrierter“ Beschäftigungssicherheit an Bedeutung gewinnen dürfte**
- **Zu fragen, ob früher zumindest scheinbar gegebene Formen nicht betriebsgebundener Beschäftigungssicherheit sich tatsächlich mit „Berufsfachlichkeit“ erklären lassen und ob diese sich ggf. durch entsprechende Maßnahmen revitalisieren lassen**
- **Zu prüfen, ob der Rekurs auf den „Segmentationsansatz“ in seiner Münchner Ausprägung (v.a. Lutz, Sengenberger) dabei hilfreich sein kann**

1. Einführende Anmerkungen /3

Das berufsfachliche Segment im „Münchner Arbeitsmarktkonzept“

- Von den drei angenommenen Idealtypen von Arbeitsmarktformen (Jedermannsmarkt, berufsfachlicher Markt, betriebsinterner Markt) stand eindeutig der **betriebsinterne Markt** im Mittelpunkt („**betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation**“)
- Neben Folgen für die generelle Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts und z.B. Auswirkungen auf die (Nicht-)Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente fanden auch Fragen der Beschäftigungssicherheit besonderes Interesse (auch wiederum vor allem bezogen auf betriebsinterne Märkte, Stamm- und Randbelegschaften)
- Insgesamt konnte dieser Bereich als relativ gut analysiert und empirisch durchdrungen gelten
- Der „**Jedermannsmarkt**“ fungierte mehr oder weniger als Residualkategorie
- Auch das **berufsfachliche Segment** fand zunächst weniger Aufmerksamkeit

1. Einführende Anmerkungen /4

Anhaltende Misserfolge beim Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit verstärken das Interesse am berufsfachlichen Segment

- **Anfang der 80er-Jahre: Import der Hoffnung, dass Kleinbetriebe die Arbeitsmarktprobleme lösen können**
- **Damit konnten auch leichter Forschungsprojekte in diesem Bereich lanciert werden**
- **Erstes Projekt am ISF in diesem Feld: „Arbeitskräfteprobleme und Humanisierungspotenziale in Kleinbetrieben“ (ab 1983)**
- **Beginn einer (bis heute anhaltenden) Reihe von Vorhaben im Bereich Kleinbetriebe und Handwerk** (allerdings immer unter Einbezug ihrer engen Austausch- und Abhängigkeitsbeziehungen zu anderen Teilen der Wirtschaft)
- **Teilprojekt „Arbeitsmarktstruktur und kleinbetrieblicher Sektor“ (SFB 333, ab 1986)**
 - **Hauptziel:** Analyse von Formen und Mechanismen von Qualifizierung, Allokation und Entlohnung von Arbeitskraft, Beiträge zur Klärung der Frage, unter welchen wirtschaftlichen, sozialen und institutionellen Voraussetzungen Kleinbetriebe mit attraktiven Arbeitsbedingungen entstehen und überleben können
Hierzu wurden zahlreiche, teils umfassende Arbeiten geliefert
 - **Weitere Aufgabe:** Beiträge zur Analyse der Wechselwirkungen zwischen dem kleinbetrieblichen Bereich und der Entwicklung der Arbeitsmarktstruktur
Nur einzelne konzeptionelle Versatzstücke entstanden

2. Beschäftigungssicherheit und Arbeitsmarktstruktur - die Ausgangsbasis

Nach längerer Unterbrechung „bedingte“ Wiederaufnahme der Thematik

- **Kleinbetriebe und Handwerk blieben weiterhin zentraler Gegenstandsbereich des Forschungsschwerpunkts „Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik“**
- **Berufsfachliche Qualifikation und deren Entstehungsbedingungen und Wirkungsmechanismen Anfang der 80er-Jahre fungierten weiter als Bezugssystem und Interpretationshintergrund**
- **Systematische konzeptionelle Auseinandersetzung war aber nach Auslaufen des SFB nicht mehr möglich**
- **Erst das 1999 gestartete, allerdings primär empirisch ausgerichtete Vorhaben „Erstausbildung im dualen System - und was kommt dann?“ (Jaudas, Mendijs unter Mitarbeit von Manfred Deiß und Petra Schütt, eben abgeschlossen, <http://www.isf-muenchen.de/projekte/Berufsschule.html>) thematisierte die Problematik berufsfachlicher Qualifikation wieder explizit und bildet daher die Hauptbasis für den Beitrag**

3. Berufsfachliche Qualifikation, „duale Ausbildung“ und Beschäftigungssicherheit - das Beispiel des Handwerks

- 3.1 Das „duale System“ in Deutschland
- 3.2 Warum ist die Vermittlung berufsfachlicher Qualifikation über die Lehre im dualen System besonders im Handwerk dominant?
- 3.3 Die Verheißungen des „dualen Systems der Berufsausbildung“
- 3.4 Berufsfachliche Märkte im Gleichgewicht
- 3.5 Beschäftigungssicherheit und Ausbildungsvolumen
- 3.6 Überausbildung - auch Ergebnis politisch bedingter „Kurzsichtigkeiten“
- 3.7 Überausbildung: Der Sargnagel für duales System und „berufsfachliche Beschäftigungssicherheit“?
- 3.8 Übergänge ins Beschäftigungssystem bei Überausbildung: Die Symbiose von Handwerk und aufnehmenden Wirtschaftszweigen
- 3.9 Die Auflösung der „Symbiose“ - zugleich das Ende der „kombinierten Beschäftigungssicherheit“?
- 3.10 Rückkehr berufsfachlich fundierter Beschäftigungssicherheit durch den demographischen Wandel?
- 3.11 Erste Überlegungen zur Überprüfung der Thesen mit Hilfe der Daten der Berufsverlaufsuntersuchung

3.1 Das „duale System“ der Berufsausbildung in Deutschland /1

- **Erheblicher Teil der Arbeitskräfte wird hier ausgebildet**
- **Kombination der Ausbildungsorte Betrieb und Berufsschule soll „realitätsnahe“ Qualifikationen erzeugen**
- **„Praxisschock“ nach Beendigung der Ausbildung soll vermieden werden**
- **Erwerb allgemein anerkannter, öffentlich regulierter, zertifizierter und damit „mobilitätsförderlicher“ Qualifikationen wird gefördert**

Als Pluspunkte gelten ...

- **der hohe Qualifikationsstand vor allem der gewerblichen (industriellen und handwerklichen) Fachkräfte sowie ihre auf dieser soliden Grundausbildung basierende**
 - **Kompetenz (vor allem „schrittweise“ auftretende) innovatorische Herausforderungen zu bewältigen**
 - **Fähigkeit, die Arbeitsstätte zu wechseln und ohne großen Einarbeitungsaufwand wieder auf demselben Niveau produktiv einsetzbar zu sein**

3.1 Das „duale System“ in Deutschland /2

Annahmen:

Die Verfügbarkeit von im dualen System erzeugten berufsfachlichen Qualifikationen fördert einen funktionsfähigen Arbeitsmarkt, denn ...

- für alle, die auf dem Teilmarkt Arbeitskräfte suchen, ist transparent, was ein Absolvent einer Ausbildung im dualen System (mindestens) können muss
- ein derartiger Abschluss signalisiert zugleich, dass eine verlässliche Basis an sog. extrafunktionalen Qualifikationen („Arbeitstugenden“) wie Pünktlichkeit, Genauigkeit, Vertrautheit mit betrieblichen Abläufen, aber auch Kooperationsfähigkeit erworben wurde
- auch Arbeitskraftnachfrager von außerhalb des berufsfachlichen Marktes, die nicht primär an der fachlichen Qualifikation interessiert sind, erhalten wichtige Informationen
- berufsfachliche Qualifikation ist deshalb auch über ihren eigentlichen „Geltungsbereich“ hinaus in einem breiten Sinne „arbeitsmarktgängig“ (Beispiel: Handwerksgesellen, die in die Industrie wechseln)

3.2 Warum ist die Vermittlung berufsfachlicher Qualifikation über die Lehre im dualen System besonders im Handwerk dominant? /1

- **Bei Hunderten bis Zehntausenden Betrieben pro Gewerk ist ein funktionierender berufsfachlicher Markt von größter Bedeutung**
- **Wer sich an der dualen Ausbildung beteiligt, kann problemlos vom berufsfachlichen Markt rekrutieren und dorthin Personal abgeben**
- **Berufsfachlichkeit fördert zwischenbetriebliche Mobilität in den Sparten des Handwerks und damit die Verbreitung von Fachkenntnissen, Erfahrungswissen und Innovationen und verbessert so die Leistungsfähigkeit der Betriebe**
- **Der einzelne Betrieb muss im dualen System nicht selbst Ausbildungskonzepte entwickeln, sondern findet Standards vor und wird bei der Durchführung der Ausbildung umfassend unterstützt - für die i.d.R. kleinen Handwerksbetriebe besonders wichtig**

3.2 Warum ist die Vermittlung berufsfachlicher Qualifikation über die Lehre im dualen System besonders im Handwerk dominant ? /2

- **Die Beteiligung an der dualen Ausbildung ist im handwerklichen Selbstverständnis stark verankert**
- **Die Alternativen „betriebsspezifische Qualifizierung“ oder „gezielte Betriebsbindungsmaßnahmen“ überfordern die meist kleinen Betriebe des Handwerks**
- **Fehlende Fähigkeit zur Betriebsbindung erfordert es, die Ausbildung möglichst kostendeckend oder sogar rentabel zu gestalten (s.u)**
- **Umso wichtiger sind andere Ansätze zur Verbesserung der handwerklichen Arbeitsmarktposition**

3.2 Warum ist die Vermittlung berufsfachlicher Qualifikation über die Lehre im dualen System besonders im Handwerk dominant ? /3

Charakteristisch für die Arbeitskräfteversorgung im Handwerk in der Nachkriegsperiode:

- Eine gegenüber Industrie und Dienstleistungssektor schwächere Arbeitsmarktposition (weit hinten in der „Schlange“)
- Damit schlechte Chancen, in anderen Wirtschaftszweigen ausgebildete qualifizierte Arbeitskräfte abwerben zu können

Daher:

Eigene duale Ausbildung als der einzig wirklich bedeutende Weg der Rekrutierung

- 84 % der im Handwerk Beschäftigten wurden auch dort ausgebildet
- in der Industrie sind es nur 54 %
- im öffentlichen Dienst sogar nur 41 %*

* Mendius, Hans Gerhard, unter Mitarbeit von Braun, Stefan; Heidling, Eckhard; Jaudas, Joachim: Betriebliche Personalpolitik und Ausgliederungsprozesse. In: Bericht der Staatsregierung zur sozialen Lage in Bayern. Material- und Analyseband der wissenschaftlichen Projektgruppe, hrsg. v. Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit, München 1999, S. 187-236.

3.3 Die Verheißungen des „dualen Systems der Berufsausbildung“

**Trotz lang anhaltender Massenarbeitslosigkeit und z.T. bescheidenem
Wirtschaftswachstum - das duale System gilt weiter als „Grundpfeiler“**

Denn es verspricht

- nicht nur **für alle Bewerber** Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen,
- sondern damit i.d.R. nicht nur eine notwendige, sondern bereits eine **hinreichende Voraussetzung** zu schaffen, damit dauerhaft **eine qualifizierte und „sichere“ Beschäftigung** gefunden wird

Die Versorgung aller Lehrstellensuchenden mit einem Ausbildungsplatz ist daher eine allgemein akzeptierte gesellschaftliche Aufgabe

Hintergrund

- die Erfahrung der Vollbeschäftigungsphase, die diese Einschätzung bestätigte und die trotz mittlerweile seit langem zu verzeichnender Gegenevidenz ungebrochen fortwirkt

Nach wie vor ein Credo:

**Über duale Ausbildung in einen berufsfachlichen Markt und damit zu hoher
Beschäftigungssicherheit**

3.4 Berufsfachliche Märkte im Gleichgewicht

Merkmale eines berufsfachlichen Teil-Arbeitsmarktes (idealtypisch)

- Die ausgebildeten Fachkräfte können zwar zwischen den Unternehmen des Teilmarkts problemlos wechseln (hohe interne Mobilitätsfähigkeit) ...
- ... sie verlassen den Teilmarkt aber in der Regel nicht (Teilmarktbindung)
- Es besteht daher für die Marktteilnehmer kein Anlass, stark abweichend vom Gesamtbedarf auszubilden, da alle Ausgebildeten im Teilmarkt verbleiben
- Alle partizipieren am Teilmarkt (d.h. sie produzieren für ihn Qualifikationen und beziehen sie von dort). **Denkbar** ist unter diesen Bedingungen, dass die Ausbildung so gestaltet wird, dass
 - alle in die Ausbildung investieren oder
 - alle mit der Ausbildung Überschüsse erwirtschaften oder
 - alle eine kostendeckende Ausbildung betreiben
 - für die kostendeckende Ausbildung spricht, dass sich dann „Trittbrettfahren“ nicht auszahlt (wäre bei „investiver“ Ausbildung attraktiv), ebenso wenig wie „Überausbildung“ (wäre bei rentabler Ausbildung reizvoll)
 - **Daraus wiederum ergibt sich, dass „bedarfsgerechte“ und kostendeckende Ausbildung die nahe liegende Lösung ist**

3.5 Beschäftigungssicherheit und Ausbildungsvolumen /1

Warum - statt Ausbildung im Gleichgewicht - vor allem im Handwerk seit langem ausgeprägte „Überausbildung“?

Gründe:

Bei den berufsfachlichen Teil-Arbeitsmärkten - besonders denen, auf denen das Handwerk agiert - handelt es sich **längst nicht mehr** um **geschlossene Systeme**:

- dort haben zunehmend „fachfremde Nachfrager“ rekrutiert
- es gab massive Abwanderung aus dem Handwerk

Die Folge waren:

- Fachkräftemangel bei den ausbildenden Betrieben (s. nächste Folien)
- Ausbildung über den Bedarf im Handwerk

Was Auslöser, was Reaktion war, ist nicht zu entscheiden
(„Henne-Ei“-Problematik)

Die Grundlagen einer stabilen, friktionsarmen Entwicklung der berufsfachlichen Märkte und einer relativen Beschäftigungssicherheit entfielen damit zunehmend

3.5 Beschäftigungssicherheit und Ausbildungsvolumen /2

Folge und Ursache der Überausbildung: Das Handwerk als „Arbeitskräftelieferant“ für andere Wirtschaftszweige

- **29,4 % der in der Industrie und**
- **23 % der im öffentlichen Dienst Tätigen haben ihre Ausbildung im Handwerk gemacht**
- **Verloren gingen dem Handwerk nicht zuletzt besser qualifizierte Arbeitskräfte, die es gerne gehalten hätte**
- **Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt haben daran nichts Grundlegendes geändert***

* Mendius, Hans Gerhard, unter Mitarbeit von Braun, Stefan; Heidling, Eckhard; Jaudas, Joachim: Betriebliche Personalpolitik und Ausgliederungsprozesse. In: Bericht der Staatsregierung zur sozialen Lage in Bayern. Material- und Analyseband der wissenschaftlichen Projektgruppe, hrsg. v. Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit, München 1999, S. 187-236.

3.5 Beschäftigungssicherheit und Ausbildungsvolumen /3

Reaktionsmöglichkeiten von Handwerksbetrieben auf die „Öffnung“ der berufsfachlichen Märkte, auf Abwanderung und Versorgungsprobleme:

- Ersetzen durch nur schwer transferierbare **betriebspezifische Qualifizierung**
- wie in Großunternehmen üblich:
kaum realisierbar
- **andere gezielte Betriebsbindungsstrategien** (z.B. Werkswohnungen, wertvolle Prämien,
verbilligter Bezug hochwertiger Produkte usw.)
Voraussetzungen i.d.R. nicht vorhanden

Ergebnis:

- „**Kapitulation vor der Abwanderung**“
- **Ausweitung der Ausbildung als vermeintliches „Patentrezept“ - schon das Ende
berufsfachlicher Beschäftigungssicherheit?**

3.5 Beschäftigungssicherheit und Ausbildungsvolumen /4

Voraussetzungen für Ausbildung über Bedarf im Handwerk

- **Wegen schwacher Arbeitsmarktposition nur durch Rückgriff auf Auszubildende mit weniger günstigen Voraussetzungen bei Vorbildung, Qualifizierungsfähigkeit und -bereitschaft, sozialer Herkunft usw. realisierbar**
- **Wegen der daraus resultierenden Risiken für die meisten Betriebe nur attraktiv, wenn die Ausbildung kostendeckend oder möglichst sogar rentabel zu gestalten war** (erfordert neben produktiven Einsatzmöglichkeiten möglichst niedrige Ausbildungsvergütungen)
- **Ausbildung durch den Betrieb mit Investitionscharakter (ohne Ertragssicherungschance) ist schon auf geschlossenen berufsfachlichen Märkten unwahrscheinlich, bei Abwanderungsgefahr nach außen völlig unplausibel**
- **Kostenträchtige Überausbildung wäre nur denkbar,**
 - **wenn die Kosten auf alle „Markteilnehmer“** (d.h. unter Einschluss der aufnehmenden Wirtschaftszweige) **umgelegt oder**
 - **von „Dritten“ übernommen werden**
(Beispiele liefern etwa die außerbetriebliche Ausbildung oder in den neuen Bundesländern gewährte Zuschüsse für die Schaffung von Ausbildungsplätzen)

3.5 Beschäftigungssicherheit und Ausbildungsvolumen /5

Off behauptet:

Ausgeweitete Ausbildung schafft zusätzliche Arbeitsplätze und damit Beschäftigungssicherheit

Die Rechnung muss nicht aufgehen!!!

- Nur wenn es in den entsprechenden Berufen nicht besetzbare Arbeitsplätze gibt oder wenn diese während der Ausbildungszeit entstehen, ist mit einem Anstieg der Beschäftigung zu rechnen
- Wird die Ausbildung in Bereichen ausgeweitet, bei denen kein Fachkräftemangel besteht, sind keine positiven Beschäftigungseffekte zu erwarten, dann handelt es sich um „Überausbildung“
- Unsere Untersuchungsergebnisse verweisen darauf, dass in vielen Handwerksbetrieben erheblich über Bedarf ausgebildet wird
- Überausbildung führt zu vermehrten Problemen an der „zweiten Schwelle“, d.h. zu verringerter Beschäftigungssicherheit

3.6 Überausbildung auch Ergebnis politisch bedingter „Kurzsichtigkeiten“

- **Zweifelloos ist die Bereitstellung von genügend Ausbildungsplätzen eine äußerst wichtige gesellschaftliche Aufgabe - die von einem gesellschaftlichen Maximalkonsens getragen wird**
- **Das sich selbst immunisierende Argument „irgendeine Ausbildung ist besser als keine“ ist und bleibt richtig - es wird aber fatal, wenn es immer wieder als Alibi für den Verzicht auf gezielte Aktivitäten zur Vermeidung von Fehlausbildung missbraucht wird**
- **Derzeit führt der aktuelle Mangel an Ausbildungsplätzen zum wiederholten Male dazu, dass die Vermittlung in irgendeine Lehrstelle nicht nur als notwendiger erster Schritt für eine erfolgreiche Berufseinmündung, sondern bereits als bestmöglicher Garant einer Integration ins Erwerbssystem deklariert wird**
- **Die Herausforderung der Zukunft besteht aber darin, nicht nur in genügendem Umfang, sondern, soweit möglich, auch „bedarfsgerecht“ auszubilden**
- **Geschieht das weiterhin nicht, fungiert das duale System auch als Abstellgleis und wird zum Kaschieren von Arbeitslosigkeit ohne weiterführende Perspektive funktionalisiert**

3.7 Überausbildung: Der Sargnagel für duales System und „berufsfachliche Beschäftigungssicherheit“? /1

Das Aufkommen und längerfristige Fortbestehen von erheblicher Überausbildung bedeutet einen tief greifenden Funktionswandel im dualen System

- Ausbildung im dualen System wurde (bislang i.d.R. zu Recht) als Vorbereitung auf eine Berufstätigkeit verstanden, die eine bestimmte Qualifikation erfordert
- Nur eine große reale Chance auf späteren qualifikationsgerechten Arbeitseinsatz und hohe Beschäftigungssicherheit im berufsfachlichen Markt rechtfertigt den Einkommensverzicht während der Ausbildung
- Mit Aufkommen von massiver Überausbildung ändert sich die Konstellation wesentlich:
 - Gelingt immerhin ein Einmünden in fachfremden Einsatz (lange Zeit bei großen Teilen der Handwerksabsolventen der Fall), „degeneriert“ die Lehre zu einer schlecht entlohten, nur unspezifisch berufsvorbereitenden Phase (**Dequalifizierung bei erhaltener überbetrieblicher Beschäftigungssicherheit**)
 - Wenn wegen des rückläufigen Bedarfs anderer Wirtschaftszweige nicht einmal dieser „unterqualifizierte“ Einstieg gelingt, führt die Lehre zur Fehlausbildung und kann zu einer Station vor der Arbeitslosigkeit werden (**Verlust der Beschäftigungssicherheit**)

3.7 Überausbildung: Der Sargnagel für duales System und „berufsfachliche Beschäftigungssicherheit“? /2

Problematische Langfristfolgen des Funktionswandels im dualen System

- Der **Funktionswandel** ist dem Großteil der **Betroffenen** bei Einstieg ins duale System **nicht bekannt** und wird auch während der Ausbildung oft nicht transparent
- Strukturierte Informationen über den Arbeitskräfte- und Ausbildungsbedarf werden kaum bereit gestellt
- Die längst irrealen Erwartung, dass eine duale Ausbildung zwingend zu hoher Arbeitsplatzsicherheit führt, wird weiterhin verbreitet

Die Chancen (bzw. die Gefahr), sich mit einer mehrjährigen Lehre

- statt einem Einstiegsticket in qualifizierte Fachtätigkeit
- **vielleicht** einen Arbeitsplatz mit unterqualifizierten Einsatzmöglichkeiten,
- **oft** aber sogar nur eine diffuse Verbesserung der allgemeinen Arbeitsmarktchancen **einzuhandeln** (allerdings vor allem im Vergleich mit der stark geschrumpften Gruppe der Personen ohne Schulabschluss bzw. ohne jegliche Berufsausbildung),
- **zunehmend** aber überhaupt an der „zweiten Schwelle“ hängen zu bleiben, sind **sozial sehr ungleich verteilt**

3.8 Übergänge ins Beschäftigungssystem bei Überausbildung: Die Symbiose von Handwerk und aufnehmenden Wirtschaftszweigen /1

Mit Einsetzen der Überausbildung im Handwerk überaus verbreitet:

Nichtübernahme nach der Ausbildung

Nichtübernahme: lange Zeit kein Drama

Für die Arbeitskräfte

- Nichtübernahme ganz unproblematisch, wenn Arbeitsplatz im gleichen Beruf zu finden war: **Beschäftigungssicherheit über funktionierenden berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt**
- Akzeptabel bei Wechsellmöglichkeit in andere Tätigkeiten mit gleichen oder besseren **Arbeitsbedingungen** (Entlohnung, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Arbeitszeiten, sozialer Status, Arbeitszeiten usw.): **Beschäftigungssicherheit über Wechsel des Teilmarkts**

Für die beteiligten Unternehmen

- Vorteilhaft für Industrie und Dienstleistungssektor, die auf vorqualifizierte, gleichwohl meist un- oder angelernte Arbeitskräfte zurückgreifen konnten
- Akzeptabel für abgebende Unternehmen (vor allem Handwerk), weil ...
 - sie einerseits nicht in der Lage waren, alle ausgebildeten Fachkräfte an sich zu binden
 - sie andererseits so viel ausbildeten, dass sie keineswegs alle hätten übernehmen können (ungelöstes „Henne-Ei-Problem“)

3.8 Übergänge ins Beschäftigungssystem bei Überausbildung: Die Symbiose von Handwerk und aufnehmenden Wirtschaftszweigen /2

Das Ergebnis der Symbiose (bis Ende der 80er-Jahre)

- **Industrie und Dienstleistungssektor (vor allem auch Öffentlicher Dienst) nutzen anderweitig erzeugte Qualifikationen und sparen Ausbildungskosten**
- **Industrie und Dienstleistungssektor können Personalkosten durch Einsatz von qualifizierten Fachkräften als Un- und Angelernte reduzieren**
- **Im Handwerk können Lehrlinge schon während der Ausbildung in vielen Gewerken produktiv eingesetzt werden und Deckungsbeiträge erbringen**
- **Die Ausbildung über Bedarf wird für den ausbildenden Betrieb, aber i.d.R. auch für den Ausgebildeten nicht zum massiven Problem, weil es Abwanderungsmöglichkeiten gibt**
- **Die aufnehmenden Wirtschaftsbereiche bieten – zunächst tatsächlich, später z.T. nur noch vermeintlich – **größere Beschäftigungssicherheit** als das Handwerk**
- **Sie wird von den Arbeitskräften häufig erkauf mit **unterqualifiziertem Einsatz****
- **Bei erfolgreichem Einstieg in betriebsinterne Märkte aber oft „Wieder- und Weiterqualifizierung“ und beruflicher Aufstieg**

3.9 Die Auflösung der „Symbiose“ - zugleich das Ende der „kombinierten Beschäftigungssicherheit“ (ab Anfang der 90er-Jahre) /1

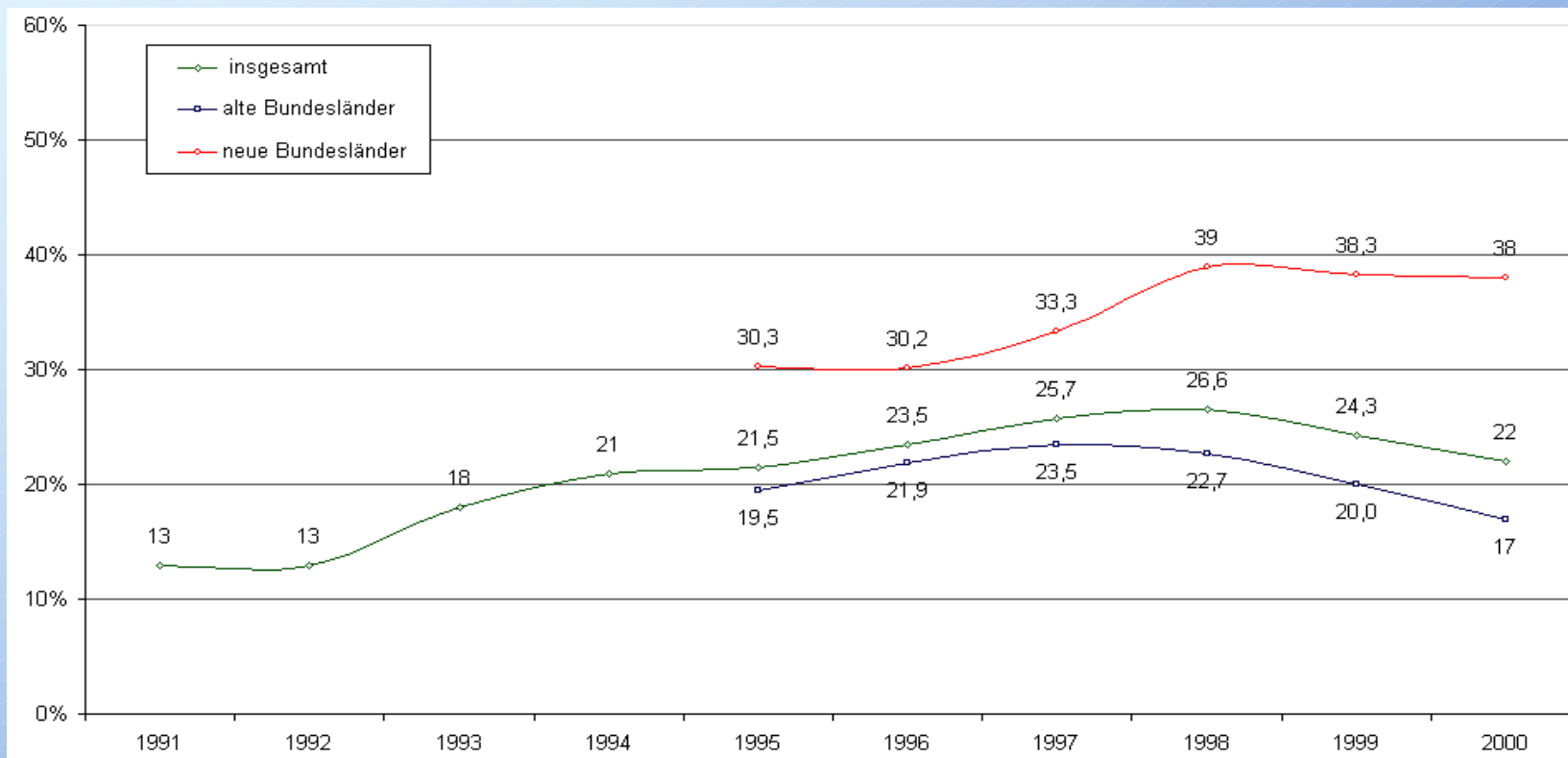
Auslöser: Nachhaltiger Beschäftigungsabbau in aufnehmenden Wirtschaftsbereichen

Bei Industrie und Dienstleistungssektor ...

- werden die Arbeitsplätze für Un- und Angelernte massiv reduziert
- Zugleich wird verstärkt in Bereichen selbst ausgebildet, für die man früher „fach-nahe“ Handwerker bevorzugt einsetzte
- Außerdem werden zielgerichtet neue Ausbildungsberufe geschaffen
- Expandierende Wirtschaftsbereiche (insbesondere der IT-Bereich) entwickeln eigene neue Berufe und benötigen kaum Fachkräfte aus dem Handwerk
- Die Wechsellmöglichkeiten für Handwerksabsolventen reduzieren sich nachhaltig (vgl. Deiß 2002; Auswertungen der Berufsverlaufsuntersuchungen)
- Verschärfung der Entwicklung durch den „verspätet“ ab ca. 2001 einsetzenden Arbeitsplatzabbau im Handwerk

3.9 Die Auflösung der Symbiose ... /2

Zweite Schwelle wird höher (arbeitslos nach dualer Ausbildung)



Quelle: BBB 1996, S.95; BBB 2000, S. 156.

3.9 Die Auflösung der „Symbiose“... /3

Probleme an der zweiten Schwelle - kein Grund zur Aufregung?

Die gesellschaftspolitische Brisanz ist offenbar geringer, u.a. weil ...

- die Betroffenen nicht mehr so jung sind
- das Elternhaus sich weniger stark zuständig fühlt
- man glaubt, ihnen mit der Erstausbildung ausreichendes Rüstzeug auf den Weg gegeben zu haben

Es gibt weniger gezielte Aktivitäten, weil ...

- die Legende lebt, dass die Überwindung der ersten Schwelle eine gesellschaftliche Aufgabe ist, das Scheitern an der zweiten Schwelle aber tendenziell individuelles Versagen
- das Finden konsensfähiger Lösungen weit schwieriger ist als bei der Erstausbildung
- diese ein Hinterfragen der Tragfähigkeit bzw. der Nebenfolgen **der Maßnahmen an der „ersten Schwelle“** (u.a. bedarfsunabhängiges Schaffen von betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen) **voraussetzen würden**
- hier wesentlich evidenter ist, dass diese **Beschäftigungsprobleme hauptsächlich der „Nachfrage-Seite“ auf dem Arbeitsmarkt geschuldet sind**

3.10 Rückkehr berufsfachlich fundierter Beschäftigungssicherheit durch den demographischen Wandel?

- **Der demographische Wandel wird zwar zu einer Schrumpfung der Bevölkerung und auch der Erwerbspersonenzahl führen**
- **Das bedeutet aber keineswegs, dass deshalb die Arbeitslosigkeit zurückgehen muss oder gar automatisch Vollbeschäftigung und damit hohe Beschäftigungssicherheit entsteht (vgl. z.B. Mendius 2002)**
- **Der starke Rückgang der ins Erwerbsleben eintretenden Jahrgänge bietet aber Chancen, auch die bislang nicht oder nur „unter Wert“ ins Erwerbssystem integrierten Absolventen des dualen System („zweite Schwelle“) in ihre Berufe zurückzuführen**
- **Dazu können allerdings - je länger die vorausgegangene Arbeitslosigkeit bzw. der unterwertige Einsatz dauerte, desto mehr - Maßnahmen der Qualifikationsanpassung und -aktualisierung erforderlich werden**
- **Wenn der Bedarf nicht ausreicht, um die Vermittlung in den erlernten Beruf zu ermöglichen, muss nach Wegen gesucht werden, um unter optimaler Nutzung der vorhandenen Qualifikationen durch Weiterbildung die Vermittelbarkeit in Berufe mit Arbeitskräftebedarf zu erreichen**

3.11 Erste Überlegungen zur Überprüfung der Thesen mit Hilfe der Berufsverlaufsuntersuchung

Erste Auswertungen der Untersuchungswellen von 1991/92 und 1998/99 zeigen, dass der Wechsel vom Handwerk in die Industrie rückläufig ist (ABL):

Ausgangspunkt Ausbildungsbereich:

- 1992 hatten 26,8 % der Beschäftigten in der Industrie ihre Ausbildung im Handwerk absolviert, 1999 waren es nur noch 24,9 %

Ausgangspunkt aktueller Beschäftigungsbereich:

- 1992 haben von denjenigen, die ursprünglich im Handwerk ausgebildet wurden, 22 % in der Industrie gearbeitet, 1999 waren es nur noch 17,9 %

Allerdings:

In den Zahlen sind die Arbeitslosen nicht enthalten - angesichts hoher Arbeitslosigkeit nach dualer Ausbildung ein Problem.

Detaillierte Auswertungen wären nötig. Da die Veränderungen verstärkt erst Ende der 90er-Jahre eingesetzt haben, werden sich die Auswirkungen vermutlich im vollen Umfang erst in den Daten der für 2004/05 zu erwartenden Befragungswelle niederschlagen

4. Schlussbemerkung /1

Auch der vorliegende Beitrag befasst sich primär mit der Angebotsseite des Arbeitsmarkts (arbeitskraftbezogener Ansatz)

**Ansetzen an der Angebotsseite des Arbeitsmarkts:
notwendig, aber keinesfalls ausreichend**

Eigentlich trivial, gleichwohl oft verdrängt bzw. bestritten:

- Trotz zweifellos wichtigen Einflüssen von institutionellen Rahmenbedingungen (wie der Arbeitsmarktstruktur) und Eigenschaften der Arbeitskräfte
- Die absolut entscheidende Größe für die Beschäftigungssicherheit der Arbeitskräfte ist die zahlenmäßige Relation von Arbeitskraftnachfrage und -angebot
- Je knapper Arbeitskräfte sind, desto höher ist tendenziell ihre Beschäftigungssicherheit

Das gilt:

- wegen des dann unternehmensseitig ausgeprägten Betriebsbindungsinteresses für **betriebsbezogene Beschäftigungssicherheit**
- wegen der damit verbundenen guten Mobilitätschancen (mindestens horizontal, u.U. auch „nach oben“) aber auch für **nicht betriebsgebundene Beschäftigungssicherheit**

4. Schlussbemerkung /2

Eine weitere Frage:

- Kann Beschäftigungssicherheit - wie heute meist üblich - nur bezogen auf die einzelne Arbeitskraft bestimmt werden („**individuelle Definition**“)?
- Lässt sich Beschäftigungssicherheit auch über gemeinsame Aktivitäten der Arbeitnehmer erreichen bzw. erhöhen („**kollektive Definition**“)?
(Z.B. über Ansätze zur quantitativen und qualitativen Steuerung des Arbeitsangebots, wie Arbeitszeitpolitik, Besetzungsrichtlinien usw.)

Mit anderen Worten:

- Lässt sich Beschäftigungssicherheit unter heutigen Bedingungen nur dadurch gewährleisten, dass man sich in der Schlange derer, die ihre Arbeitskraft anbieten, - letztlich auf Kosten anderer - nach vorne arbeitet?
(Derzeit dominante Strategie)
- oder kann das prinzipiell allen gemeinsame Ziel der Erhöhung der Beschäftigungssicherheit auch durch solidarische Verhaltensweisen für alle erreicht werden?
(Zumindest in der Vergangenheit durchaus erfolgreich praktiziert)

4. Schlussbemerkung /3

Vor dem Hintergrund des realen Primats der Nachfrage für Arbeitsmarktentwicklung und Beschäftigungssicherheit:

Der aus dem angelsächsischen importierte Begriff der Beschäftigungsfähigkeit und seine Verwendung sind kritisch zu sehen

- suggeriert er doch, dass „Nichtbeschäftigung“ ausschließlich oder mindestens in erster Linie ein „Angebotsproblem“ sei, d.h. aus unzulänglicher Anpassungsbereitschaft bzw. -fähigkeit der Arbeitnehmer resultiere
- und erzeugt damit erhebliche Resonanz, obwohl die Evidenz dafür, dass hier und heute Arbeitslosigkeit zum weit überwiegenden Teil aus fehlender Nachfrage, also einem Mangel an Arbeitsplätzen resultiert, überwältigend ist:

Die (Arbeits-)Angebots-/ (Arbeits-)Nachfrage-Relation ist fast 1:12
(Juli 2003: 4,35 Mio. Arbeitslose bei 367.000 offenen Stellen)

4. Schlussbemerkung /4

Vor dem Hintergrund des realen Primats der Nachfrage für Arbeitsmarktentwicklung und Beschäftigungssicherheit:

Ähnlich problematisch wirkt sich die Art und Weise aus, wie die Kategorie „Mismatch“ häufig verwendet wird:

- Der Begriff weist zwar eigentlich auf das Nichtübereinstimmen von jeweils vorhandenen Qualifikationen und aktuell gestellten Qualifikationsanforderungen hin
- Der Anpassungsdruck wird aber gleichwohl praktisch ausschließlich auf die Arbeitskraft projiziert und mit der Forderung nach entsprechender „Flexibilität“ verbunden
- die ebenso plausible Forderung gleichzeitig systematisch alle Möglichkeiten zur besseren Nutzung der vorhandenen Qualifikationen auszuschöpfen (was zu allererst einmal heißen müsste, sie vollständig zu erfassen bzw. zur Kenntnis zu nehmen) **dagegen verhält - so sie überhaupt noch gestellt wird - meist folgenlos**
- Maximale Anpassungsbereitschaft wird offenbar nur vom Faktor Arbeitskraft, nicht aber vom Faktor Kapital erwartet
- Von Arbeitskräften wird erwartet, dass sie ihre Bildungsinvestitionen notfalls jederzeit weitgehend oder völlig „abschreiben“
- Sachkapitalinvestitionen zur besseren Nutzung vorhandenen Humankapitals geraten dagegen kaum ins Blickfeld