

Soskice, David; Hancké, Bob

Working Paper

Von der Konstruktion von Industrienormen zur Organisation der Berufsausbildung: Eine vergleichende Analyse am Beispiel von Großbritannien, Deutschland, Japan und Frankreich

WZB Discussion Paper, No. FS I 96-310

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Soskice, David; Hancké, Bob (1996) : Von der Konstruktion von Industrienormen zur Organisation der Berufsausbildung: Eine vergleichende Analyse am Beispiel von Großbritannien, Deutschland, Japan und Frankreich, WZB Discussion Paper, No. FS I 96-310, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/44109>

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.

discussion paper

WZB

WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN
FÜR SOZIALFORSCHUNG

SOCIAL SCIENCE RESEARCH
CENTER BERLIN

FS I 96 - 310

**Von der Konstruktion von Industrienormen
zur Organisation der Berufsausbildung.**

Eine vergleichende Analyse am Beispiel
von Großbritannien, Deutschland, Japan
und Frankreich

David Soskice / Bob Hancké

August 1996
ISSN Nr. 1011-9523

**Research Area:
Labour Market and
Employment**

**Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und
Beschäftigung**

**Research Unit:
Economic Change and
Employment**

**Abteilung:
Wirtschaftswandel und
Beschäftigung**

ZITIERWEISE / CITATION

David Soskice / Bob Hancké

Von der Konstruktion von Industrienormen zur Organisation der Berufsausbildung

Eine Vergleichende Analyse am Beispiel
von Großbritannien, Deutschland, Japan
und Frankreich

Discussion Paper FS I 96 - 310
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1996

Forschungsschwerpunkt:

Arbeitsmarkt und
Beschäftigung

Research Area:

Labour Market and
Employment

Abteilung:

Wirtschaftswandel und
Beschäftigung

Research Unit:

Economic Change and
Employment

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin

Eine frühere Fassung dieser Arbeit war ein Beitrag für das Seminar „Verhandlungs- und Erarbeitungsprozess der Ausbildungsordnungen: ein Vergleich Frankreich - Deutschland“, LEST, Aix-en-Provence, 22.-24.Mai 1996. Unser Dank geht an Steven Casper und Jay Tate für ihre Hilfe bei der Entwicklung der Ideen in diesem Papier und an Philippe Méhaut für hilfreiche Kommentare für die erste Fassung.

Zusammenfassung

In diesem Papier werden Ausbildungszertifikate und Diplome als Industrie-Normen verstanden und analysiert, also als Dokumente mit standardisierten Informationen für die Akteure in der Wirtschaft. Im ersten Teil wird der vergleichende Analyserahmen entwickelt und die Hypothese über die verschiedenen Modelle des zeitgenössischen Kapitalismus dargestellt. Im zweiten Teil wird die institutionelle Einbettung des Normenbildungsprozesses in vier „Familien“ des Kapitalismus erläutert. Im dritten Teil geht es um die Konstruktion von Diplomen und Zertifikaten der Berufsausbildung; dabei wird die Art und Weise, wie Industrienormen entwickelt und eingesetzt werden, als heuristischer Rahmen genommen. Untersucht werden diese Fragen anhand der Situationen in Großbritannien, Deutschland, Japan und Frankreich.

Abstract

This paper discusses training certificates and diplomas as industrial norms, i.e. as a standardized document which contains information for economic agents. The first part develops the comparative capitalism framework at the basis of the text, and the second the institutional embeddedness of industrial norm-building. The third part treats the construction of diplomas and training certificates using the treatment of industrial norms as a heuristic framework. The four national cases discussed here are the UK, Germany, Japan and France.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Variationen des Kapitalismus	2
2. Industrielle Normung und die verschiedenen Formen des Kapitalismus	7
2.1 Die Konstruktion der Normen durch den Markt: Großbritannien und die USA	8
2.2 Normung durch Industrieverbände verhandelt: Deutschland	9
2.3 Normung durch Produktionsnetze: Japan	10
2.4 Normung via den Staat: Frankreich	11
3. Von der Normbildung zu Berufsabschlüssen	12
3.1 Großbritannien: Das Ausbildungsdefizit	14
3.2 Deutschland: Ausbildung mittels Arbeitgeberorganisationen	16
3.3 Japan: Berufsausbildung zwischen Schule und Keiretsu	18
3.4 Frankreich: Die Bänder zwischen Staat und Großunternehmen	19
4. Schlußfolgerungen	21
5. Bibliographie	23

Einleitung

Welchen Wert messen die ökonomischen Akteure Ausbildungszertifikaten bei? Wie kommen junge Leute zu der Überzeugung, in den Erwerb von technischen Kompetenzen durch das Ausbildungssystem zu investieren? Und wie benutzen Unternehmen die Informationen, die Diplome und Ausbildungszertifikate enthalten? Dies sind die zentralen Fragen unseres Beitrages.

Wir besprechen die Berufsausbildung, als handele es sich um Industriestandards, d.h. unser Ziel ist die Analyse der Konstruktion von Abschlüssen und Zertifikaten als Industrienormen, welche Informationen für die Akteure in der Wirtschaft bereithalten. Dabei stellen wir uns zwei zentrale Fragen: Erstens, warum ist der Prozeß der Konstruktion von Industrienormen von Land zu Land verschieden? Unsere Hypothese lautet, daß die Konstellation der grundlegenden Elemente des Kapitalismus in jedem Land anders ist. Es ist vor allem — so unser Argument — die Organisation der Arbeiterschaft (sowohl in ihrer Rolle als Arbeitgeber als auch als Industrielle), welche verschiedene Konstruktionstypen von Industriestandards bestimmt.

Zuerst stellen wir die institutionellen Systeme der Konstruktion von Industrienormen für die vier OECD-Staaten Frankreich, Großbritannien, Deutschland und Japan dar, um uns dann der zweiten Frage zuwenden zu können: Kann uns die Ausgestaltung der institutionellen Systeme von Industrienormen helfen, die Organisation der beruflichen Ausbildung in verschiedenen Ländern besser zu verstehen? Unsere Analyse versucht also, Parallelen zwischen der Konstruktion von Industriestandards und dem Berufsausbildungssystem aufzuzeigen. Der Konstruktion von Industriestandards eine Musterfunktion zuschreibend, werden wir zeigen, daß die soziale Organisation von Kapital und dessen institutionelle Form zur Erklärung der unterschiedlichen Organisationsmodelle in verschiedenen Ländern beiträgt.

Daß wir unsere Aufmerksamkeit auf diese Informations (-ökonomische) Funktion von Diplomen konzentrieren, bedeutet natürlich, daß wir andere Funktionen der Diplome und Zertifikate ignorieren, wie z.B. die Rolle der Ausbildung als Statussymbol oder als Filter. Gemessen auch an der Breite dieses Breitages - die Diskussion der Organisation zweier wichtiger Institutionen im gegenwärtigen Kapitalismus für vier verschiedene Länder - wird die Besprechung von den einzelnen Ländern notwendigerweise sehr kurz

ausfallen. Für mehr Einzelheiten laden wir die Leserinnen und Leser ein, die Bibliographie zu befragen.

Unsere Diskussionsvorlage ist wie folgt aufgebaut: Im ersten Teil führen wir in den Begriff der verschiedenen Organisationsmodelle im Spätkapitalismus ein. Wir skizzieren die Elemente, welche die vier (nationalen) Modelle des Kapitalismus, die im Zentrum des Beitrages stehen, voneinander abstufen. Der zweite Teil stellt die Wirtschaftspolitik in den verschiedenen Kapitalismusmodellen im Hinblick auf die Konstruktion von Industrienormen dar. Im dritten Teil analysieren wir dann die Berufsausbildungssysteme und zwar aus der Sicht und mit den erarbeiteten Instrumenten des vorhergehenden Abschnittes. Und wir zeigen, daß zu den Institutionen, welche die Konstruktion von Industrienormen generieren, parallele Institutionen bestehen, welche die Berufsausbildung, sprich die Abschlüsse, Zertifikate und Referenzen, bestimmen.

Die Diskussionen bezüglich der Standards in der Berufsausbildung (Teil 3) und der Industrienormen (Teil 2) zusammengenommen, erlauben uns schließlich, unser Argument im Hinblick auf die vorab dargestellten Variationen des Spätkapitalismus (Teil 1) weiterzuentwickeln, was uns damit zu den Schlußfolgerungen führt.

1. Variationen des Kapitalismus

Das Scheitern des "real existierenden Sozialismus" in Osteuropa und die andauernde Krise des Marxismus (für den der Kapitalismus in Wirklichkeit nur eine einzige Form, wenn auch mit unterschiedlichen Gesichtern, hat) erlaubt die Entwicklung der These von verschiedenen Organisationsformen des Kapitalismus.

In ihrer allgemeinsten Form besagt die These, daß es Familien des Kapitalismus gibt: mehr oder weniger organisiert, sozialdemokratisch oder liberal und reguliert oder dereguliert. Leider sind die Ursachen für diese Unterschiede in dieser Diskussion unzureichend thematisiert und entwickelt worden, und deren Spezifizierung bietet als Erklärung oftmals nur verkürzt die Unterschiede in den Errungenschaften der Arbeiterklasse in der Nachkriegszeit an (Goldthorpe 1984; Crouch & Streeck 1995).

Wir beziehen dagegen eine andere Stellung. Wir sehen die Ursachen für die Variationen des Kapitalismus im unmittelbaren Umfeld der Unternehmen begründet, welche die zentralen Akteure des Spätkapitalismus sind. Während Unternehmen in der Zeit des Fordismus noch Massenprodukte für stabile

Märkte produzierten und das nationale Rahmengerüst von einem mal mehr, mal weniger starken Staat verwaltet wurde und explizite oder stillschweigende Sozialpartnerschaften bestanden (Piore & Sabel 1984), so stehen Unternehmen heute verschiedenen parallelen Ordnungen gleichzeitig gegenüber: Sie müssen sich auf dem Markt, also gegenüber ihren Kunden positionieren. Sie müssen Beziehungen mit ihren Eigentümern unterhalten — das betrifft die Welt der Finanzierung. Sie müssen aber auch Beziehungen mit anderen Unternehmen pflegen, das sind einerseits Konkurrenten, aber andererseits — und das ist noch wichtiger — sind es Zulieferer. Schließlich unterhält jedes Unternehmen Beziehung mit seinen Arbeitskräften, sprich mit seiner Belegschaft — was den Bereich der Humanressourcen betrifft, und jedes Unternehmen steht in der einen oder anderen Form in einer Beziehungen mit den Gewerkschaften (Soskice 1990; Soskice 1994).

Unser zentraler Vorschlag besteht darin, diese Konstellation dahingehend zu verstehen, daß die durch die Unternehmen gefundenen Lösungen für ihre unterschiedlichen strategischen Probleme eng miteinander verbunden sind, und zwar auf eine Art und Weise, die als ein Gleichgewicht betrachtet werden kann. Das bedeutet, daß eine Entscheidung über die Ausgestaltung einer dieser Dimensionen notwendigerweise die Wahlmöglichkeiten für die Gestaltung der anderen Dimensionen einschränkt. Eine getroffene Wahl übt damit Druck und Einfluß auf zukünftige Entscheidungen aus, bietet aber oftmals auch neue Möglichkeiten. So bedingt beispielsweise eine Politik des kurzfristigen Finanzierungskapitals, wie man sie etwa in den USA oder in Großbritannien findet, eine Verwaltung der Humanressourcen, welche sich auf die Möglichkeit der kurzfristigen Reduktion der Lohnkosten konzentriert, was wiederum ein tendenziell konfliktuelles System der industriellen Beziehungen impliziert und auch ein Defizit in der technische Ausbildung zur Folge hat (der Rücklauf von Ausbildungsinvestitionen ist viel zu unsicher, als daß Unternehmen darein ernsthaft investieren würden).

Anstelle einer Beschreibung der nationalen Modelle des Kapitalismus wird hier der Versuch unternommen, eine Theorie der verschiedenen Typen von spätkapitalistischen Systemen zu entwickeln. Die Grundlage hierfür bilden die Unterschiede in der Art der zwischenbetrieblichen Koordination und der Form der Koordination zwischen Unternehmen und Staat. Es wird argumentiert, daß die Produktionsregimes der meisten OECD-Länder Ende der 1980er Jahre in eines von zwei Grundmustern bzw. in ein untergeordnetes Nebemuster fallen. Das erste Grundmuster, welches wir das der "Koordinierten Marktwirtschaft" oder KMW (englisch "Business-Coordinated Market Economy") nennen, umfaßt die meisten nordeuropäischen Ökonomien, wie etwa Deutschland, Schweden und die Schweiz. In einer etwas abweichenden Variante fällt aber auch Japan in dieses Muster. (Italien wiederum ist ein komplexer Fall, da zwar Nord- und Mittelitalien viele Ähnlichkeiten mit dem KMW-Muster aufweisen, der Süden des Landes sich davon aber unterscheidet.) Wesensmerkmal dieses Musters ist die enge Koordination zwischen Unternehmen und die Tatsache, daß der

Staat die Möglichkeit hat, zusammen mit Unternehmen die Rahmenbedingungen zu verhandeln, in denen individuelle Unternehmen operieren (Albert 1991; Hall 1994).

Das KMW-Muster existiert in zwei Varianten: eine bezieht sich auf Nordeuropa und eine andere auf Japan und Südkorea. Um es nochmal hervorzuheben, die Unterscheidungsmerkmale einer jeden Variante liegen in der Art und Weise begründet, wie Koordination in der Wirtschaft stattfindet. In der nordeuropäischen Variante, ist die Koordination auf der Ebene des industriellen Sektors konzentriert. Diese Variation wird fortan "Industriekoordinierte Marktwirtschaft" (englisch "Industry Coordinated Economy") genannt. In Ökonomien dieses Typs sind starke Industriegewerkschaften, die Normsetzung innerhalb des industriellen Sektors, ein System des Technologietransfers und der Technologiediffusion auf der Ebene der Industrie und (natürlich) auch die Ausbildung von Ingenieuren und anderen hochqualifizierten Arbeitskräften in einem Industrie-Technologie-Netzwerk, sowie schließlich die Konstruktion und Entwicklung von Standards der Berufsausbildung auf Industriebasis möglich. In der anderen Variante findet die intensivste Form der Koordination zwischen Unternehmen einer Gruppe statt, und zwar innerhalb der vertikalen und horizontalen Keiretsu in Japan und den Chaebol in Korea. Koordination zwischen Unternehmen der gleichen Industrie ist typischerweise beschränkt und spiegelt in Wirklichkeit vor allem den Wettbewerb zwischen großen Industrieunternehmen wieder. Wir finden in dieser Variante Betriebsgewerkschaften, Technologiediffusion und -entwicklung innerhalb der Unternehmensgruppe, die Konstruktion von Industrienormen in der Gruppe und eine auf die Unternehmen der Gruppe basierende Berufsausbildung, die damit nicht ein Merkmal der gesamten Industrie ist.

Das zweite Grundmuster des zeitgenössischen Kapitalismus, welches in den Angelsächsischen Ökonomien und Irland zu finden ist, wird von uns als die "Unkoordinierte" bzw. "Liberale Marktwirtschaft" oder UMW (englisch "Uncoordinated or Liberal Market Economies") klassifiziert. Unternehmen haben kaum Kapazitäten, um ihre Aktivitäten kollektiv zu koordinieren, so daß es der Markt ist, der sowohl im technischen Bereich als auch im Bereich der Qualifikationen Standards setzt. Darüber hinaus bedeutet das Unvermögen der Unternehmen, kollektiv zu handeln, daß sie über die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen mit dem Staat nicht verhandeln können. Der Staat mit all seinem Rüstzeug, von der Gesetzgebung bis hin zu seinen quasi-öffentlichen Tätigkeiten, ist nur selten in der Lage, den institutionellen Rahmen, in dem Unternehmen agieren, zu verändern, wenn sich die Ansprüche nicht vor einem Gericht einklagen lassen. Somit ist der Staat in einer Liberalen Marktwirtschaft, wie auch der Staat in einer Koordinierten Marktwirtschaft, eine Armlänge weit von dem individuellen Unternehmen entfernt. Doch im Gegensatz zum KMW-Staat kann der Staat in einer Liberalen Marktwirtschaft mit der Wirtschaft nicht zusammen Rahmenbedingungen ausarbeiten, so daß im Gegenzug die koordinierte Wirtschaft durch individuelle Unternehmen "öffentliche" Güter

produzieren könnte — ein Prozeß, der selbstverständlich engere Beziehungen, denn die, die auf eine Armlänge hinaus möglich sind, erfordert.

Der einzige G5-Staat, welcher in keine der beiden dargestellten Gruppen eingeordnet werden kann, ist Frankreich. Für Frankreich gibt es ein eigenes Muster, welches hier mit dem Begriff "Eliten-Koordinierte-Marktwirtschaft" (englisch "State-business-elite Coordinated Market Economy") bezeichnet wird. Dieses dritte Muster ist mehr auf dem Pfad des Wandels als die beiden anderen. Bezüglich unserer generellen Herangehensweise unterscheidet es sich von den anderen wiederum durch die Art und Weise der Koordination. Koordination findet hier durch die Netzwerke der Wirtschaftseliten statt, die ihre Karrieren im öffentlichen und privaten Sektor machen, was somit auch den Bereich der öffentlichen Verwaltung einschließt. Bei diesem Typ der Koordination ist der Staat direkt durch einzelne Unternehmen involviert. Die Unternehmen können ihre Aktivitäten zwar koordinieren, jedoch — und dies ist wichtig, im Auge zu behalten — nicht unabhängig vom Staat. Der Staat ist hier *keine* Armlänge weit von den Unternehmen entfernt.

An dieser Stelle ist es vielleicht nützlich, die breitgestreuten institutionellen Unterschiede in den Grundmustern zusammenzufassen. Die institutionellen Rahmenbedingungen in Koordinierten Marktwirtschaften (sowohl in der industrie- als auch in der gruppenkoordinierten Variante) fördern tendentiell die Entwicklung von kooperativen, langfristigen Beziehungen und zwar sowohl zwischen den Unternehmen, zwischen den Unternehmen und ihren Belegschaften und auch zwischen den Unternehmen und ihren Eigentümern. Durch diese Struktur der Beziehungen erhalten die Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil für Qualitätsprodukte und -dienstleistungen, weil deren Entwicklung und Produktion von der Möglichkeit der Unternehmen abhängt, erstens, an der Technologiediffusion unternehmensübergreifend teilzuhaben und zweitens, den Beschäftigten und Zulieferern beträchtliche Autonomie zuzugestehen, deren Fertigkeiten wiederum von langfristigen Beziehungen mit dem Unternehmen abgeleitet sind. Diese Unternehmen werden wegen der zunehmenden Bedeutung von organisierten und informellen Netzwerken in der Wirtschaft als "kapitalkoordiniert" (englisch "business-coordinated") bezeichnet.

Die institutionellen Rahmenbedingungen in KMWen haben folgende Characteristica gemeinsam:

- a) ein Finanzsystem, das die langfristige Unternehmensfinanzierung ermöglicht;
- b) ein System der industriellen Beziehungen, in dem Gewerkschaften eine wichtige Rolle spielen und das kooperative industrielle Beziehungen in Unternehmen und koordinierte Lohnverhandlungen unternehmensübergreifend ermöglicht;

c) ein Schul- und Berufsausbildungssystem, das ernsthaft die Basisausbildung von jungen Menschen fördert und in welchem die Wirtschaftsverbände und/ oder individuelle Unternehmen eng eingebunden sind;

d) ein System der zwischenbetrieblichen Beziehungen, wo die zwischenbetriebliche Kooperation im Bereich von Basistechnologien und bei der Techniknormung stattfinden kann.

Das zweite Grundmuster umfaßt die angelsächsischen Ökonomien (Großbritannien, USA, Kanada, Neuseeland, Australien) und Irland, welche hier als "Unkoordinierte" oder "Liberale Marktwirtschaften" (UMWen) bezeichnet werden. Die institutionellen Rahmenbedingungen betonen die Markt deregulierung und begünstigen kurzwährende, auf Wettbewerb ausgerichtete Beziehungen. Diese Rahmenbedingungen bieten einen Wettbewerbsvorteil für Güter und Dienstleistungen einer anderer Art. Diese können sehr allgemein als Aktivitäten bezeichnet werden, welche Unternehmen in Produkt-, Technologie- und Arbeitsmärkten viel Beweglichkeit abverlangen und wo Individuen angemessen belohnt werden, wenn sie ein relevantes Risiko auf sich genommen haben und die dafür notwendigen Kompetenzen hatten.

Mit solchen Aktivitäten ist eine Palette gemeint, die von risikoreichen radikalen Innovationen, in die eine relativ kleine Gruppe von Forschern einbezogen ist (Biotechnologie, Software, neue Werkstoffe), über hoch innovative Aktivitäten im Dienstleistungssektor (Unterhaltung, Werbung, Managementberatung) geht; Aktivitäten in komplexen Systemen, die das schnelle Setzen von Standards innerhalb von Organisationen erfordern (Telekommunikation, Luftverkehr, Raumfahrt); die Produktion und Entwicklung von Gütern und Dienstleistungen, welche von sozialen Fertigkeiten abhängen und die Fähigkeit erfordern, schnell auf neue Kunden oder Arbeitskräfte in sich neu stellenden Situationen einzugehen (Kundenbanking, Reiseagenturen); und schließlich der "Finanzfordismus", in dem die Produktion auf einem niedrigen Kostenniveau standardisiert ist — diese erfordert häufigen personellen Wechsel und ist oftmals mit innovativem Marketing verbunden. In UMWen sind die organisierten Wirtschaftsinteressen schwach und spielen nur eine begrenzte Rolle in der direkten Einflußnahme auf die Ausgestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen. Stattdessen spielt der Staat (die Regierung selbst, Regulierungsinstanzen, halböffentliche Körperschaften, das Rechtssystem) eine Hauptrolle beim Setzen von Regeln, wobei die Regeln selbst typischerweise einen gleichzeitig rigiden und beliebigen Charakter haben. Institutionelle Rahmenbedingungen in UMWen haben folgende Merkmale:

a) ein Finanzsystem, das Unternehmen relativ kurzfristige Zeithorizonte auferlegt und gleichzeitig die Finanzierung hoher Risiken ermöglicht;

b) ein System der industriellen Beziehungen in einem deregulierten Arbeitsmarkt, das eine effektive Vertretung der Arbeitnehmerinteressen

in Unternehmen erschwert — dies führt zu schwachen Gewerkschaften und erleichtert die einseitige Kontrolle durch das Management;

c) ein Schul- und Ausbildungssystem, das die Basisausbildung betont, sich mit langfristig angelegter Berufsausbildung schwertut, aber anschließend den Stück-für-Stück Erwerb von Fertigkeiten fördert, besonders für diejenigen, die über eine gute Basisausbildung verfügen;

d) ein System der zwischenbetrieblichen Beziehungen, das den starken Wettbewerb fördert und daher eine mögliche Kooperation zwischen Unternehmen einschränkt.

2. Industrielle Normung und die verschiedenen Formen des Kapitalismus

Für die industrielle Normung entwickeln wir im folgenden dieses "systemische" Argument weitaus spezifischer und konkreter. Industrienormen sind eines der wichtigsten strukturierenden Elemente für die zwischenbetrieblichen Beziehungen. Es ist mittels Industrienormen möglich, daß Zulieferer mit ihren Kunden kommunizieren, und es ist aufgrund von Industrienormen, daß sich eine Industrie zu einer mehr oder weniger homogenen Gruppe formt.

Der Prozeß der Industrienormung erscheint oftmals als ein Prozeß *sui generis*, das heißt er reflektiert schlichtweg die Ökonomie der Industrieorganisation: Auf der Suche nach optimalen Lösungen zur Minimierung der Transaktionskosten, um einen Begriff aus dem Jargon der Transaktionskostenanalytiker zu benutzen (Williamson & Winter 1993), konvergieren die zwischenbetrieblichen Beziehungen auf einem leistungsfähigen Standard. Unser Zugang zu dem Problem ist hingegen radikal anders und Teil einer simplen Beobachtung, daß uns nämlich die Geschichte eine Vielfalt von Lösungen für das Problem der Transaktionskostenreduktion zeigt. Also, eine simple ökonomische Logik, welche an die Lösung in seiner institutionellen Form anknüpft, erscheint uns unzureichend, genau weil sie die Unterschiede in der institutionellen Form des Prozesses der Normung nicht erklären kann.

Wir argumentieren folglich dahingehend, daß die industrielle Normung eine soziale Konstruktion ist, vorgeschlagen und verhandelt durch die ökonomisch relevanten Akteure, festgeschrieben in einem historischen institutionellen Rahmen. Nur durch die Institutionen ist die Erklärung des Prozesses und des Resultates dieser Verhandlungen möglich. Nachfolgend entwickeln wir diese Idee für die vier schon genannten Musterländer, und zwar für Großbritannien und die USA als Beispiele für Unkoordinierte Marktwirtschaften, für

Deutschland als Industriekoordinierte Marktwirtschaft, für Japan als Gruppenkoordinierte Marktwirtschaft und für Frankreich als Beispiel einer Eliten-Koordinierten-Marktwirtschaft.

2.1 Die Konstruktion der Normen durch den Markt: Großbritannien und die USA

Der erste Fall ist die Normsetzung durch den Markt. Bevor wir das Prinzip dieses Normungsmechanismus darstellen, ist es vielleicht — um den anderen Methoden der Normung Nachdruck zu verleihen — interessant, sich zu fragen, warum Normen so und nicht anders aufgestellt werden. Unseres Erachtens hängt dies mit den “unüberwindbaren” Problemen des kollektiven Handelns zusammen. Da Unternehmer ziemlich schwach organisiert sind, sowohl als Arbeitgeber als auch als Industrie, sind sie unfähig, gemeinsame Projekte zu definieren und enden deshalb in der einfachsten Form der Koordination in Marktwirtschaften: dem Wettbewerb.

Und es ist in der Tat das, was man in den angelsächsischen Ländern (USA und Grossbritannien) sieht. Die Industrienormen, die entstehen und überleben, drücken die ökonomische Macht im Angebot (Monopole) oder in der Nachfrage (Monopsonie) von Unternehmen aus. Der erste Mechanismus kennt zwei Varianten: eine, in der die Standards *ex ante* aufgrund einer präkompetitiven Monopolposition aufgezwungen werden, die andere, in der die Norm *ex post*, d.h. aus dem Wettbewerb hervorgeht.

Microsoft ist das bekannteste Beispiel für den ersten Mechanismus: Durch Markteroberung ist es der Firma Bill Gates gelungen, seine Software einer ganzen Industrie als Standard aufzuzwingen — bis zu dem Punkt, als die amerikanische Obrigkeit die Firma der Bildung eines Kartells (“Trust”) verdächtigte. Andere Beispiele zeigen den dynamischen Charakter der Normen. Die Studien von Brian Arthur über die Eroberung des Marktes für Videorekorder von dem VHS-System (gegen die zwei anderen Konkurrenten Betamax und Video 2000) zeigen, daß der Erfolg am Ende nicht notwendigerweise aus einer technischen Überlegenheit des Produktes, sondern aus kleinen kommerziellen Vorteilen, die sich über eine Periode akkumulieren, resultieren kann (Arthur 1988; David 1985).

Das wichtigste Beispiel für die zweite Methode der Normung findet man (nicht nur in den USA und in Großbritannien) im Automobilsektor, wo ein Unternehmen wegen seiner enormen Bedeutung am Umsatz der Zulieferer Normen aufzwingen kann. Ein kleines oder mittleres Unternehmen, das sich

Schalökonomien sucht, muß also versuchen, einen Standard für mehrere Produkte zu benutzen, und somit verbreitet sich eine Norm.

In den umgekehrten Fällen, wo sich das Monopol bspw. wegen starker Marktsegmentierung oder einem relativen Gleichgewicht zwischen den Akteuren nicht durchsetzt, bestehen eine Vielzahl verschiedener Normen fort und befinden sich damit in permanentem quasi-Wettbewerb, wie etwa im Elektroniksektor. Bei Computerhardware bestehen z. B. Unterschiede innerhalb einer gemeinsamen Plattform, was zu großen Kompatibilitätsproblemen führt.

Der Staat spielt in diesem Normbildungsprozess eine minimale Rolle. Entweder greift er überhaupt nicht in den Prozeß ein und überläßt die Lösung dem Wettbewerb, was das Gewicht der Kartellgesetzgebung bspw. in den USA erklärt, oder der Staat erklärt diese vom Markt konstruierten Normen offiziell *ex post* als verbindlich. Mit Ausnahme der Rüstungsindustrie spielt der Staat in keinem Fall eine Rolle, die über die beschriebene offizielle Sanktion hinausgeht.

2.1 Normung durch Industrieverbände verhandelt: Deutschland

Die zweite Methode für Normung ist grundsätzlich anders als die erste. Hier stehen der Industrie Koordinationssysteme zur Verfügung, die es ihnen ermöglichen, die Probleme des kollektiven Handelns zu lösen. Diese Koordinationssysteme haben ihre Wurzeln in starken Industrieverbänden — erstens wegen ihrer Repräsentativität, da (fast) alle Unternehmen einem Industrieverband angehören, und zweitens, weil den Verbänden eine Vielfalt von Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, um eventuelle Aussteiger zu belangen.

Die Bundesrepublik Deutschland liefert uns das bedeutendste Beispiel dieser Art der Industrienormung. Experten — Techniker aus Großunternehmen und manchmal auch aus kleinen und mittleren Unternehmen — treffen sich, um die Einrichtung einer neuen Industrienorm zu besprechen und zu verhandeln. Normalerweise findet dies unter den Flügeln des DIN (Deutsches Institut für Normung e.V.) statt, welches die Resultate dieser Diskussionen und Verhandlungen anschließend in seine Normlisten aufnimmt, ihnen Nummern und eine technische Beschreibung gibt. Das DIN, und dies ist wichtig anzumerken, ist kein öffentliches sondern ein privates Institut und nur durch den Machttransfer der Mitglieder, sprich der Verbände, legitimiert.

Sobald eine Norm offiziell vom DIN anerkannt ist, besteht sie in der "Public Domain", wo sie von jedem interessierten Unternehmen für eine geringe Schutzgebühr "benutzt" werden kann. Die Beziehungen zwischen

Großunternehmen und ihren Zulieferern werden somit vereinfacht, weil die zwei Industriepartner keine näheren Verhandlungen für die Darstellung der Produktspezifikationen brauchen. Und schließlich werden Qualitätsaudits vergleichsweise einfach, weil die Normen detailliert, explizit und öffentliche Güter sind.

Das ganze System ist von der Sanktionskapazität der Industrieverbände, die sich fast immer hinter den Kulissen befinden, über ihre Mitglieder abhängig. Im Gegenzug für diese Mitgliedschaft bietet das System eine exklusive Norm an. Konkurrenten, die sich zu aggressiv auf dem Markt positionieren oder den Kostenwettbewerb zu stark betonen, können auf eine einfache Weise ausgeschlossen werden: Es reicht, daß das DIN eine neu vorgestellte Norm nicht anerkennt, um die potentiellen Wettbewerber zu eliminieren. Dieses System der Normung vereinfacht die Gründung innovativer Organisationsformen und bietet gleichzeitig die Möglichkeit, den Zugang zu Märkten zu regulieren.

2.3 Normung durch Produktionsnetze: Japan

Japan stellt einen dritten Fall dar. In diesem Land folgt Normung dem Prinzip der Einbettung eines Unternehmens in ein Keiretsu, d.h. in die Industriegruppen, die die japanische Industrie dominieren. Die Standards sind gruppenspezifisch und von der Kernfirma eines Keiretsu und seinen Zulieferern verhandelt. Als Folge dieser Verhandlungen zwischen Großunternehmen und Zulieferern wird die Industrienorm in der ganzen Gruppen angenommen. Fazit: Die Normen sind von Gruppe zu Gruppe sehr unterschiedlich (Aoki 1988, Kapitel 6).

Es ist eindeutig, daß dieses System für die Großunternehmen viele Vorteile bietet. Da sie sich in einer stärkeren Position gegenüber den kleinen und mittleren Unternehmen befinden, ist es den Großunternehmen möglich, den KMUen ihre Forderungen aufzuzwingen. Gerade wegen der Normspezifität fällt es ihnen im Gegenzug allerdings schwer, ihre Zulieferer zu wechseln. Während in Deutschland die Normen sozusagen "tragbar" sind, d.h. von verschiedenen Großunternehmen anerkannt und benutzt werden, was dem ganzen System unter den Zulieferern eine gewisse Legitimität verschafft und den Großunternehmen die Möglichkeit gibt, ihre Zulieferer ohne große Kostenrisiken zu wechseln, festigt das japanische System wegen des beziehungspezifischen Charakters der Normen die Bindungen zwischen Partnerunternehmen (Asanuma 1989). Die Großunternehmen und ihre Zulieferer sind daher nicht — wie kulturalistische Interpretationen suggerieren — mittels eines Wertesystems, das gegenseitige Abhängigkeit betont, miteinander verbunden, sondern wegen einer Situation der gegenseitigen "Geiselnahme".

2.4 Normung via den Staat: Frankreich

Die vierte institutionelle Normbildungsmethode unterscheidet sich vom marktorganisierten Modell durch die Lösung der Probleme des kollektiven Handelns einerseits und den zwei vorhergehenden Fällen Deutschland und Japan durch eine verschiedenartige Lösung dieser Probleme andererseits. Zentrales Element dieses Modells ist die wichtige Rolle des Staates bei der Bildung und Verbreitung von Industriestandards. Diese Vorherrschaft des Staates resultiert zum Teil aus den Schwächen der industriellen Akteure und also aus der Rolle, die der Staat sich in Modernisierungsprozessen zugeeignet hat. Das Frankreich der Nachkriegszeit bietet das wichtigste Beispiel dieses Weges.

In Frankreich spielt der Staat eine zentrale Rolle bei der Normbildung durch das öffentliche Institut für Normung, die AFNOR (Agence Française de Normalisation). Diese als "im öffentlichen Interesse" eingetragene Agentur erkennt neue Industrienormen offiziell an. Ohne einen offiziellen AFNOR-Stempel bestehen Normen einfach nicht.

Aber zwischen der Einführung von Normen und ihrer Implementation besteht in einem etatisierten System oftmals eine große Kluft. Während in Japan und in Deutschland, den zwei anderen Fällen also, in denen Industrienormbildung nicht durch den Markt stattfindet, diese Implementation wegen der Einbettung des Normbildungsprozesses in industrielle Aktivitäten relativ einfach ist, hat in Frankreich der Staat diese zentrale Positionen in der Normbildung gerade wegen der Schwäche der anderen Akteure besetzt. Die Großunternehmen werden so zu Komplizen des Staates in der Industrienormsetzung und -implementation gemacht. Durch ihre Netze findet die Diffusion der durch AFNOR etablierten Normen statt.

Die Entscheidung von Großunternehmen, staatliche Aktionen zu unterstützen, findet seine Wurzeln zweifellos in den Eigentumsverhältnissen. Die Mehrheit der großen französischen Exportunternehmen stehen unter direkter staatlicher Vormundschaft. Diese Interpretation findet sich in der Konfiguration rund um die Implementation von Qualitätsnormen bestätigt. Diese sind nämlich nicht von AFNOR initiiert sondern von einer strikt privaten Agentur, der sogenannten AFAQ (Agence Française pour l'Assurance de la Qualité). Die Aufgabe der AFAQ besteht darin, Zulieferer in der Qualitätssicherung nach dem Modell ISO 9000 zu zertifizieren, d.h. zu prüfen und zu bestätigen, daß ein Unternehmen in der Lage ist, einen permanenten Qualitätsschutz zu garantieren und Verbesserungsmaßnahmen vorzunehmen, sobald die Qualität sinkt, sowie Mechanismen einzubauen, die eine permanente Qualitätsverbesserung anstreben. Ihre Legitimität entspringt aus der gegenseitigen Anerkennung zwischen der AFNOR und der AFAQ. Da die AFNOR aufgrund ihres gesetzlichen Status diese Übereinstimmung sicher nicht

braucht, geht es hier eher um einen Transfer von Autorität von der AFNOR auf die AFAQ anstelle eines echten Anerkennungsakkords zwischen den zwei Partnern.

Weil Zwang allein für die Implementation der Normen nicht genügt, machen es die Großunternehmen eine Sache ihrer Zulieferer, AFAQ-Zertifikate zu fordern. Normbildung findet in Frankreich also vor dem Hintergrund — in Shonfields Worten gesprochen — einer “Verschwörung” zwischen dem modernisierenden Staat und dem Großkapital statt (Shonfield 1965, S. 128).

Wie uns also die vier Abschnitte über die Organisation der Industrienormbildung zeigen, beleuchtet die vergleichende Analyse des zeitgenössischen Kapitalismus die Unterschiede in der Konstruktion dieser Standards. Im folgenden stützen wir uns auf die aus der vergleichenden Betrachtung gewonnenen Erkenntnisse und auf die die Industrienormbildung betreffenden wesentlichen Argumente, um die Organisation der Berufsausbildung in den verschiedenen Ländern zu analysieren.

3. Von der Normbildung zu Berufsabschlüssen

Was bedeuten diese Normbildungsmethoden für eine Analyse von Berufsabschlüssen, Diplomen und Ausbildungszertifikaten? Unsere Arbeitshypothese ist, daß sich die Basismechanismen der Industrienormbildung in den oben genannten Fällen auf eine parallele Weise in der Konstruktion von Diplomen, Abschlüssen und Ausbildungszertifikaten manifestieren. Die von uns dargestellten Variationen des Kapitalismus zu Beginn dieser Analyse werden sich also in den Institutionen der Berufsausbildung wieder offenbaren. Parallel zur Industrienormbildung besprechen wir damit die Konstruktion von Berufsabschlüssen in ihren institutionellen Rahmen.

Normsetzung kann in einer Anzahl verschiedener Möglichkeiten analysiert werden. Die Analyse der Rahmenbedingungen folgt einer unmittelbaren ökonomischen Erkenntnis: Zuerst ist eine Unterscheidung zwischen den Fällen des Versuchs der Normsetzung, in denen die Standards nicht angenommen werden, und denen, wo sie angenommen werden, hilfreich. Ersterem liegt das Verständnis zugrunde, daß ein großer Teil des kommerziellen and administrativen Lebens dazu geneigt ist, Normen zu setzen, die (besonders in einer postmodernen Welt) letztlich ins Nirgendwo führen. Die ist vor allem ein Thema der französischen Schule der *Économie des Conventions* (“Konventionenökonomie”). Das Verständnis systematischen Versagens ist oftmals ebenso nützlich wie das des systematischen Erfolges. In dieser Analyse konzentrieren wir uns darauf, wie erfolgreiche Normsetzung in

verschiedenen nationalen Systemen funktioniert. Dieser primäre Fokus auf die erfolgreiche Normsetzung ist in vielen Fällen durch den Gegenstand selbst motiviert, welcher gemeinhin als "ein Prozeß, in dem ein Standard weit verbreitet angenommen wird" verstanden wird. Im Bereich der Qualifikationsstandards gibt es in diesem Prozeß drei Komponenten:

a) Unternehmen müssen in der Lage sein, zu relativ geringen Kosten herauszufinden, ob eine Person über die ihr zugeschriebenen Fähigkeiten auch tatsächlich verfügt. Dies kann entweder durch einen Prozeß der Zertifizierung geschehen (in diesem Fall müßte das Unternehmen Vertrauen in das Zertifizierungsverfahren haben), oder die Fertigkeiten können mit geringem Aufwand durch das Unternehmen selbst getestet werden, wie z.B. sogenannte "social skills" oder die Fähigkeit, mit Software umzugehen, u.s.w.

b) Es muß für eine Fertigkeit einen substantiellen Bedarf von genügend Unternehmen bestehen, so daß (genug) Unternehmen so organisiert sind, daß diese Fertigkeit für ihr Vorgehen von Bedeutung ist.

Die relative Autonomie der Unternehmen als Organisationen und die Tatsache im Auge, daß Arbeitnehmer normalerweise für einen längerfristigen Zeitraum eingestellt werden, können wir uns vielleicht vorstellen, daß eine außergewöhnlich starke Vielfalt von Fertigkeiten und Praktiken in einem Unternehmen weitgehend unabhängig davon entwickelt werden kann, was außerhalb des Unternehmens geschieht. Der Bedarf für eine "standardisierte" Fertigkeit muß also durch einen Prozeß der Koordination entstehen. Diese Koordination kann durch den Markt erfolgen, wie z.B. bei einem beliebten Softwareprogramm wie Word Perfect, wobei das individuelle Unternehmen keine Rolle in der Wahl der Fertigkeiten spielt, das eigene Verfahren aber in Einklang mit dem Markt bringen muß. Ein anderes Beispiel für Koordination durch eine externe Auflage für das Unternehmen ist die Tatsache, daß es normalerweise akzeptieren muß, d. h. sich mit seinen eigenen organisationellen Verfahren darauf einzustellen hat, wie das Set von Fertigkeiten aussieht, welches junge Leute aus dem Basisausbildungssystem mitbringen. Eine weitere Art der Koordination ist das Verhandlungsverfahren zwischen Unternehmen über benötigte Fähigkeiten. Dies kann die Form von allgemeinen Verhandlungen haben, in welchen die meisten bzw. alle wichtigen Unternehmen eine Art Veto haben, wie dies etwa in Deutschland der Fall ist; oder es gibt Machtelemente, in welchem Fall größere Unternehmen während des Verfahrens bedeutend mehr Einfluß haben als kleinere Unternehmen, wie bspw. in Japan innerhalb der vertikalen Keiretsu.

c) Letztlich muß in einem System zum Erwerb der Fertigkeiten auch eine Anreizstruktur bestehen, damit eine Investition darein gewinnbringend ist — unabhängig davon, wer für die Ausbildung letztlich bezahlt. Wenn Individuen also in ihre Ausbildung investieren, müssen sie generell glauben, daß, erstens,

das Ausbildungssystem sie in der Tat mit diesen Fertigkeiten ausstatten wird, zweitens, der Zertifizierungsprozeß Unternehmen in die Lage versetzt, diese Fertigkeiten zu erkennen, drittens, es eine Nachfrage nach diesen Fertigkeiten gibt und viertens, die Lohnentwicklung im Hintergrund betrachtend, die zukünftige Nachfrage und der sich anschließende zusätzliche Erwerb von Fertigkeiten die Investition in das System auch tatsächlich gewinnbringend sind. Nochmal: Koordination erfordert Vertrauen, wenn eine bestimmte Ausbildung Standard werden soll.

Es gibt also auch hier drei breitgefächerte Koordinationsmuster. Je mehr die Koordination durch den Markt gestützt ist, desto weniger Vertrauen können die einzelnen in die vier Grundbedingungen setzen. Auf diese Weise tendieren die vom Markt entwickelten Standards dazu, nur dann angenommen zu werden, wenn vom einzelnen lediglich relativ begrenzte Investitionen gefordert werden und die potentiellen Fertigkeiten somit vergleichsweise kurzlebig sind. Die allgemeinen Standards, die von dem System der Basisausbildung geschaffen werden, werden von den Unternehmen hinreichend in ihrer Zertifizierung, ihrem Inhalt, ihrer Effektivität und der Möglichkeit für breitere Nachformung verstanden, damit Jugendliche darein Vertrauen haben und in diese Qualifikationen investieren. Diese Lage wird noch weiter von einer generellen Kenntnis der Arbeitsmarktlage genährt, die für diejenigen mit Diplomen, Abschlüssen und Zertifikaten der sekundären Ausbildung eine aussichtsreiche Zukunft verspricht.

Deshalb weist eine institutionell "dünne" Ökonomie, wie etwa die Großbritanniens eine ist, das Phänomen von festen Investitionen in die generelle Ausbildung wie auch der festen Investitionen in den "Stück-für-Stück" Erwerb von Fertigkeiten (bei Software u.s.w.) auf und zeigt dennoch einen begrenzten Erwerb von beruflichen Fertigkeiten. Im Gegensatz dazu: Berufliche Fertigkeiten, besonders wenn sie, weil bereichernd, die spätere Karrierewahl einengen, erfordern bei der Verhandlung mit Arbeitgebern Unterstützung von Gewerkschaften und anderen Körperschaften der Interessenvertretung, um sicherzustellen, daß die Fertigkeiten tatsächlich wahren und Wert haben.

3.2 Großbritannien: Das Ausbildungsdefizit

Die Lage der Berufsausbildung in Großbritannien läßt sich in einem vollständigen Mangel an kohärenter Politik in dieser Materie zusammenfassen. Es gibt eine Vielfalt an Zertifikaten, die ziemlich schlecht definiert sind, und die Rolle der Unternehmen ist in diesem System – mit Ausnahme einiger innovativer Einzelfälle – äußerst klein. Diese Lage resultiert aus grundlegenden Problemen des kollektiven Handelns auf dem britischen Arbeitsmarkt. Da es keine offizielle Institution gibt, die die Berufsausbildung verwaltet — ein Resultat aus der großen "voluntarischen" Tradition der Arbeitsbeziehungen in

Großbritannien — müssen die Unternehmen immer damit rechnen, daß ein Arbeiter, einmal in einem Unternehmen ausgebildet, von einem anderen Unternehmen für eine geringfügig höhere Entlohnung abgeworben wird. Das zweite Unternehmen hätte nicht zur Ausbildung des Arbeiters beigetragen, würde aber dennoch davon profitieren. Da jedes Unternehmen befürchtet, sich in dieser Lage wiederzufinden, ignorieren sie alle die Berufsausbildung: Kein Unternehmen möchte das Risiko eingehen, daß seine Investitionen in Humankapital geraubt werden.

Die sich stellende Frage ist, warum es Unternehmen nicht gelingt, die Hindernisse zu einer geregelten Ausbildung zu überwinden, Einigkeit über das Defizit Großbritanniens in diesem Bereich vorausgesetzt. Die Antwort ist verbunden mit der Organisation des Kapitals, sprich den Arbeitgebern. Als Folge der ökonomischen Geschichte hat sich die Industrie in Großbritannien niemals stark als politisch-industrieller Akteur organisiert. Die Ideologie des Laissez-faire auf der Grundlage des ersten industriellen und kapitalistischen Staates war auf absolutem Wettbewerb aufgebaut, was eine Organisation der Industrie auf sektoraler Ebene unmöglich machte. Arbeitgeberverbände sind daher sehr schwach und folglich fehlt die notwendige Bedingung für eine Lösung der oben genannten Probleme des kollektiven Handelns.

Finanzierung und Marktstrategien der Unternehmen untermauern dieses System. Weil ihnen nur kurzfristiges Kapital via der Aktionsbörsen zur Verfügung steht, versuchen britische Unternehmen, ihre Investitionen in ihre Belegschaften stark zu verringern. In Krisenperioden oder — heutzutage öfter wegen internationaler Kapitalmobilität — nach einer Ankündigung von Verlusten, möchten sie sich die Möglichkeit offenhalten, einen Teil der Belegschaft kurzfristig zu entlassen, um die Bilanz schnell korrigieren zu können. Das schließt große Investitionen in die Ausbildung der Belegschaft aus oder umgekehrt, eine teure Ausbildung im Unternehmen schließt diese Adaptationsstrategie aus.

Aufgrund dieser Lage befinden sich die Unternehmen in einer schwierigen Situation. Da es eine große Vielfalt an technischen Standards gibt, sind sie verpflichtet, ihre Belegschaften mit jeder technischen Innovation, die sie einführen, neu auszubilden, ohne daß die Arbeitnehmer eine gründliche Kenntnis der Basistechnologie selber erwerben. Im Prinzip gibt es nämlich keine Akkumulation zwischen den verschiedenen Standardgenerationen. Im Softwarebereich geben Unternehmen bspw. große Summen für Kurse ihrer Arbeitnehmer aus, ohne daß eine tiefgehende und langfristige Kompetenzentwicklung stattfindet (Soskice & Finegold 1988).

3.2 Deutschland: Ausbildung mittels Arbeitgeberorganisationen

Normsetzung im deutschen Ausbildungssystem ist aufgrund der Bedeutung der verlängerten Anfangsausbildung interessant, da diese substantiell die Wahl des zukünftigen Berufes einengt, gleichzeitig aber Entlohnung und Beschäftigungssicherheit erhöht. Dies gilt für alle Ebenen der technischen Ausbildung, von der des manuellen Arbeiters über Fachhochschulingenieure bis hin zu Hochschulingenieuren. Gleiches gilt für den Dienstleistungsbereich (wie etwa Banken und Versicherungen) genauso wie — mit kleinen Einschränkungen — für die meisten anderen Branchen der deutschen Wirtschaft. In all diesen Fällen findet man zwei Elemente wieder; im Fall der Berufsausbildung, welche leitende Positionen betrifft, sind diese zwei Elemente stark integriert.

Das erste ist die Notwendigkeit für Großunternehmen, sich über die Fertigkeiten und Ausbildungsmethoden der Zukunft zu einigen. Das zweite ist die Zustimmung der Gewerkschaft bzw. eines Berufsverbandes der Ingenieure, daß diese Qualifikationen und Ausbildungsmethoden heute und in Zukunft die Position der Arbeitnehmer schützen. Diese zwei Prozesse, auch wenn analytisch verschieden, sind stark aufeinander bezogen: Es gibt praktisch ständige, manchmal langdauernde Verhandlungen, um eine Übereinstimmung zu erarbeiten.

Eine solche Konstruktion von Ausbildungsstandards ist aus direkten und indirekten Gründen durch seine Einbettung in das deutsche System des industriekoordinierten Kapitalismus möglich. Der unmittelbare Grund ist das Bestehen mächtiger Verbände auf Basis von Industriesektoren — Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, in die Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vertrauen haben. (Es ist wichtig, zwischen der Logik des Systems und seinem täglichen Funktionieren zu unterscheiden: Die Industrie- und Handelskammer spielt eine äußerst kleine Rolle im ersteren, aber eine zentrale Rolle in der Verwaltung der Berufsausbildung.) Die Unternehmen vertrauen darauf, daß die Arbeitgeberverbände eine Entwicklung der Qualifikationen in ihren Interessen versichern und daß der Ausbildungsbedarf nur Kosten in der Höhe auferlegt, die alle großen und mittleren Unternehmen und ein großer Teil der Kleinunternehmen tragen können. Die Arbeitnehmer ihrerseits vertrauen darauf, daß die Gewerkschaften ihre Zustimmung nur für die Entwicklung von Fertigkeiten geben, die einen zukünftigen und allgemeinen Wert haben, der groß genug ist, damit sich eine große persönliche Investition lohnt.

Die indirekten Bedingungen sind mindestens genauso wichtig, auch wenn sie in der Literatur weniger diskutiert werden. Erstens, Unternehmen haben Zugang zu langfristigem Finanzkapital. Ohne diesen Typ der Finanzierung wäre eine Investition in Ausbildung nicht vernünftig, weil dies eine langfristige

Investition mit ziemlich unsicherem Rückfluß ist. Zweitens ermutigen die deutschen Industriesektoren, wie aber auch in der Schweiz und Schweden der Fall und im Gegensatz zu Japan, nicht zum Wettbewerb zwischen ihren Mitgliedern auf dem Binnenmarkt; die Evaluation des Kompetenzbedarfs ist nur möglich, wenn es ein bestimmtes Maß an zwischenbetrieblicher Kooperation gibt. Drittens, das Band im System der Arbeitsbeziehungen zwischen starken Industriegewerkschaften und kooperativen starken Betriebsräten ermöglicht die Entwicklung einer Vielfalt von Informationsnetzen, die zur Stabilisierung des Systems beitragen. Die Betriebsräte in die Standardisierungsverfahren hineinzubeziehen, mäßigt auch den impliziten Konflikt zwischen den Gewerkschaften, die sowohl hoch- als auch geringqualifizierte Arbeitnehmer vertreten, und den Betriebsräten, die eher die Interessen der hochqualifizierten Arbeitnehmer vertreten. Dieses Band ermöglicht auch, daß sich das System der kollektiven Lohnverhandlungen parallel zum System der Qualifikationsbildung entwickelt. Viertens und letztens spielt der Staat als Konstrukteur von Rahmenbedingungen, Informationsverteiler und bei der allgemeinen Unterstützung auf der politischen Ebene genauso wie im BIBB (Bundesinstitut für Berufliche Bildung) eine wichtige Rolle.

Weiterhin gibt es noch zwei wichtige Elemente im System der Qualifikationsbildung in Deutschland. Das erste betrifft die Beziehungen zwischen Groß- und Kleinunternehmen. Weiterentwicklung und Fortschreibung der Ausbildungsprogramme ist eine Frage der Großunternehmen und findet oftmals lange bevor neue Standards entwickelt sind statt. Die Verbreitung von Expertisen, vor allem von technologischen Expertisen, von Groß- zu Kleinunternehmen ist im deutschen System sehr wichtig. Für die Berufsausbildung bedeutet dies, daß die Standards nur am Ende eines Verfahrens definiert werden, nachdem die meisten Unternehmen schon Ausbildungssysteme haben, die weit über die vorher bestehenden Standards hinausgehen.

Das zweite Element betrifft die Qualifikationen der Ingenieure. Auch hier finden wir die zwei Mechanismen, Übereinstimmung über den Zukunftsbedarf der Industrie und deren Verbindung mit Karriereperspektiven von Jugendlichen. Je nach Ausbildungsebene sind die Verfahren anders organisiert. Für Fachhochschul-Ingenieure ist es ähnlich wie für Arbeitnehmer. Der Berufsverband der Ingenieure spielt eine zentrale Rolle bei der Zusammenarbeit (nicht mit den Arbeitgebern sondern) mit den Industrieverbänden bei der Entwicklung der Programme für die Fachhochschulen. Gleichzeitig gibt es eine Reihe von Vereinbarungen, die sicherstellen, daß Studenten einen Platz mit einem Forschungsprojekt in einem der Lokalunternehmen finden. In diesem System werden neue Fähigkeiten somit auf eine flexiblere und schnellere Weise als im Lehrlingsystem entwickelt. Trotzdem begleiten die gleichen Konsensprinzipien die Entwicklung.

Die Technischen Universitäten haben indirekt neue Elemente in das System eingeführt. Hochrangige Kommissionen, in denen Professoren und Forschungsdirektoren aus den unterschiedlichen Disziplinen vertreten sind, treffen sich unabhängig von ihrer Rolle als Wissenschaftler in einer Kommission der Industrieverbände. Auf diese Weise begegnen die wichtigsten Wissenschaftler, die zudem den größten Teil der Forschung für die bedeutendsten Unternehmen leiten, den Vertretern der Unternehmen, um zusammen die zukünftige technologische Entwicklung und die Plazierung von Doktoranden zu besprechen.

3.3 Japan: Berufsausbildung zwischen Schule und Keiretsu

In Japan spielt der Keiretsu eine zentrale Rolle in der Organisation der Berufsausbildung, und wie viele Beobachter (Maurice 1993) schon vor uns dargestellt haben, spielt der Staat praktisch keine Rolle.

Die Wurzeln dafür sind in der Nachkriegsära zu finden, als die amerikanische Nachkriegsverwaltung versuchte, in Japan ein dem Modell der High-Schools in den USA gleichendes liberales Ausbildungssystem zu schaffen – eine Lage, die Großunternehmen zur Entwicklung eines eigenen Ausbildungssystem gezwungen hat. Im Gegenzug bietet die nach dem zweiten Weltkrieg stattgefundene Verbreitung des allgemeinen Ausbildungssystem junge Arbeiter mit einer breiten Basisanbildung an. Man kann daher sagen, daß dieses System Elemente seiner Organisation mit dem deutschen System teilt: Allgemeinausbildung in Staatschulen und Berufsausbildung in Unternehmen.

Aber es gibt, wie Maurice (1993) unterstreicht, auch große Unterschiede: Während in Deutschland der Erwerb von "tiefen technischen Kompetenzen" Ziel der technischen Ausbildung ist, liegt in Japan die Betonung auf breiten und allgemeinen Qualifikationen. Für die Selektion und Rekrutierung der Belegschaft ist das Basiskriterium die Lern- und Aufnahmefähigkeit, und Ausbildungsprogramme betonen kommunikative Fähigkeiten, Maschinenwartung und Verwaltung. Zusammenfassend kann man sagen, daß sich die Ausbildung in Großunternehmen eher am Erwerb relationeller Kompetenzen als an technischen Fertigkeiten orientiert.

Der Grund für die Bevorzugung relationeller Fähigkeiten hat wiederum mit der Struktur der Unternehmen in Japan zu tun. Weil die typische Struktur eines Großunternehmens aus einem Kernunternehmen und Zuliefersatelliten — mit einem anderen Wort: Produktionsnetze — besteht, ist Kommunikation zwischen Produktionsabteilungen äußerst wichtig. Die interne Struktur, die genauso "föderal" ist, d.h. aus quasi autonomen Produktionsabteilungen besteht, bedarf

auf eine analoge Weise der Entwicklung der sozialen und organisationellen Fähigkeiten.

Letztlich wird das System einerseits gestützt durch die lebenslange Beschäftigung oder dem zumindest langen Verbleib eines japanischen Arbeitnehmers im Unternehmen und andererseits durch das Senioritätsprinzip bei der Entwicklung der Löhne und Gehälter. Weil die Qualifikationen relationell sind, d.h. spezifisch zur Unternehmensgruppe (Keiretsu), befinden sich die Arbeitnehmer in einer Lage, in der sie keine vorzeigbaren öffentlich zertifizierten Kompetenzen besitzen. Wegen dieser Reduktion ihrer "Exit"-Optionen sind sie faktisch ans Unternehmen gebunden. Aber in dieser Situation liegt es auch nicht im Interesse des Unternehmens, einen Arbeiter zu entlassen, da dieser während seiner Betriebszugehörigkeit viele praktische und implizite Erkenntnisse aufgebaut hat. Weil Ausbildung also eine Ware ist, deren Wert bei Benutzung steigt — eine Tatsache, die für diese relationelle Ausbildung noch mehr Gültigkeit besitzt als für andere Typen — ist das Band an beiden Seiten gleich stark: Das Unternehmen ist an den Arbeiter und der Arbeiter an das Unternehmen gebunden.

Die Organisation der japanischen Ökonomie in großen Unternehmensgruppen — den Keiretsu — liefert also den institutionellen Rahmen für die Berufsausbildung sowie auch für die Industrienormbildung. Die Ausbildung ist unternehmensspezifisch und wird von den Unternehmensgruppen verwaltet; gleichzeitig garantiert ein System der starken gegenseitigen Verpflichtungen an die Parteien der Beziehung eine Mindestsicherheit über das Verhalten der anderen.

3.4 Frankreich: Die Bänder zwischen Staat und Großunternehmen

In Frankreich ist der Staat der Hauptakteur bei der Konstruktion von Berufsabschlüssen. Er organisiert die Lehre, definiert die Kriterien der Examen und versieht die Zertifikate und Diplome mit einer formellen Anerkennung. In einer an Toqueville angelehnten Analyse könnte man argumentieren, daß der Staat aufgrund der Schwäche der (Zivil-) Gesellschaft diese zentrale Rolle besetzt hat. Eine solche Analyse ist nichtsdestoweniger unvollständig. Damit die Rolle des Staates gerecht eingeschätzt werden kann, muß man die Akteure ausfindig machen, die an diesem System teilhaben wollen. Dies sind vor allem die Großunternehmen in Frankreich.

Während der Periode 1980-1990 hat das Schulsystem in Frankreich tiefgreifende Veränderungen erfahren. Sie können unter dem enormen Wachstum der Zahl der Personen mit Abschluß der allgemeinen Schulausbildung (Bac) zusammengefaßt werden. Mehr als 20% der Franzosen

und Französischen, die in den 1970er Jahren die Schule in einem Alter von 16 Jahren mit minimalen Qualifikationen verlassen hätten, verlassen sie heute viel später mit technischen und kommerziellen Qualifikationen. Diese stellen keine tiefgehenden technischen Erkenntnisse dar, wie es etwa in Deutschland der Fall ist, sondern angemessene technische Kompetenzen, betont durch ein Mehr an formalen Qualifikationen (d.h. vom Staat zertifiziert) und sozialen und sprachlichen Fähigkeiten. Damit treten diese jungen Leute mit breitgefächerten sozialen und organisationellen Kompetenzen auf den Arbeitsmarkt (Pair 1994).

Warum tätigen junge Französischen und Franzosen eine solche Art der Investition? Die Antwort ist in den 1980er Jahren zu suchen, als klar wurde, daß die Großunternehmen keine Jugendlichen ohne solide Ausbildung in ihren Betrieben einstellen würden. Dies wiederum liegt in der Politik der Großunternehmen begründet, die sich der ungelerten Arbeiter ihrer Belegschaften zu entledigen suchten, was ihr Bedürfnis nach einer Belegschaft widerspiegelt, die zur gleichen Zeit flexibel, vielseitig und klein sein sollte. Die Unternehmen wählten daher die Arbeiter, die sie behalten wollten, nach ihrem Alter und ihrer Bereitschaft aus, sich in einem neuen Modell ausbilden zu lassen. Die neu eingestellten Arbeitskräfte waren vor allem junge qualifizierte Leute, die fähig waren, sich in eine neue, um die Ausbildung organisierte Unternehmenswelt einzugliedern.

Somit entwickelte sich eine positive Eigendynamik: Die Unternehmen suchten Bac+2, was die Jugendlichen anreizte, mindestens bis zu dieser Ebene in der Schule zu bleiben. Dies erlaubte den Unternehmen, Experimente mit neuen (Arbeits-) Organisationsformen weiterzuentwickeln u.s.w.

Zum Arbeitsplatzangebot kam die Möglichkeit der permanenten Ausbildung, der Arbeitsplatzsicherheit und der neuen Karriereperspektiven innerhalb der Unternehmen hinzu. Sogar ein Arbeitsplatzverlust war wegen des relativ hohen Basisausbildungsniveaus (Bac +2) für die Arbeiter nicht mehr notwendigerweise eine Katastrophe, da dies in anderen Unternehmen Perspektiven bieten würde.

Dieses in den 1980er Jahren entstandene neue französische System wird fast ausschließlich vom Staat verwaltet. Dieser organisiert Schul-, Technik- und Berufsausbildung, und er ist der zentrale Akteur beim Zertifizieren. Aber wie schon gesagt, die Lage in Frankreich ist wahrscheinlich die, die am wenigsten stabil ist. Seit einigen Jahren kann man eine echte Umverteilung der Verantwortlichkeiten im Ausbildungsbereich beobachten. Auf der einen Seite sieht man die Entstehung von quasi-privaten Abschlüssen, auf der anderen Seite hat ein "Enteignungsprozeß" öffentlicher Ausbildungsgelder auf regionaler Ebene für die (dezentralisierten) Bedarfe der Großunternehmen stattgefunden. Bisher bleibt der Staat im System wichtig, man kann aber die Veränderungen nicht mehr ignorieren.

4. Schlußfolgerungen

Industrienormbildungssysteme und Berufsausbildungssysteme in den hier besprochenen Ländern folgen einer gleichen Logik. Unsere Analyse unterstellt, daß dies mit der "Familie" des Kapitalismus, der eine Nationalökonomie angehört, zusammenhängt. Der Typ der Kapitalkoordination, selber Produkt der nationalen industriellen und ökonomischen Geschichte, ist der Schlüssel unserer Analyse. Der Form dieser Koordination folgend, sind auch die Systeme der Industrienormung und der Berufsausbildung unterschiedlich organisiert. In den UMWen, den Unkoordinierten Marktwirtschaften, ist der Markt das wichtigste Instrument bei der Konstruktion von Industriestandards, und der Markt ist auch ein zentrales Element bei der Strukturierung der Berufsausbildung. In den KMWen, den koordinierten Marktwirtschaften, ist die Art und Weise der Koordination das zentrale Element bei der Normbildung — Industrieverbände in Deutschland, Unternehmensgruppen in Japan, Beziehungen zwischen Staat und Großunternehmen in Frankreich. Die Organisation der Berufsausbildung folgt der gleichen Logik: Sie ist in Deutschland in den Unternehmen unter Aufsicht der Industrieverbände und Gewerkschaften organisiert, innerhalb einer Unternehmensgruppe in Japan und mittels der Kooperation zwischen Staat und Großunternehmen in Frankreich.

Um Verwirrungen zu vermeiden: Dieses Argument sagt nicht, daß Industrienormbildung und technische Berufsausbildung gleich sind. Stattdessen zeigt unsere Analyse, daß eine vergleichende Perspektive, basierend auf der Koordinationskapazität des Kapitals, die Parallelen dieser beiden Systeme der Normbildung beleuchtet. Diplome, Abschlüsse usw. sind außerdem mehr als nur ökonomische Instrumente zur Übertragung von Informationen. Sie sind vor allem auch Elemente der Sozialstatuordnung, und aus dieser Sicht, die eine völlig andere Dimension beleuchtet als unsere Analyse, spielen Abschlüsse eine verschiedenartige Rolle als auf dem Arbeitsmarkt.

Zudem kann unsere auf der Methodologie der "stilisierten Fakten" basierende Analyse aus der Art dieser Perspektive selbst, unter empirischen Gesichtspunkten kritisiert werden. Wir unterstellen also nicht, daß unsere Analyse das ganze Untersuchungsfeld deckt. Unser Argument ist dahingehend zu verstehen, daß man Berufsausbildung nicht verstehen kann, ohne die soziale und institutionelle Einbettung der Ausbildungssystem in die Analyse einzubeziehen. In einer kapitalistischen Ökonomie ist die Berufsausbildung ein Teil unter vielen, die hier in den vier sogenannten "problembeladenen" Beziehungen von Unternehmen konzeptualisiert sind: die Eigentümer, andere Unternehmen, Belegschaft und Kunden, und man versteht die Logik der Berufsausbildung nur unvollständig, wenn die anderen Dimensionen eines kapitalistischen Unternehmens nicht betrachtet werden.

Dies bringt uns zum letzten Punkt. Wenn es tatsächlich so ist, daß die gegenwärtigen Formen des Kapitalismus einen systemischen Charakter haben, dann ist es sehr schwer, nahezu unmöglich, Veränderungen in einer der vier Dimensionen durchzuführen, ohne es bei den anderen auch zu tun. Mit anderen Worten, wir hegen grundsätzliche Zweifel an der Übertragbarkeit des deutschen Ausbildungsmodells auf Frankreich, wenn nicht auch die anderen unterstützenden Systeme übertragen werden. Viele Autoren haben diese Schlußfolgerung schon beim Besprechen der Notwendigkeit, das System der Arbeitsbeziehungen als Voraussetzung einer Modernisierung des französischen Ausbildungssystems zu verändern, präsentiert. Ohne diese Position minimalisieren zu wollen, denken wir, daß sie sogar noch zu optimistisch ist. Ein Transfer des Ausbildungssystems erfordert auch einen Transfer des Finanzsystems, des Normungssystems etc.

Aber für das französische System ist es nicht unmöglich, sich zu verändern, wie schließlich schon die Entwicklung in den 1980er Jahren gezeigt hat. Unter den theoretisch denkbaren gibt es auch praktisch mögliche Lösungen für Frankreich. Unser Argument, die Berufsausbildung aus der Sicht ihrer Einbettung in ein allgemeineres Beziehungssystem zu verstehen, ist also kein defaitistisches Argument gegen die Politik der Veränderung. Wir warnen lediglich vor allzu neidischen Vergleichen mit anderen Systemen, vor allem mit dem deutschen Modell. Auch wenn ein Transfer wünschenswert wäre — eine Frage, die man sich in Anbetracht der aktuellen Kritiken, denen das Modell *in* Deutschland ausgesetzt ist, stellen muß — ist er eigentlich unmöglich.

Bibliographie

- Albert, M. (1991). *Capitalisme contre capitalisme*. (Paris, Le Seuil).
- Aoki, M. (1988). *Information, incentives and bargaining in the Japanese economy*. (Cambridge, Cambridge University Press).
- Arthur, W. B. (1988). Self-reinforcing Mechanisms in Economics. *The Economy as an Evolving Complex System*. P. W. Anderson et al. ed. (Reading MA, Addison-Wesley).
- Asanuma, B. (1989). "Manufacturer-Supplier Relationships in Japan and the Concept of Relation-Specific Skill." *Journal of the Japanese and International Economies* 3(1).
- Crouch, C. & W. Streeck, ed. (1995). *Modern Capitalism or Modern Capitalisms?* (London, Francis Pinter).
- David, P. (1985). "Clio and the Economics of QWERTY." *American Economic Review* 75.
- Goldthorpe, J. H., ed. (1984). *Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Studies in the Political Economy of Western European Nations*. (New York, Oxford University Press).
- Hall, P. A. (1994). *The Political Economies of Europe in an Era of Interdependence*. Roundtable of the International Political Science Association, (Kyoto, Japan, 27 March).
- Maurice, M. (1993). "La formation professionnelle en France, en Allemagne et au Japon: trois types de relation entre l'école et l'entreprise." *Entreprises et histoire*(3): 317-326.
- Pair, C. (1994). *Itinéraires et scolarisation dans l'enseignement professionnel et technologique en France. Contribution française au projet VOTEC de l'OCDE*. Ministère de l'Education Nationale, Direction de l'Evaluation et de la Prospective, manuscript.
- Piore, M. J. & C. F. Sabel (1984). *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. (New York, Basic Books).
- Shonfield, A. (1965). *Modern Capitalism. The Changing Balance of Public and Private Power*. (Oxford, Oxford University Press).
- Soskice, D. W. (1990). Reinterpreting Corporatism and Explaining Unemployment. Coordinated and Non-coordinated Market Economies. *Labour Relations and Economic Performance*. R. Brunetta & C. Dell'Aringa ed. (London, Macmillan).
- Soskice, D. W. (1994). *Finer Varieties of Capitalism*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, manuscript.
- Soskice, D. W. & D. Finegold (1988). "The Failure of Training in Britain: Analysis and Prescription." *Oxford Review of Economic Policy* 4(3).
- Williamson, O. E. & S. G. Winter, ed. (1993). *The Nature of the Firm. Orgins, Evolution, and Development*. (New York and Oxford, Oxford University Press).