

Werner, Heinz

Article — Digitized Version

Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Werner, Heinz (1980) : Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 60, Iss. 6, pp. 287-293

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135448>

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.

Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen

Heinz Werner, Nürnberg

Bei der schwieriger gewordenen Arbeitsmarktlage schützt eine höhere Bildung nicht mehr wie früher quasi selbstverständlich vor Arbeitslosigkeit. Dies gilt für die Bundesrepublik wie auch für andere Länder. Gibt es für diese Entwicklung spezifische Ursachen? Wie lauten die Erklärungsansätze?

In praktisch allen europäischen Ländern fand seit Anfang der 60er Jahre eine ausgeprägte Bildungsexpansion statt. Die theoretische Legitimation ergab sich aus dem vermuteten Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und höherer Ausbildung, wie sie in einer Reihe von bildungsökonomischen Untersuchungen dargestellt wurde. Ähnlich wie das Realkapital ist auch das in den Beschäftigten verkörperte Humankapital in Form von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten ursächlich am Produktivitäts- und Wirtschaftswachstum beteiligt. Vor diesem Hintergrund war es verständlich, daß die Bildungsausgaben, hier für das tertiäre Bildungswesen, erheblich gesteigert wurden¹.

Neben diesen am ökonomischen Bedarf orientierten Ansätzen (manpower requirement approach) wurde auch die Forderung erhoben, die Nachfrage der Gesellschaft nach Bildung zu befriedigen (social demand approach). Bildung soll der Befriedigung individueller Bedürfnisse dienen, und die Bildungsplanung besitzt danach die Aufgabe, ausreichende Bildungskapazitäten bereitzustellen. Damit löst sich die Bildungsplanung von einer rein ökonomischen Betrachtungsweise.

In Tabelle 1 wird die Entwicklung und der Stand der Bildungsexpansion in den Ländern der EG aufgezeigt. Um zwischenstaatliche Vergleiche zu ermöglichen, wurden nicht die absoluten Zahlen genommen, sondern die relativen Anteile der Studenten an der Altersgruppe 20 bis 24 Jahre gewählt. Die Expansion des tertiären Bildungswesens war, verglichen mit 1960 (1965), besonders stark in der Bundesrepublik Deutschland, Italien und Dänemark und am wenigsten in Großbritannien ausgeprägt. Der Vergleich zwischen

dem tertiären Sektor insgesamt und dem universitären Sektor enthüllt bereits landesspezifische Besonderheiten: In Italien z. B. besteht der dritte Bildungssektor fast nur aus den Universitäten. Ähnlich ist es in Frankreich. Demgegenüber ist das nachsekundäre Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland, in den Niederlanden, in Belgien, in Großbritannien und in Dänemark stärker differenziert.

Zur Struktur der Studenten sollen noch einige Anmerkungen gemacht werden:

- Die Zahl der weiblichen Studenten ist in allen Ländern stärker als die der männlichen angestiegen und erreichte in manchen Ländern nahezu das Niveau der männlichen Studenten (Frankreich, Dänemark).
- Aufgegliedert nach Fachrichtungen ergibt sich häufig ein von Land zu Land differierendes Bild. Gemeinsam ist, daß die Geistes- und Erziehungswissenschaften an der Spitze stehen. Zunahmen haben vor allem die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu verzeichnen, Abnahmen die Natur- und Ingenieurwissenschaften.

In der Tabelle 2 sind die Anteile der Universitätsabsolventen an der Erwerbsbevölkerung in einigen EGLändern gegenübergestellt. Die Akademikerquoten variieren bei den hier aufgeführten Ländern nicht sehr stark, nämlich zwischen 4,4 % für Italien und 5,3 % für die Bundesrepublik Deutschland. Zu bedenken ist, daß die Kurzstudienabschlüsse nicht einbezogen sind. Ihre Berücksichtigung würde vor allem die Quote für die Bundesrepublik Deutschland und für Frankreich erhöhen².

Eine Gegenüberstellung der Beschäftigungsstruktur der Hochschulabsolventen kann gemeinsame bzw. di-

Heinz Werner, 38, Dipl.-Volkswirt, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg.

¹ Vgl. hierzu OECD: Towards mass higher education, Paris 1974, S. 173 ff.

² Bei der Bundesrepublik für 1978 auf 8,6 %, bei Frankreich für 1978 auf 8,9 %.

ARBEITSMARKT

Tabelle 1

Anteile der Universitätsstudenten an der jeweiligen Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren in den EG-Ländern 1960-1977

(in %)

| | | 1960/61 | 1965/66 | 1970/71 | 1971/72 | 1972/73 | 1973/74 | 1974/75 | 1975/76 | 1976/77 |
|----------------------------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Bundesrepublik Deutschland | insgesamt | 4,5 | 6,9 | 9,2 | 9,6 | 10,3 | 11,9 | 13,2 | 14,2 | 14,7 |
| | weiblich | | | | | 5,7 | 7,1 | 8,3 | 9,2 | 9,6 |
| Frankreich | insgesamt | 7,5 | 12,2 | 14,9 | 15,9 | 16,7 | 16,5 | 17,9 | 19,0 | 19,3 |
| | weiblich | | | | | 16,2 | 16,5 | 17,1 | 18,5 | 18,8 |
| Italien | insgesamt | 4,7 | 10,2 | 17,6 | 18,6 | 20,0 | 21,5 | 22,7 | 24,2 | 24,9 |
| | weiblich | | | | | 15,6 | 17,2 | 18,4 | 19,4 | 20,2 |
| Niederlande | insgesamt | 5,0 | 7,0 | 8,6 | 9,7 | 9,9 | 10,0 | 10,0 | 10,6 | 11,3 |
| | weiblich | | | | | 4,7 | 4,7 | 4,7 | 5,4 | 6,0 |
| Belgien | insgesamt | 5,4 | 8,5 | 10,3 | 11,2 | 10,8 | 10,9 | 11,0 | 11,1 | 11,4 |
| | weiblich | | | | | 6,7 | 7,1 | 7,3 | 7,6 | 7,9 |
| Großbritannien | insgesamt | | 4,7 | 5,4 | 5,8 | 6,2 | 6,4 | 6,6 | 6,9 | 7,1 |
| | weiblich | | | | | 3,9 | 4,1 | 4,4 | 4,8 | 5,0 |
| Irland | insgesamt | | 8,3 | 9,1 | 9,3 | 9,1 | 8,9 | 8,8 | 8,9 | |
| | weiblich | | | | | 6,8 | 6,8 | 7,5 | 7,6 | |
| Dänemark | insgesamt | | 5,9 | 8,6 | 9,7 | 11,0 | 11,8 | 12,9 | 13,6 | 14,2 |
| | weiblich | | | | | 8,4 | 9,1 | 10,0 | 10,7 | 11,4 |

Quelle: SAEG und eigene Berechnungen.

Tabelle 2

Daten zur Bildungs- und Arbeitsmarktsituation von Hochschulabsolventen in einigen EG-Ländern

| | Eingeschriebene Studenten in % zur Altersgruppe 20-24 Jahre der Bevölkerung (in Klammern: Frauen) (1) | | | | Zahl der Universitätsabsolventen pro 10 000 Einwohner der Altersgruppe 20-24 Jahre 1976/77 (2) | Anteil der Hochschulabsolventen (Erwerbspersonen) an der Erwerbsbevölkerung (3) | Arbeitslosenquote (4) | |
|----------------------------|---|-------------|------------------|-------------|--|---|-----------------------|------------------------------|
| | im gesamten Bereich | | an Universitäten | | | | insgesamt | Hochschulabsolventen |
| | 1965/66 | 1976/77 | 1965/66 | 1976/77 | | | | |
| Bundesrepublik Deutschland | 12,8 (8,7) | 24,7 (19,3) | 6,9 | 14,7 (9,6) | 206 | 5,3 (1978) | 3,7 (1978) | 2,1 (1978) |
| Frankreich | 13,9 | 22,5 (21,3) | 12,2 | 19,3 (18,8) | 236 | 4,7 (1978) | 5,6 (1979) | 3,0 (1979) |
| Italien | 10,3 (7,0) | 25,1 (20,4) | 10,2 | 24,9 (20,2) | 194 | 4,4 (1978) | 7,2 (1978) | 7,4 (1978) |
| Großbritannien | 8,4 (6,5) | 13,5 (11,5) | 4,7 | 7,1 (5,0) | 199 | 4,9 (1976) | 6,2 (Dez. 1977) | 4,3 (Dez. 1977) ^a |

^a Universitätsabsolventen, die am 31. 12. 1977 als arbeitslos bekannt sind, in % des jeweiligen Absolventenjahrgangs (berechnet aus: First destinations of university graduates).

Quelle: (1) SAEG: Bildungsstatistik; (2) BMW: Grund- und Strukturdaten 1979, S. 150, INSEE: Annuaire Statistique de la France, ISTAT: Annuario Statistico Italiano, CSU: University Graduates 1977; (3) INSEE: Enquête sur l'Emploi, Oct. 1978, Department of Employment: Employment of the highly qualified, Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 1978, ISTAT: Rilevazione delle Forze di Lavoro; (4) INSEE: Economie et Statistique, Oct. 1979, ISTAT: Rilevazione delle Forze di Lavoro, BLK u. BA: Studien- und Berufswahl 1979/80, S. 72, Department of Employment Gazette und CSU: First destinations of university graduates.

Tabelle 3

Beschäftigungsstruktur der Hochschulabsolventen in einigen Ländern der EG

(in %)

| Sektor | Land | Bundesrepublik Deutschland | | Frankreich ¹ | | Italien | | Großbritannien ² | |
|---|------|----------------------------|------|-------------------------|------|---------|------|-----------------------------|-------------------|
| | | 1970 | 1976 | 1972 | 1978 | 1970 | 1979 | 1970 | 1977 |
| Landwirtschaft und produzierendes Gewerbe | | 15,1 | 12,8 | 23,0 | 15,5 | 11,8 | 12,9 | 41,3 | 35,9 |
| Dienstleistungen | | 84,9 | 86,6 | 77,0 | 84,5 | 88,2 | 87,1 | 58,7 | 64,1 |
| öffentlicher Dienst | | 54,0 | 63,8 | 40,6 | 44,3 | | | 38,3 ^a | 32,3 ^a |
| Bildungswesen | | 43,6 | 43,7 | | | 57,0 | 55,0 | 14,1 | 10,2 |
| Insgesamt | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

¹ Einschließlich Kurzstudiengänge; ² Verbleib der neu diplomierten Hochschulabsolventen; ^a einschließlich verstaatlichter Industrien.

Quelle: Bundesrepublik Deutschland: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung; Bundesanstalt für Arbeit: Studien- und Berufswahl, Ausgabe 1979/80, S. 66; Mikrozensus 1976; Frankreich: INSEE- Enquête sur l'emploi, verschiedene Jahrgänge; OECD-Dokument SME/ET/179.20, S. 27; Italien: Guido Birtig, Camera di Commercio, Milano, unveröffentlichtes Manuskript; Großbritannien: Department of Employment Gazette, January 1979, S. 18.

vergiehende Tendenzen aufzeigen und Rückschlüsse auf Beschäftigungsmöglichkeiten erlauben. Die überwiegende Zahl der Akademiker findet sich im Dienstleistungssektor, hier wiederum im öffentlichen Dienst vor allem im Ausbildungswesen (vgl. Tabelle 3). Eine gewisse Ausnahme stellt Großbritannien dar mit im Vergleich zu den anderen Ländern deutlich höheren Beschäftigungsanteilen im privaten Industriesektor.

Seit einiger Zeit ist eine Stagnation der Bildungsausgaben zu beobachten. Auch der übrige öffentliche Dienst dürfte nicht mehr wie in der Vergangenheit expandieren. Da der überwiegende Teil der Hochschulabsolventen bisher im öffentlichen Dienst seinen Arbeitsplatz fand, ist eine „Umstrukturierung“ der Beschäftigung unumgänglich. Da vor allem Frauen im staatlichen Sektor, und hier überwiegend im Bildungswesen, beschäftigt sind, ist diese Entwicklung besonders für sie relevant. Inwieweit die Privatwirtschaft bereit ist, bei einer verstärkten Wahlmöglichkeit zwischen Universitätsabsolventen und Nicht-Universitätsabsolventen die ersteren vermehrt einzustellen, hängt von einer Reihe von Faktoren ab, wie der Konjunkturlage, dem industriellen und organisatorischen Entwicklungsstand, der Reaktion des Bildungswesens in Form von modifizierten Studiengängen und -ebenen, der Reaktion der Studenten über eine veränderte Studienfachwahl, verbesserte Studien- und Arbeitsberatung oder der gegenseitigen Wertschätzung, wozu auch Statusprobleme gehören, wie z. B. die Bereitschaft, überhaupt eine industrielle Beschäftigung aufzunehmen. Ein gewisses Polster könnte in veränderten Arbeitszeitmodellen bestehen, wie z. B. Arbeitsplatzteilung (job-sharing) oder Teilzeitbeschäftigung. Diese Modelle hätten den Vorteil, daß sie auch mit den individuellen Wünschen nach Arbeitszeit in Einklang gebracht werden können. Auch Überlegungen wie die „recurrent education“, bei der die Beschäftigungs- und Ausbildungsperioden wechseln, gehören hierher, die allerdings einen tiefgreifenden Wandel im Bildungs- und Beschäftigungssystem voraussetzt.

Arbeitslosigkeit

Beschäftigungspolitische Aufmerksamkeit ziehen diejenigen Erwerbspersonengruppen auf sich, deren Position am Arbeitsmarkt sich überdurchschnittlich verschlechterte. Der wichtigste, wenn auch nicht einzige Indikator für das Vorhandensein von Arbeitsmarktproblemen stellt die Arbeitslosenquote dar. Eine Gegenüberstellung der Quoten der Hochschulabsolventen mit den Gesamt-Arbeitslosenquoten zeigt, mit

Ausnahme Italiens, deutlich niedrigere Anteile für die Universitätsabsolventen (vgl. Tabelle 2). Ein Vergleich der Akademisierungsquote mit der Arbeitslosigkeit von Hochschulabsolventen ergibt kein konsistentes Bild. Niedrige Akademikerquoten brauchen nicht notwendigerweise eine günstige Arbeitsmarktsituation für diese Personengruppe zur Folge zu haben. Hohe Hochschulabsolventenanteile bedeuten nicht automatisch Beschäftigungsprobleme. Dies wäre noch deutlicher, wenn man Länder mit hohen Anteilen, wie die USA oder Schweden, heranziehen würde.

Während im vergangenen Jahrzehnt Akademiker keine Probleme hatten, eine Beschäftigung zu finden, traten in den 70er Jahren erstmals Beschäftigungsempässe für diese Personengruppe auf. Wenn auch die Arbeitsmarktposition der hochqualifizierten Arbeitskräfte gewisse eigene Charakteristiken aufweist, kann sie nicht mehr unabhängig von der Wirtschaftslage betrachtet werden. Während konjunktureller Abschwungs- und Stagnationsphasen werden häufig Einstellungsstopps erlassen bzw. keine neuen Arbeitsplätze geschaffen. Erstmals Arbeitssuchende wie Jugendliche oder Hochschulabsolventen sind davon besonders betroffen, da sie weniger offene Stellen vorfinden und mit berufserfahrenen Kräften konkurrieren müssen. Es bilden sich (Teil-) Arbeitsmärkte, zwischen denen eine geringe Mobilität herrscht, ein Sachverhalt, den man als Arbeitsmarktsegmentierung bezeichnet. Eine derartige Segmentierung ist z. B. in Italien und Frankreich zu beobachten, die auch die in diesen Ländern hohe Jugendarbeitslosigkeit mit erklärt.

Der Beschäftigungssektor ist in Italien ein nach außen tarifrechtlich abgeschlossenes System, das zwar die fest Beschäftigten schützt, erstmalig Arbeitssuchenden aber die Arbeitsaufnahme erschwert. Eine ähnliche Abschließung ist auch in Frankreich zu beobachten, wo vor allem die Berufserfahrung eine Rolle spielt, da das Bildungswesen für die Arbeitgeber anscheinend zu wenig Selektionskriterien liefert. Die Suche nach dem ersten Arbeitsplatz verlängert sich, instabile Beschäftigungen werden angenommen, und man schätzt, daß es etwa fünf Jahre dauert, bis ein ganzer Hochschulabsolventenjahrgang auf Dauerarbeitsplätzen beruflich integriert ist³.

Aus dem vorstehenden ergibt sich ein Charakteristikum der Arbeitslosigkeit der hochqualifizierten Arbeitskräfte: Sie konzentriert sich häufig auf den Zeitpunkt des Eintritts in das Erwerbsleben. Im Vergleich zu anderen erstmalig arbeitssuchenden Jugendlichen, die vor einer ähnlichen Arbeitsmarktsituation stehen, schnitten sie bisher noch besser ab. Soweit darüber

³ Vgl. Le monde de l'éducation, novembre 1978, S. 12.

Daten verfügbar sind, verringert sich in der Regel die Arbeitslosenquote mit der Länge der Ausbildung.

Wenn schon nicht arbeitslos, so wird häufig argumentiert, dann sind die Hochschulabsolventen zunehmend nicht ausbildungsadäquat beschäftigt. Hierauf läßt sich keine eindeutige Antwort geben. Bei einem forcierten Anstieg der Hochschulabsolventen und selbst bei einer kontinuierlich wachsenden Arbeitskräftenachfrage – was unter den heutigen Umständen nicht mehr selbstverständlich ist – wird es nicht möglich sein, ausreichend „adäquate“ Arbeitsplätze im traditionellen Sinn bereitzustellen. Die Hochschulabsolventen müssen verstärkt in neuen Beschäftigungsbereichen unterkommen. Dies muß nicht unbedingt mit einer Dequalifikation verbunden sein: Einmal ist es denkbar, daß bei fortschreitender Industrialisierung mit der Komplexität der Tätigkeit auch die Anforderungen steigen, zum anderen wäre es auch möglich, daß sich Hochschulabsolventen aufgrund ihrer größeren Wissensflexibilität und ihres Wissensumfangs einen Arbeitsplatz schaffen, der wiederum mehr Kenntnisse erfordert. Weiterhin darf nicht vergessen werden, daß die Frage einer „adäquaten Beschäftigung“ kein akademikerspezifisches Problem ist, sondern ebenso für andere Qualifikationsgruppen gilt.

Einen weiteren Hinweis auf die Arbeitsmarktsituation der hochqualifizierten Arbeitskräfte könnte auch ihre relative Stellung im Verdienstniveau liefern. Ein Vergleich der Verdienste nach Ausbildungsniveaus ergibt einen eindeutigen positiven Zusammenhang zwischen Einkommen und Bildungsabschluß. Man könnte vermuten, daß bei einem relativen Überangebot an hochqualifizierten Arbeitskräften sich deren Einkommen im Vergleich zu anderen Kategorien nach unten anpassen. Im Fall der Akademiker stehen dem jedoch einige Hemmnisse entgegen. Einmal würden nur die Berufsanfänger betroffen sein. Bereits beschäftigte Hochschulabsolventen würden aus verschiedensten Gründen nicht mit der Herabsetzung ihres Gehalts zu rechnen haben. Der wesentliche Grund ist jedoch der, daß Hochschulabsolventen zunehmend um Arbeitsplätze konkurrieren, die bisher Nicht-Akademiker innehatten. Da es sich hierbei immer um den oberen Teil der Einkommenspyramide handelt, bleibt die führende Stellung im Verdienst erhalten. Gestützt wird dieser Effekt noch durch tarifrechtliche Vorschriften im privaten und öffentlichen Bereich, die die Verdienststruktur an das Ausbildungsniveau binden, und durch die Festlegung von Ausbildungserfordernissen durch berufsständische Organisationen, die zugleich ein höheres Einkommen garantieren. Nicht übersehen werden darf allerdings, daß sich die Einkommensunterschiede zu

den nächstfolgenden Ausbildungskategorien tendenziell verringern.

Im folgenden werden einige der Gründe aufgeführt, die in einer Reihe von Ländern als Ursache der Arbeitslosigkeit bzw. der Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen angesehen werden.

Ursachen der Arbeitslosigkeit

□ *Bildungsexpansion:* In allen Ländern fand eine erhebliche Expansion des Hochschulbildungssektors statt. Wenn der Exklusivcharakter eines Diploms verloren geht, ist die betreffende Personengruppe bei ungünstiger Arbeitsmarktlage nicht mehr gegen Beschäftigungsschwierigkeiten gefeit. Insbesondere abrupte Schwankungen in den Absolventenzahlen wirken sich ungünstig aus. Hinzu kommt noch die Art der Ausgestaltung der Bildungsgänge. Erfolgt vor dem Studium, beim Beginn des Studiums oder aber an seinem Ende nicht eine gewisse Selektion, dann geht die Signalwirkung des Diploms mit der Zeit verloren, und es verliert an Wert für den Arbeitsplatzanbieter. Das gleiche ist zu vermuten, wenn die Ausbildung praxisfern und nur theoretisch erfolgt. Richtet sich das Hochschulwesen trotz Bildungsexpansion weiterhin auf die traditionelle universitäre Bildung ohne inhaltliche Reform aus, so besteht die Gefahr einer „Entfremdung“ zur Arbeitswelt. Beschäftigungsprobleme, insbesondere beim Übergang von der Ausbildung zum Beruf, sind die Folge, so z. B. in Italien. In einer Reihe von Ländern wurden deshalb im tertiären Bildungssektor stärker berufsorientierte Bildungsgänge als Alternative zu einem Universitätsstudium eingeführt oder in die Hochschulbildung integriert. Eine zu starke Spezialisierung ist unter Arbeitsmarktgesichtspunkten jedoch nicht zu befürworten, da sie die späteren beruflichen Möglichkeiten einschränken kann.

□ *Globales Arbeitsplatzdefizit:* Die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze ist nicht ausreichend, um alle Arbeitssuchenden aufzunehmen. Neben demographischen Gründen und dem zunehmenden Erwerbswunsch der Frauen werden für die ungenügende Zahl der Arbeitsplätze der wirtschaftliche Rückgang im Gefolge der Ölkrise genannt. Jugendliche als erstmalig Arbeitssuchende sind von der wirtschaftlichen Krise besonders betroffen. In einigen Ländern macht die Jugendarbeitslosigkeit fast 50 % der Gesamtarbeitslosigkeit aus. Junge Hochschulabsolventen ohne Berufserfahrung können sich dieser Entwicklung nicht entziehen. Mit steigenden Absolventenzahlen trifft auch sie die hohe Arbeitslosigkeit der Berufsanfänger, da die Arbeitgeber berufserfahrene Kräfte bevorzugen.

□ *Segmentierung des Arbeitsmarktes:* Unter Segmentierung versteht man die Bildung von Teilarbeitsmärkten, zwischen denen nur eine geringe Mobilität herrscht. Sie vermindert die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes und erklärt zum Teil das Auftreten einer segment-spezifischen Unterbeschäftigung. Im einfachsten Fall kann man zwei Arbeitsmärkte unterscheiden. Der primäre Arbeitsmarkt enthält die stabilen und attraktiven Arbeitsplätze. Tarifrechtliche und gesetzliche Vorschriften schützen die darin Beschäftigten und erschweren ihre Entlassung. Demgegenüber zeichnet sich der sekundäre Arbeitsmarkt durch schlechtbezahlte, wenig attraktive und instabile Beschäftigungen aus. Erstmalig Arbeitssuchende (junge Absolventen des Bildungssystems) oder wieder in den Arbeitsmarkt eintretende Personen (z. B. Frauen) sind von der Segmentierung besonders stark betroffen. Da der geschützte primäre Sektor für sie wegen mangelnder beruflicher Erfahrung vorerst kaum einen Zugang bietet, sind sie gezwungen, im sekundären Sektor eine vorübergehende Tätigkeit zu akzeptieren oder eine lange Suchzeit in Kauf zu nehmen.

Geändertes Einstellungsverhalten

□ *Reduzierte Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst, insbesondere im Bildungssektor:* Das öffentliche Bildungswesen nahm traditionell einen großen Teil der Hochschulabsolventen als Lehrpersonal wieder auf. Inzwischen wurden die zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten im Bildungsbereich drastisch eingeschränkt. Die Studienfachwahl änderte sich jedoch langsamer. Da vor allem Frauen ins Lehrfach drängten, benachteiligt sie die Entwicklung. Der sonstige tertiäre Sektor, in dem man noch Expansionsmöglichkeiten sieht, kann die zusätzlichen Hochschulabsolventen nicht aufnehmen.

□ *Veränderte Einstellungen der Arbeitgeber und der Hochschulabsolventen:* Eine Reihe von Arbeitgebern hält die Jugendlichen für zu instabil und wenig verlässlich. Da die Hochschulen oft wenig zusätzliche Selektionskriterien liefern, warten viele Arbeitgeber, bis über die „Berufserfahrung“ ein Unterscheidungskriterium geschaffen wird. Andererseits besteht auch von Seiten der Jugendlichen und der Studenten eine gewisse Aversion oder zumindest Unsicherheit gegenüber der betrieblichen Arbeitswelt. Ein Wandel in der Einstellung zur Arbeit ist zu beobachten: Sie ist nicht (mehr) ein Ziel an sich, sondern ein Mittel zum Zweck, nämlich notwendig, um materielle Bedürfnisse zu befriedigen, die aber im übrigen variierbar sind. Damit wird der Zwang zu einer „Karriere“ reduziert.

□ *Betriebsgrößenstruktur:* Kleinere Betriebe stellen erfahrungsgemäß weniger Hochschulabsolventen ein. Liegt eine derartige Betriebsgrößenstruktur vor, so muß dies nicht notwendigerweise Beschäftigungsprobleme mit sich bringen. Es spielen eine Reihe von anderen Faktoren eine Rolle, wie der technologische und der organisatorische Stand der Betriebe.

□ *Fehlende Beratungs- und Vermittlungsdienste:* Eine Kluft bleibt zwischen dem Studium und der Arbeitswelt bestehen, wenn zwischen beiden keine Klammer in Form von Beratungs- und Vermittlungsdiensten existiert. Die Aufnahme des Studiums oder die Studienfachwahl erfolgt dann in der Regel nicht unter Berücksichtigung der späteren Berufsmöglichkeiten. So ist z. B. zu beobachten, daß in Ländern mit guten Informationsmöglichkeiten über die Arbeitsmarktchancen diese Informationen auch wahrgenommen werden und die Studentenzahlen in Höhe und Struktur beeinflussbar sind. Bei mangelnden Informationsmöglichkeiten erhält man nach Abschluß des Studiums keine Transparenz über die verfügbaren Arbeitsplätze und die Sucharbeitslosigkeit vergrößert sich.

Abschließend zu den hier aufgeführten Ursachen der Akademikerarbeitslosigkeit ist zu bemerken, daß ein von Land zu Land unterschiedliches Ursachenbündel vorliegt. Das Bildungs- und das Beschäftigungssystem sind traditionell gewachsen. Dies erklärt die landesspezifischen Unterschiede. Ein Teil der hier aufgeführten Gründe gilt nicht nur für die Hochschulabsolventen, sondern ebenso für andere Erwerbspersonengruppen (z. B. globales Arbeitsplatzdefizit, Segmentierung, Beratungs- und Vermittlungsdienste).

Theoretische Erklärungsansätze

Aus den bisherigen Ausführungen ergibt sich, daß sich aus einem internationalen Vergleich der Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen keine für alle Länder gültigen Situationen, Ursachen oder Sättigungsgrenzen ableiten lassen. Neu ist, daß die Akademiker in den letzten Jahren nicht mehr vor Beschäftigungsproblemen geschützt waren. Andererseits deutet das weitgehende Fehlen eines spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmebündels für sie darauf hin, daß die Arbeitsmarktpolitik bei anderen Gruppen größere Schwierigkeiten sieht (z. B. bei den Älteren, minderqualifizierten Jugendlichen, Frauen etc.).

Hätte man eine empirisch gehaltvolle Theorie des Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfs in einer Wirtschaft, dann wäre es möglich, die Entwicklungstendenzen vorherzusagen. Der für die Ermittlung des zukünftigen Bildungsbedarfs entwickelte Arbeitskräftebedarfs-Ansatz (manpower requirement approach) ist je-

doch problematisch⁴, da die zugrunde gelegte Beziehung Wirtschaftswachstum (Produktion)-Bildung kaum quantifizierbar ist und für prognostische Zwecke zu unsicher wird. Als besonders schwerer Mangel erweist sich, daß die Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Komponenten, z. B. Produktion-Produktivität, Arbeitskräfteeinsatz-Produktion, Qualifikationsstruktur-Produktivität, nicht berücksichtigt werden. So wird die Vorausschätzung der Arbeitsproduktivität bislang allein aus der Vergangenheitsentwicklung abgeleitet.

Schwierig ist ferner die Bestimmung der Anteile der Berufe (und damit der Qualifikationen) an der Zahl der Beschäftigten in einzelnen Branchen, die beim „manpower requirement approach“ in Form von Trendfortschreibungen oder gar als konstant extrapoliert werden. Nun ist aber eine Substitution zwischen Arbeitskräften durchaus möglich. Die Substitution zwischen verschiedenen Berufen oder Tätigkeiten ergibt sich auf dem Umweg über die Substitution von Arbeit und Kapital. Oft läßt nämlich die Einführung eines erhöhten Mechanisierungsgrades die Berufsstruktur nicht konstant, sondern verändert die Arbeitsplatzanforderungen.

Qualifikationstheoretische Ansätze⁵ könnten Hinweise auf den erwartbaren Bildungsbedarf geben. Die Höherqualifizierungshypothese besagt, daß mit dem technischen, organisatorischen und sozioökonomischen Fortschritt immer mehr anspruchsvollere Tätigkeiten entstehen. Demgegenüber steht die Dequalifizierungshypothese, nach der mit verstärkter Automatisierung und Rationalisierung auch die Hilfs- und Helfertätigkeiten zunehmen. Beide Ansichten fließen zusammen in der sogenannten Polarisierungshypothese, nach der mit dem technischen und sozioökonomischen Fortschritt sowohl höhere als auch niedrigere Qualifikationen erforderlich werden. Die Frage ist in unserem Zusammenhang dann, welche Tendenz überwiegt.

Drei-Sektoren-Theorie

Die Polarisierungs- wie auch die Dequalifizierungs- und die Höherqualifizierungshypothese entstammen industriesoziologischen Untersuchungen und gelten deshalb für den Produktionsbereich. Bei gesamtsektoraler Betrachtung müssen sie relativiert werden: Der technische Fortschritt im primären (landwirtschaftlichen) und sekundären (industriellen) Sektor führt zu vermehrter Produktion von Nahrungsmitteln und industriellen Verbrauchsgütern. Mit einer wachsenden Sättigung des Bedarfs an primären und sekundären Gütern verlagert sich die Nachfrage auf tertiäre Güter (Dienstleistungen). Im tertiären Sektor ist das durchschnittliche Ausbildungsniveau höher. Wie bereits frü-

her festgestellt, ist der überwiegende Teil der Hochschulabsolventen im Dienstleistungssektor beschäftigt.

Zugleich läßt sich auch zeigen, daß der Dienstleistungssektor entsprechend der „Drei-Sektoren-Theorie“ von Fourastié zunehmend an Bedeutung gewinnt. Er verzeichnet steigende Beschäftigtenanteile. Hierbei ist noch zu bedenken, daß die traditionellen Wirtschaftszweigklassifikationen tendenziell die Dienstleistungen unterschätzen, da auch im Produktionsbereich, der zum sekundären Sektor gehört, Dienstleistungsfunktionen ausgeübt werden, so z. B. im Vertrieb, im Kundendienst, in der Beratung usw.

Eine weitere Überlegung soll in diesem Zusammenhang eingebracht werden. Im Rahmen der Neuen Weltwirtschaftsordnung wird eine intensivere Arbeitsteilung zwischen den Industrie- und den Entwicklungsländern angestrebt, und zwar in Form einer verstärkten Eingliederung auch der weniger entwickelten Länder in die internationalen Austauschbeziehungen und vor allem in den Welthandel. Die im Ausland und von internationalen Organisationen durchgeführten Untersuchungen über die Auswirkungen eines verstärkten Handels mit Entwicklungsländern kommen alle zum Ergebnis, daß dadurch tendenziell weniger qualifizierte Arbeitskräfte freigesetzt und höherqualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden⁶.

Es ist zu beobachten, daß der Anteil der Hochschulabsolventen in den primären und sekundären Wirtschaftsbereichen trotz des relativen Beschäftigungsrückgangs in diesen Sektoren steigt. Dies könnte auf einer Verdrängung der Minderqualifizierten durch die Höherqualifizierten beruhen oder auf eine Umstrukturierung des Beschäftigungssystems zurückzuführen sein.

Umstrukturierungshypothese

Für die Umstrukturierungshypothese sprechen eine Reihe von Gründen, die auch bei einem internationalen Vergleich bestätigt werden:

□ Die Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem Höherqualifizierten geschieht nicht abrupt, sondern vollzieht sich langfristig und häufig im Generationswechsel: Ein Hochschulabsolvent nimmt den von einem Praktiker verlassenen Arbeitsplatz ein.

⁴ Vgl. Cornelia Mattern, Gernot Weißhuhn: Einführung in die ökonomische Theorie von Bildung, Arbeit und Produktion, Frankfurt/Main 1980, S. 162 ff.

⁵ Vgl. Manfred Kaiser: Grundbildung und berufsfeldorientierte Ausbildung, in: Soziale Welt, 1/1979, S. 11 ff.

⁶ Vgl. den Überblick in Heinz Werner: Internationale Arbeitsteilung – Tendenzen, Probleme, in: MittAB 4/1979, S. 545.

So schreibt z. B. das britische Department of Employment⁷. „Das Eindringen der Hochschulabsolventen in neue Beschäftigungsbereiche ist ein kontinuierlicher Prozeß. Die Änderungen in der Beschäftigungsstruktur von Hochschulabsolventen manifestieren sich in Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, wie beispielsweise: (a) die Arbeitgeber suchen heute Hochschulabsolventen, die Stellen besetzen sollen, die vorher von Schulabgängern besetzt waren; (b) Hochschulabsolventen bewerben sich um Positionen, für die die Arbeitgeber ein Universitätsdiplom nicht als notwendiges oder nicht einmal als wünschenswertes Qualifikationsmerkmal voraussetzen“. „Ein weiterer Aspekt des Anpassungsprozesses, über den es bisher keine exakten Informationen gibt, ist die mögliche Änderung im Inhalt der Tätigkeiten, um sie mehr an den Fähigkeiten der neuen Stelleninhaber auszurichten, und in der Ausfüllung der neuen Beschäftigungsbereiche durch die Hochschulabsolventen im Hinblick auf die tatsächlich geleistete Arbeit und das Beharrungsvermögen am Arbeitsplatz“.

□ Die ökonomisch-technischen Veränderungen setzen neue Bedingungen, die zu einer fortlaufenden Veränderung der Arbeitsplatzanforderungen, d. h. zur Umstrukturierung der Aufgabengebiete führen.

Eine Umfrage bei erwerbstätigen Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland ergab⁸, daß nur jeder elfte Arbeitsplatz zuvor von einem Praktiker ohne Studium besetzt gewesen ist. Demgegenüber waren über die Hälfte der Vorgänger Akademiker. Der Rest verteilt sich auf freiberuflich Tätige, Fachhochschulabsolventen und neu eingerichtete Arbeitsplätze. Bei einem zeitlichen Vergleich nach Abschlußjahrgängen zeigt sich, daß Arbeitsplätze zunehmend neu eingerichtet wurden. Der Anteil liegt inzwischen bei 17 %. Dies ist ein Indiz für einen Umstrukturierungsprozeß und weniger für einen Verdrängungsprozeß.

Verdrängungshypothese

Für die Verdrängungshypothese spricht, daß sich in allen Ländern feststellen läßt, daß mit einem steigenden Angebot an Hochschulabsolventen sich diese auf andere (neue) Tätigkeitsbereiche verteilen oder die

⁷ Department of Employment: Employment of the Highly Qualified, 1971-1986, London 1978, S. 28/29.

⁸ Vgl. Friedemann Stoß: Ausgewählte Befunde zur Situation der Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1979, in: MittAB 4/1979, S. 620 f.

⁹ Vgl. CEREC: Note d'information, no 52, novembre 1978, und no. 153, mai 1979, S. 13; Le monde de l'Education, novembre 1978, S. 16.

¹⁰ Vgl. George Vedei: The Reform and Development of Tertiary (post secondary) Education in Southern Europe, Council of Europe, Doc. DECS/ESR-Mérid (78) 15, S. 4.

nächst darunterliegende Beschäftigungsebene besetzen. Darauf wird besonders in Frankreich hingewiesen⁹. Die Entwicklung, daß neu auf den Arbeitsmarkt tretende Absolventen des Bildungswesens zunehmend die nächst untere Beschäftigungskategorie besetzen, gilt nicht nur für die Hochschulabsolventen, sondern trifft für alle Bildungsebenen zu.

Dadurch, daß das Universitätsdiplom keinen Seltenheitswert mehr besitzt, wird es zunehmend zur Voraussetzung zum Zugang zu einer entsprechenden Beschäftigungsebene. Andererseits garantiert der Besitz eines Universitätsdiploms nicht automatisch für alle Hochschulabsolventen eine Anstellung auf dieser Ebene. Die Hochschulabsolventen besetzen jedoch in der Regel die oberen Beschäftigungskategorien. Jugendliche, die kein Hochschuldiplom besitzen, finden den Zugang zunehmend versperrt.

Die Arbeitgeber sind bei Neueinstellungen an gewisse Normen gebunden. Diese können gesetzlicher Art sein, wie Kündigungsschutzvorschriften oder tarifrechtliche Bestimmungen, die das Bildungsniveau an ein Gehaltsniveau binden. Derartige Bestimmungen bestehen in allen Ländern. Weiterhin gibt es gewisse betriebliche Normvorstellungen, wie z. B. die Einschätzung, daß ein unterwertig beschäftigter Hochschulabsolvent aus seiner Unzufriedenheit Arbeitskonflikte heraufbeschwört.

Die Hochschulabsolventen werden aufgrund von Tätigkeits-, Einkommens- und Staturerwartungen nicht jedes beliebige Stellenangebot annehmen. Derartige Erwartungen spielen bei der Arbeitssuche in allen Ländern eine Rolle, wenn sich auch von Land zu Land unterschiedliche Erwartungsprioritäten ergeben. So spielen z. B. in den Mittelmeerländern Statusüberlegungen eine wesentliche Rolle¹⁰. Sie verhindern, daß junge Hochschulabsolventen eine Beschäftigung in der Industrie suchen. Sie ziehen es vielmehr lieber vor, auf eine Stelle im Dienstleistungsbereich, vor allem im öffentlichen Dienst, zu warten.

Die Verdrängungs- und die Umstrukturierungshypothese beruhen gleichermaßen auf der Annahme, daß sich Höherqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt besser durchsetzen können und über mehr Beschäftigungsoptionen verfügen als Minderqualifizierte. In der Tendenz wird diese Aussage durch den internationalen Vergleich der hier einbezogenen Länder unter der Voraussetzung bestätigt, daß im Bildungsbereich bestimmte Standards eingehalten werden und sowohl von seiten der arbeitssuchenden Hochschulabsolventen als auch von seiten der Arbeitgeber eine Anpassungsbereitschaft besteht.