

Was folgt aus dem Strukturwandel des Arbeitsmarktes für die Gestaltung von Übergängen aus dem Bildungssystem?¹

Günther Schmid²

Die Frage nach dem Strukturwandel des Arbeitsmarktes und seiner Folgen für die Gestaltung von Übergängen aus dem Bildungssystem ist sicher eine der berühmten „Eine-Million-Dollar-Fragen“. Eine Annäherung zur Beantwortung kann daher nur durch Unterfragen geschehen, die wesentliche Aspekte oder Blickwinkel in den Vordergrund stellen, beispielsweise: Verlangt der Strukturwandel des Arbeitsmarkts mehr berufliche und zwischenbetriebliche Übergänge? Wie können Übergänge in Arbeitslosigkeit oder in niedrige Löhne durch Bildung vermieden oder wenigstens vermindert werden? Soll der Arbeitsmarkt die Bildung oder das Bildungssystem den Arbeitsmarkt steuern?

Auch diese großen Fragen lassen sich kaum beantworten. Aber es gibt wenigstens informierte Spekulationen dazu, und sie erscheinen heuristisch wertvoll für weiterführende Fragen, die eventuell lösbar sind. Jedenfalls kommen wir auf dem Wege dahin an nüchternen Fakten vorbei, die auch für die Erwachsenenbildung von Interesse sein sollten. Darüber hinaus könnte das Denken in Übergängen auch Forschung und Praxis der Erwachsenenbildung anregen. Dass sich auch Erwachsene bilden oder weiterbilden, war früher gar nicht so selbstverständlich. Aber schon seit Goethe wissen wir: "Es ist schlimm, rief Eduard, dass man jetzt nichts mehr für sein ganzes Leben lernen kann. Unsere Vorfahren hielten sich an den Unterricht, den sie in ihrer Jugend empfangen; wir aber müssen jetzt alle fünf Jahre umlernen, wenn wir nicht ganz aus der Mode kommen wollen."³ Was wird die kommende „Mode“ sein?

¹ Ausgearbeiteter Vortrag zu einem Seminar des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) am 4. Juni 2012 in Bonn-Bad Godesberg.

² Professor a.D. für Ökonomische Theorie der Politik an der Freien Universität Berlin und Direktor Emeritus der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB); Kontakt: www.guentherschmid.eu.

³ J.W. Goethe, Die Wahlverwandtschaften (Erstveröffentlichung 1809), in: Hamburger Ausgabe in 14 Bänden, hrsgg. von Eric Trunz, München 1977, Bd. VI, S. 270.

1. Verlangt der Strukturwandel des Arbeitsmarkts mehr berufliche und zwischenbetriebliche Übergänge?

Der Strukturwandel hat viele Gesichter. Ich werde zwei besonders beleuchten: Den Wandel der Arbeitsverhältnisse und den sektoral-beruflichen Wandel. Meine erste These betrifft den Wandel der Arbeitsverhältnisse. Der Trend zu atypischen Arbeitsverhältnissen ist Anzeichen für einen höheren Mobilitätsbedarf. Dieser könnte aber zum Teil durch höhere interne Mobilität, also durch berufliche Flexibilität und Arbeitszeitvariation gedeckt werden und damit die Gefahr sowohl prekärer Arbeitsbedingungen als auch des Fachkräftemangels vermindern.

„Atypisch“ werden hier Arbeitsverhältnisse genannt, die von der „Norm“ der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung im abhängigen Lohn- und Gehaltsverhältnis abweichen. Dass sich solche Definitionen auf die Vergangenheit beziehen und Elemente des heute „Atypischen“ morgen Bestandteile der „Norm“ sein können, versteht sich von selbst. Zur Darstellung des Strukturwandels müssen wir jedoch zu solchen starren Konstrukten greifen.

Die folgenden Schaubilder zeigen in stilisierter Form die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse von 1985 bis 2007.⁴ Die Zahlen sind zwar nicht auf dem neuesten Stand, aber die erkennbaren Strukturmuster dürften sich kaum verändert haben. Aus Abbildung 1 ist ein leichter Anstieg der Erwerbsbeteiligung von 68 auf 77,3 Prozent zu erkennen. Dieser beruht vor allem auf der Ausbreitung (des hier bunten Bildes) atypischer Arbeitsverhältnisse. Gestiegen sind vor allem Arbeitsverhältnisse in Teilzeit, Befristung und Selbständigkeit. Das dunkelblaue Band von Normalarbeitsverhältnissen im engen Sinne, also *abhängig Beschäftigte in unbefristeter Vollzeit*, ist schmaler geworden.

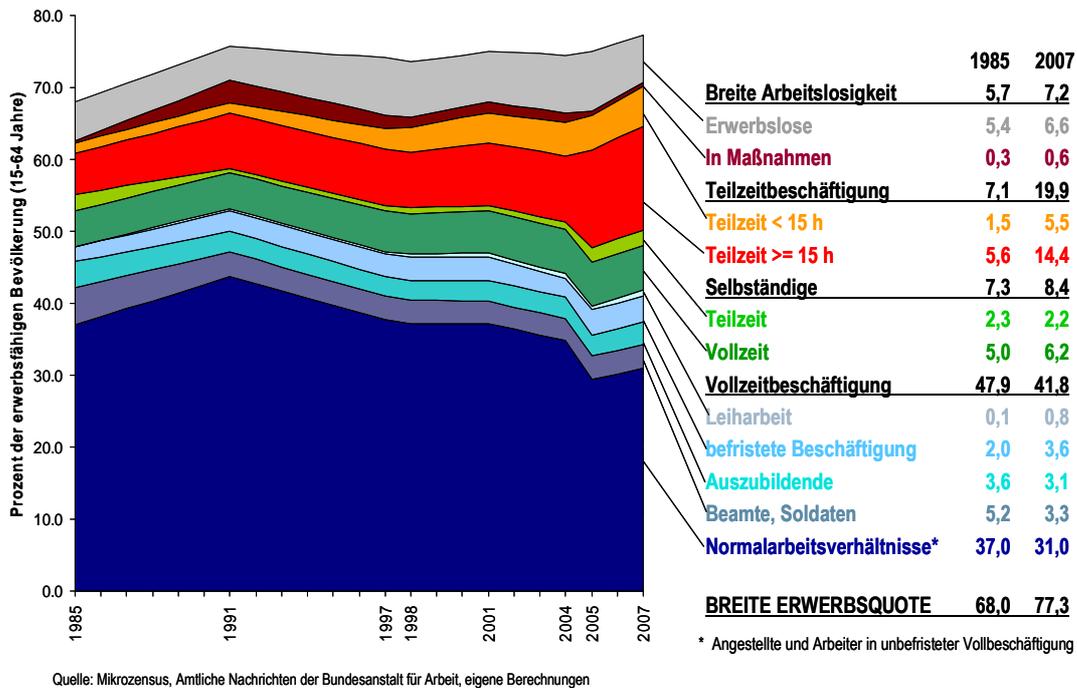
Außerdem ging der Anstieg der Erwerbsquote⁵ nur auf die Frauen zurück, und Frauen sind, wie Abbildung 2 zeigt, überwiegend in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Nur jede fünfte Frau im erwerbsfähigen Alter ist in einem so genannten Normalarbeitsverhältnis erwerbstätig. Die Erwerbsbeteiligung der Männer ist dagegen leicht gesunken.

⁴ Die folgenden Schaubilder und Tabellen basieren auf Schmid/ Protsch (2009), Schmid (2011), und Schmid (2012).

⁵ Die hier berechnete „breite Erwerbsquote“ schließt neben den Arbeitslosen auch Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ein (die ja aktiv wären, wenn sie über die notwendige Beschäftigungsfähigkeit verfügten und einen angemessenen Arbeitsplatz angeboten bekämen).

Aber auch bei den Männern ist das ‚normale‘ Bereich enger und das bunte Bild atypischer Arbeitsverhältnisse breiter geworden. Nur noch gut 40 Prozent der Männer im erwerbsfähigen Alter sind in einem so genannten Normalarbeitsverhältnis beschäftigt.

Abb. 1: Entwicklung der Arbeitsverhältnisse in Deutschland, 1985-2007*



*) Statistische Erläuterungen (ab 1991 einschließlich Ostdeutschland):

1) Die Erwerbsquoten werden hier in Prozent der ‚erwerbsfähigen‘ Bevölkerung (15-64 Jahre) gemessen. Diese bisher übliche Bezugsgröße für die Erwerbsbeteiligung ist allerdings zunehmend in Zweifel zu ziehen. Einerseits verschiebt sich der tatsächliche Eintritt in das Erwerbsleben infolge verlängerter Bildungszeiten zunehmend in höhere Altersgruppen, andererseits nehmen zunehmend Personen (vor allem Teilzeitbeschäftigte und Selbständige) im Alter von 65 und darüber hinaus am Erwerbsleben teil. Laut Mikrozensus waren dies 520.000 (2005) und 594.000 (2007) Personen, die in die Berechnungen einbezogen wurden.

2) Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden als Erwerbspersonen hinzugezählt, soweit sie als ‚arbeitsuchend‘ gemeldet sind, aber nicht – wie etwa bei befristeten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten (seit 2005 ‚Ein-Euro-Jobs‘), bei Kurzarbeit oder subventioniert Beschäftigten in privaten Unternehmen statistisch zu den Erwerbstätigen gerechnet werden. Teilnehmer in Umschulungsmaßnahmen werden im Mikrozensus unter den Auszubildenden erfasst. Die Messung dieser Kategorie ist mit Unsicherheiten behaftet und über die Jahre hinweg nicht strikt vergleichbar.

3) „Teilzeit“ ist hier definiert als Arbeitszeit von 1 bis (einschließlich) 35 Stunden. Die hoch erscheinende Teilzeitquote der Männer in 2007 resultiert vor allem aus der großen Zahl von Männern in der Kategorie 32-35 Stunden „normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden in der ersten Erwerbstätigkeit“.

4) Da der Mikrozensus Leih- oder Zeitarbeiter erst ab 2006 erfasst, wurde für Zeitarbeiter die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik herangezogen. Zur Vermeidung von Doppelzählungen sind jedoch Zeitarbeiter in Teilzeit (17%) und Zeitarbeiter in befristeter Vollzeit (31%) laut Ergebnissen des Mikrozensus 2006 aus den Angaben der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik für die Jahre 2005 und 2007 heraus gerechnet worden.

Abb. 2: Entwicklung der Arbeitsverhältnisse von Frauen in Deutschland, 1985-2007

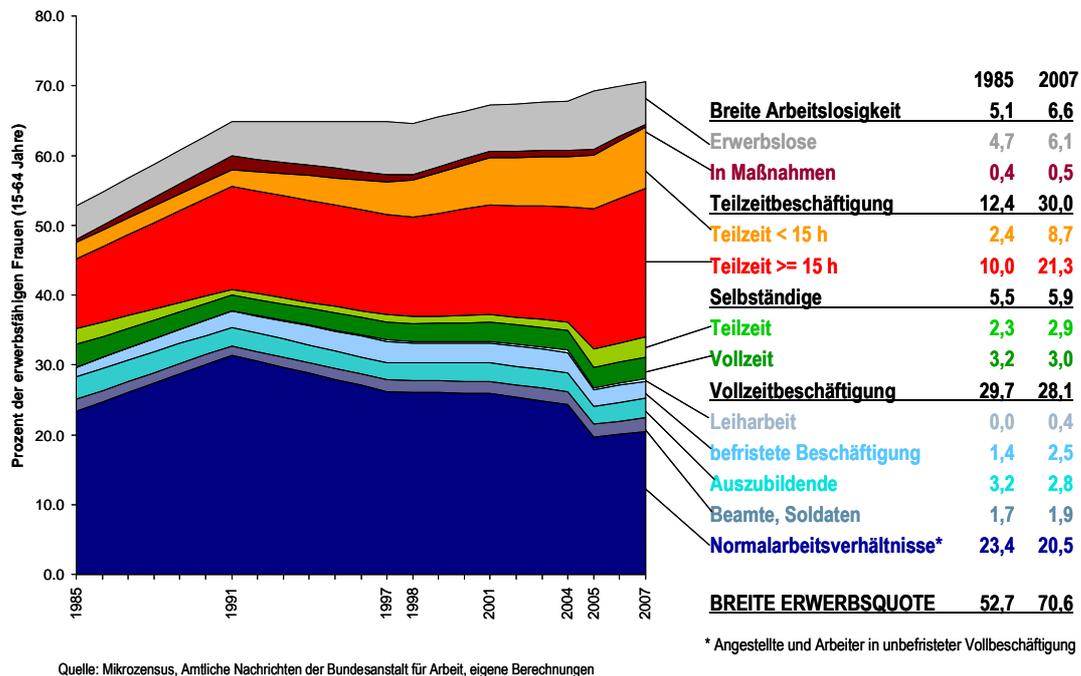
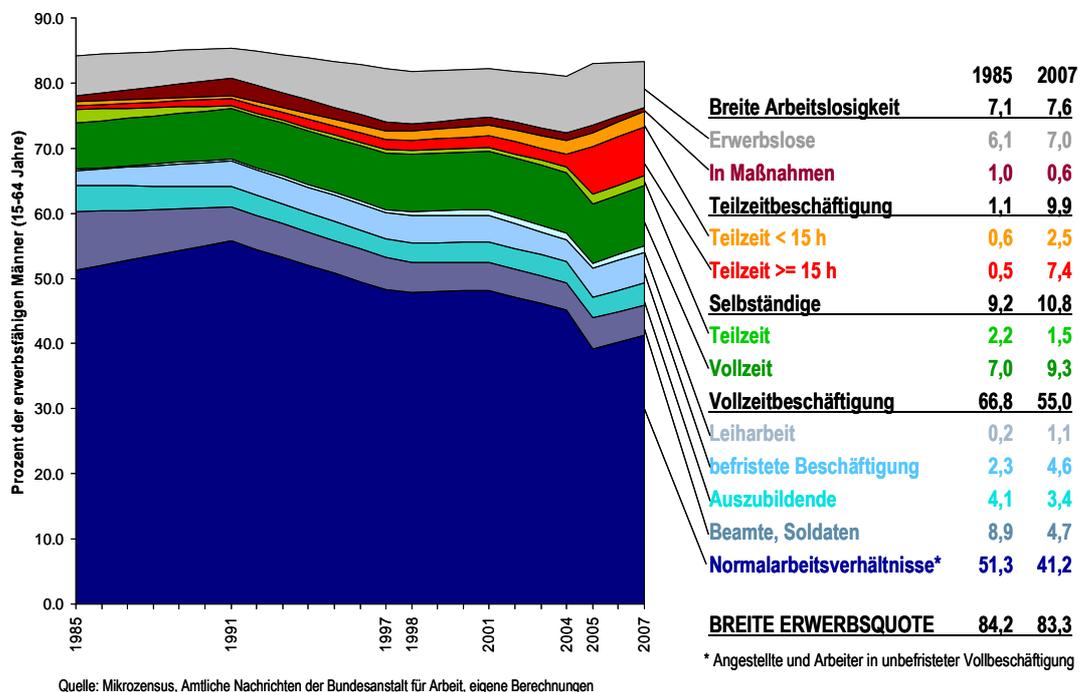


Abb. 3: Entwicklung der Arbeitsverhältnisse von Männern in Deutschland, 1985-2007



In diesen Abbildern ist ein wichtiges Faktum nicht zu erkennen, das jedoch für die Interpretation von Bedeutung ist. In den letzten 20 Jahren sank auch das Arbeitsvolumen der Männer, und zwar um 13,7 Prozent, während das Arbeitsvolumen der Frauen um 4 Pro-

zent anstieg (Wanger 2011). Deshalb kann man davon ausgehen, dass Normalarbeitsverhältnisse der Männer zum Teil durch atypische Beschäftigung der Frauen substituiert wurden.

Dynamisch betrachtet gewinnen die Konturen der Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ an weiterer Schärfe. Die folgende Tabelle zeigt, wie sich das Wachstum der Beschäftigung im letzten Konjunkturaufschwung in die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse aufgliederte. Knapp zwei Drittel des Zuwachses sind atypische Beschäftigungsverhältnisse, vor allem Teilzeit und Zeitarbeit.

Tabelle 1: Zuwachs der Erwerbstätigen nach Arbeitsverhältnis von 2005 bis 2007

	in 1.000	in Prozent
Erwerbstätige*¹⁾ insgesamt	1.595	4,4
„Normalarbeitsverhältnisse“	669	4,1
„atypische“ Beschäftigung	926	4,6
darunter:		
- Teilzeit unter 15 Stunden	283	10,4
- Teilzeit 15 bis 35 Stunden	314	4,2
- Selbständige Teilzeit	76	6,8
- Selbständige Vollzeit	- 21	- 0,6
- Zeit-/Leiharbeiter Vollzeit	156	61,4
- befristete Vollzeitbeschäftigte	12	0,6
- Auszubildende	105	6,6
- Beamte und Soldaten	1	0,1

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen.

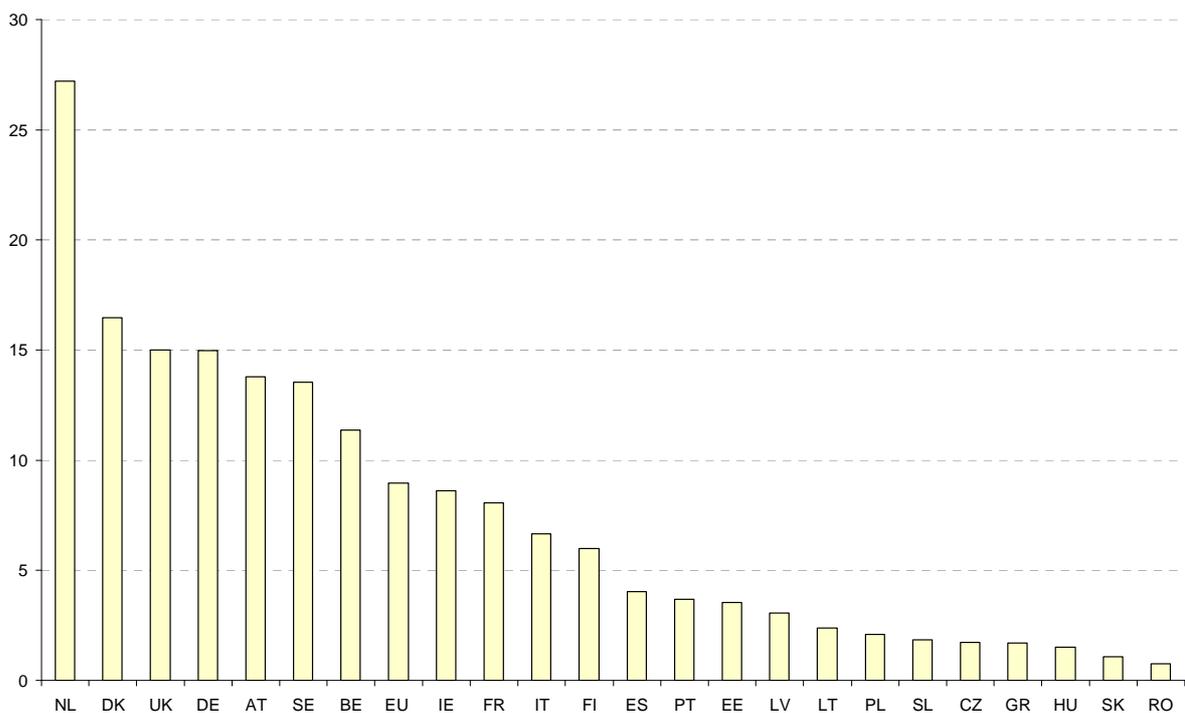
* Es ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass das Erwerbstätigenkonzept des Mikrozensus nicht identisch ist mit der Erwerbstätigenrechnung (ETR) der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR), die vielfältige Quellen (45 an der Zahl) zusammenführt. Die hier aufgeführten Gesamtwerte sind deshalb nicht mit ETR/VGR Werten vergleichbar. Der Vorteil des Mikrozensus ist jedoch die Möglichkeit einer tieferen Untergliederung der Erwerbsformen oder des Arbeitsverhältnisses.

Die Verhältnisse im jüngsten Aufschwung (2009/10) sind ähnlich. Zwar kam der Beschäftigungsaufbau wegen höherer Wachstumsraten dem „Normalarbeitsverhältnis“ absolut etwas mehr als 2006/07 zugute, aber er wurde immer noch sehr stark von (oft befristeter) Leiharbeit und/oder Teilzeitbeschäftigung getragen. Das Statistische Bundesamt bezifferte die Zahl atypisch Beschäftigter für 2010 auf 7,84 Mio. Beschäftigte (hier Teilzeitbeschäftigte mit 20 und mehr Wochenarbeitsstunden nicht eingeschlossen) und ihr Anteil am Beschäftigungswachstum im Aufschwung-Jahr 2010 auf 75 Prozent.

Sind diese Beobachtungen eine deutsche Sonderentwicklung? Die Antwort ist ein eindeutiges Nein. Von tradierten Normen abweichende Arbeitsverhältnisse sind mehr oder weniger ein Trend aller dynamischen Volkswirtschaften.⁶

Abbildung 4 zeigt, für 24 EU Mitgliedstaaten, wie viele Personen im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2008 teilzeitbeschäftigt waren. Es sind also Niveaus, nicht Anteile an den Beschäftigten, die hier gemessen werden. Beispielsweise waren in den Niederlanden im Jahr 2008 gut 27 Prozent, also mehr als ein Viertel *aller* Erwerbsfähigen in Teilzeit beschäftigt. Mit 15 Prozent ist Deutschland sogar in der Spitzengruppe vertreten.⁷ In Süd- und vor allem in Osteuropa ist Teilzeit jedoch noch stark unterentwickelt.⁸

Abb. 4: Teilzeitquote: Unbefristete Teilzeitbeschäftigte (inklusive Soloselbständige) in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64), 2008



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung; eigene Berechnungen (gilt auch für die folgenden Abb. 5-7)

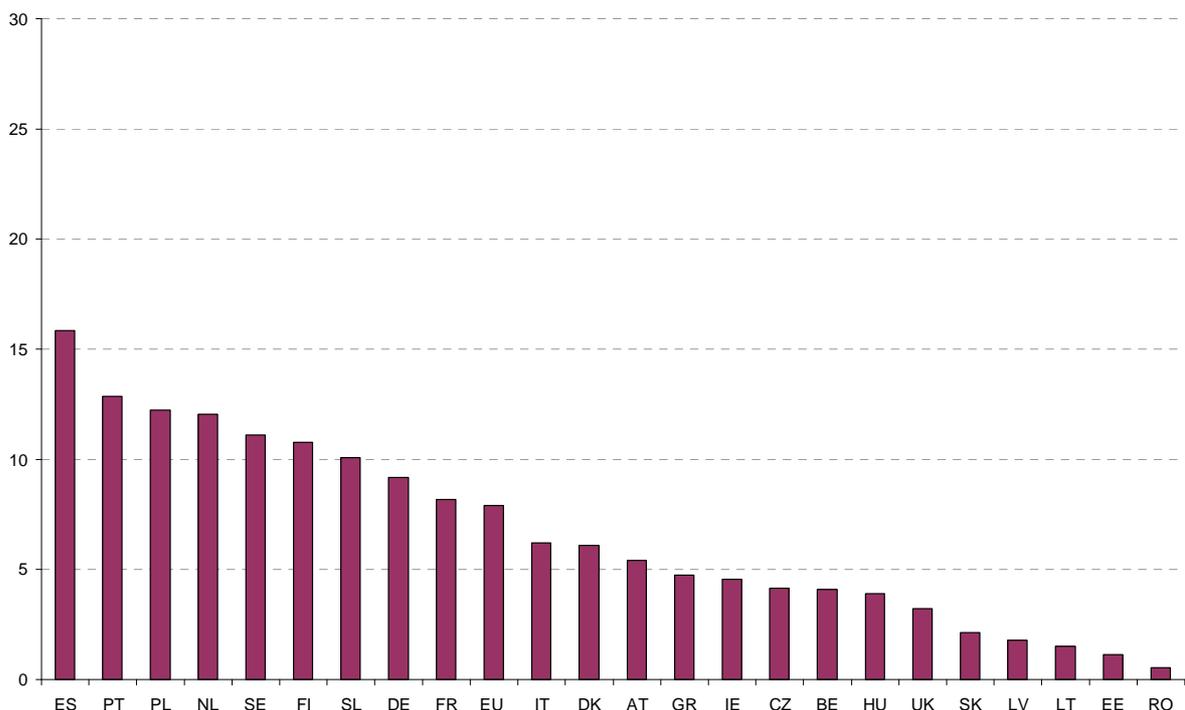
⁶ Auch die folgenden Schaubilder sind nicht mehr ganz aktuell, doch die erkennbaren Strukturmuster haben sich in jüngster Zeit kaum verändert. Zu weiteren Details, vor allem was Veränderungen und erklärende Zusammenhänge mit institutionellen Faktoren angeht, verweise ich auf Schmid (2011) und Schmid/Protsch (2009) mit weiteren Verweisen.

⁷ Anteilig, bezogen auf die gesamte Beschäftigungsquote von 70,7 Prozent, also 21,2 Prozent, die geläufigere, für zeitliche Vergleiche aber ungeeignete Zahl.

⁸ Das Bild zeigt, um anschaulich zu bleiben, nur *einen* Querschnitt für *ein* Jahr. In meinem jüngsten Buch (Schmid 2011) sind auch Veränderungen der letzten Dekade abgebildet. Sie zeigen, dass Teilzeitarbeit in fast allen Ländern mehr oder weniger weiter ansteigt. Das gilt auch für die jüngste Periode.

Bei der Befristung (Abb. 5) liegt Deutschland im oberen Mittelfeld. Spitzenreiter ist Spanien: 16 von 100 Menschen im erwerbsfähigen Alter arbeiten dort in befristeten Verträgen, in Deutschland sind es gut acht Prozent.⁹ Außer in Polen ist Befristung in den neuen osteuropäischen Mitgliedstaaten selten. Europaweit ist Befristung als Arbeitsverhältnis nur leicht angestiegen. In einigen Ländern, z.B. Großbritannien und Dänemark, hat die Bedeutung von Befristung sogar abgenommen.

Abb. 5: *Befristungsquote: Befristete Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64), 2008*



Wenn man, wie bisher, Beschäftigungsniveaus betrachtet und vergleicht, dann sieht man viel deutlicher, dass Soloselbständigkeit in allen Ländern keine große Rolle spielt (Abb. 6). Selbst in der Spitzengruppe sind, außer in Griechenland, nur etwa sieben bis acht Prozent aller Erwerbsfähigen in Selbständigkeit ohne eigene weitere Angestellte oder Arbeiter. Deutschland liegt hier am unteren Ende, in guter Gesellschaft mit Dänemark und Frankreich, bei etwa drei Prozent. Allerdings hat diese atypische Beschäftigungsform in Deutschland wie in den Nachbarländern Niederlande und Italien zugenommen, in vielen anderen Ländern (vor allem Polen, Portugal, Griechenland) jedoch abgenommen.

⁹ Hier die entsprechenden Anteilswerte: Spanien 24,5% (von 64,3% Beschäftigungsquote); Deutschland 11,3% (von 70,7% Beschäftigungsquote).

Abb. 6: Selbständigenquote: Soloselbständige (nur in Vollzeit) in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64), 2008

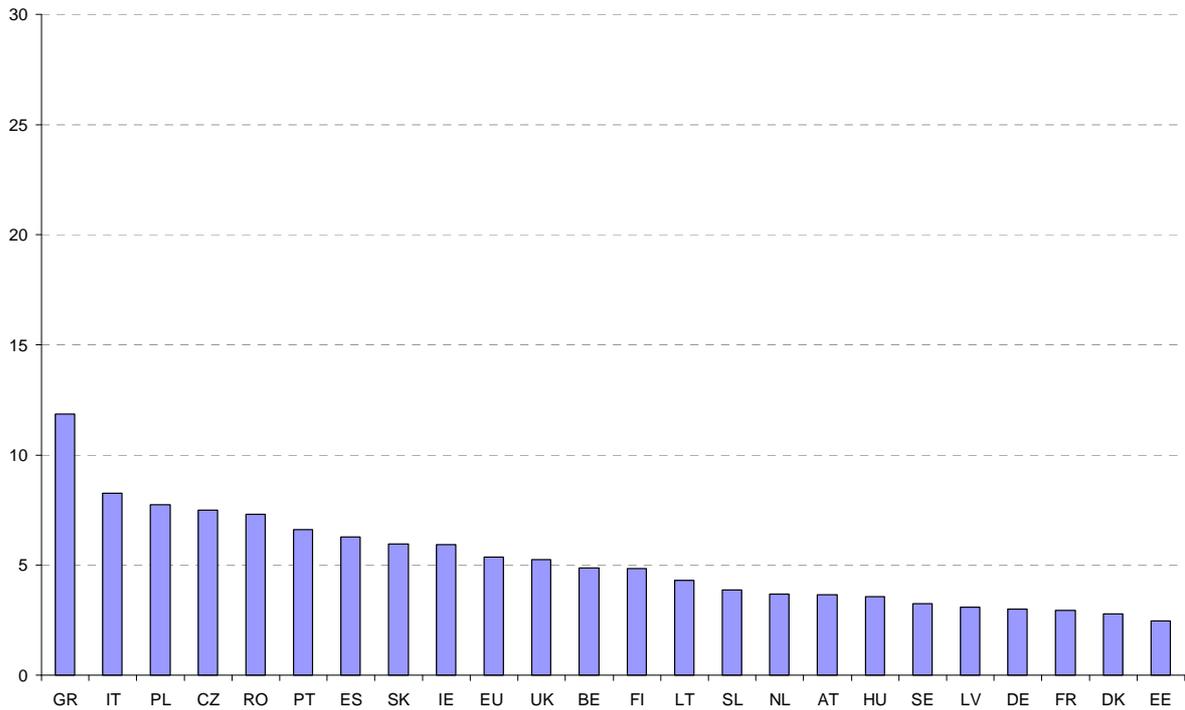
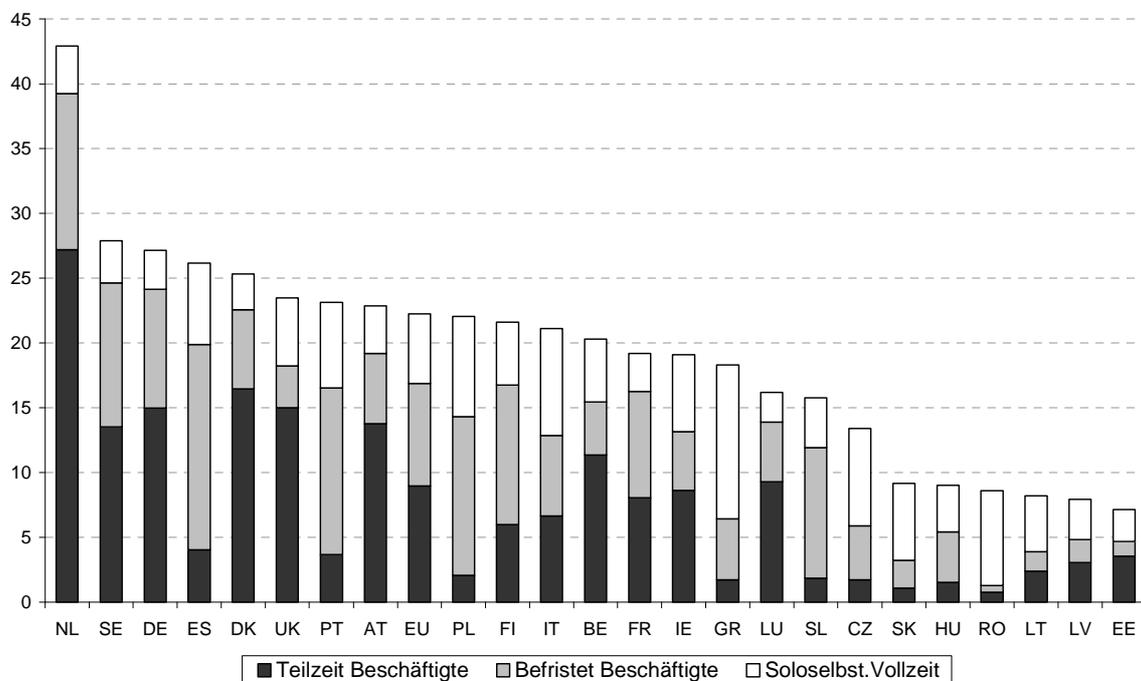


Abb. 7: Gesamte atypische Beschäftigungsquote: Atypisch Beschäftigte in Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64), 2008



Fassen wir alle drei atypischen Beschäftigungsformen zusammen und kontrollieren dabei die möglichen Überschneidungen (also etwa befristete Teilzeitbeschäftigung oder teilzeit-

beschäftigte Selbstständige), dann ergibt sich die gesamte atypische Beschäftigungsquote (Abb. 7). Diese streut zwischen 43 Prozent in den Niederlanden und nur sieben Prozent in Estland. Deutschland ist in der Spitzengruppe. Hier sind 27 von hundert Erwerbsfähigen in atypischer Beschäftigung.

Fassen wir zusammen: In fast allen Ländern hat die atypische Beschäftigungsquote zugenommen. Die Unterschiede sind jedoch enorm und – noch wichtiger – sie hängen mit Wachstum und Wirtschaftskraft zusammen. EU-Mitgliedstaaten mit hohem Wachstum und mit hohem Bruttoinlandprodukt pro Kopf haben auch hohe atypische Beschäftigungsquoten. Das berechtigt zwar nicht zu einem kausalen Schluss. Aber man kann wenigstens die Vermutung damit verbinden, dass flexible Beschäftigungsverhältnisse eine Voraussetzung dynamischer und prosperierender Volkswirtschaften sind.

Die erste Folgerung von dieser Seite des Strukturwandels ist klar. Der Bedarf an betrieblicher Flexibilität steigt. Warum? *Nachfrageseitig* steigt die Volatilität der Aufträge; die Wünsche der Kunden werden immer differenzierter; und die Arbeitsorganisation ist zunehmend charakterisiert durch projektformige und vernetzte Produktion. *Angebotseitig* beobachten wir einen zunehmenden Koordinierungsbedarf von Familien- und Berufsarbeit, und für junge Erwachsene die zunehmende Notwendigkeit, Berufserfahrungen an diversen Arbeitsplätzen zu sammeln. *Arbeits- und sozialpolitisch* höchst bedenklich sind jedoch die hohen Risiken atypischer Arbeitsverhältnisse für Beschäftigte (geringere Löhne und Sozialschutz, höhere Arbeitslosigkeit oder extrem volatile Einkommen beispielsweise bei den neuen Selbständigen).

Aber auch für Betriebe sind die Risiken atypischer Arbeitsverhältnisse nicht zu unterschätzen, beispielsweise die Gefahr der Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte. Neuere Studien zeigen auch, und das ist von besonders großer Bedeutung, dass Betriebe mit exzessiver Nutzung befristeter Arbeitsverhältnisse eine geringere Produktivität und Innovation aufweisen als Betriebe mit überwiegend unbefristeten Arbeitsverträgen. *Nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit* setzt offenbar voraus, dass die Betriebe – statt billige atypische Arbeitsverhältnisse zu nutzen – in ihre Belegschaften investieren, die Arbeitsorganisation humanisieren und die Arbeitszeiten flexibilisieren. Um von einer Erfindung zu einer Innovation zu gelangen, müssen Betriebe in der Lage sein, ihre Produkte zu verkaufen.

Wie das Erfolgsrezept von Apple zeigt, setzt dies voraus, dass Beschäftigte wie Kunden befähigt sind, sich mit dem Produkt identifizieren. MP3, also die Kompressionstechnologie von Audiodaten, wurde bei Fraunhofer in Deutschland entwickelt, aber von Apple über iPod und iTunes vermarktet. Lernen mit und Entwicklung von ‚Appetit‘ auf neue Technologien (gewiss auch in kritischer Absicht) gehört zum Kanon zukunftsgerichteter Weiter- und Erwachsenenbildung.

Auch die ersten Folgen für Übergänge aus dem Bildungssystem sind klar: Um die Risiken atypischer Arbeitsverhältnisse zu mindern, bedarf es einer stärkeren Beschäftigungs- und Einkommenssicherung durch flexible Arbeitszeiten und flexible Qualifikation. Was unter flexibler Qualifikation zu verstehen ist, darauf deutet der zweite Aspekt des Strukturwandels.

Tabelle 2: *Erwerbstätige nach Berufshauptfeldern in Prozent*

	2005	2015	2025
Produktionsbezogene Berufe:	21,2	19,3	17,9
- Rohstoffgewinnende Berufe			
- Verarbeitende, instandsetzende Berufe			
- Maschinen/ Anlagen steuernde Berufe			
Primäre Dienstleistungsberufe	47,9	47,6	47,6
- Berufe im Warenhandel, Vertrieb			
- Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheitsberufe			
- Gastronomie und Reinigungsberufe			
- Büro- und kaufmännische Dienstleistungsberufe			
Sekundäre Dienstleistungsberufe	30,9	33,1	34,5
- Technische und naturwissenschaftliche Berufe			
- Rechts-, Management- und Wirtschaftsberufe			
- Künstler, Medien- und sozialwissenschaftliche B.			
- Gesundheits-, Sozial- und Lehrberufe			

Quelle: Helmrich/Zika (2010) und Baethge (2011, aus Abb. 1)

Tabelle 2 zeigt zunächst in ganz grober Struktur die zu erwartende Entwicklung: Der Anteil *produktionsbezogener Berufe* geht in den nächsten 20 Jahren von 21,2 auf 17,9 Prozent zurück. Das jetzt schon große Segment der *primären Dienstleistungsberufe* bleibt in etwa konstant, während das Segment der *sekundären Dienstleistungsberufe* von 30,9 auf 34,5 Prozent zunimmt. Hier finden wir auch die typischen Berufe der so genannten Wissensgesellschaft, und hier sind auch die Folgen für die Übergänge aus dem Bildungssystem am gravierendsten.

Zunächst wird aller Voraussicht nach auch der Bedarf an zwischenbetrieblicher Mobilität steigen. Warum? Erstens finden wir bei Dienstleistungen in der Regel keine Massenfertigung für stabile und große Absatzmärkte, wie wir es in der Verarbeitenden Industrie gewohnt sind. Von den großen Ausbildungsinstitutionen wie Schulen und Universitäten einmal abgesehen, fluktuiert die Nachfrage stärker als in Firmen mit Massenfertigung. Sollte die Nachfrage dennoch konjunkturell schwanken, dann steht – zumindest in Deutschland – das Instrument der Kurzarbeit zur Verfügung. Dieses Instrument ist jedoch für Dienstleistungsbetriebe weniger tauglich. Es ist nicht zufällig, dass vor allem die Automobilindustrie und der Maschinenbau waren das Instrument nutzten (u.a. Möller 2010).

Zweitens ist die Lebensdauer von Betrieben in Dienstleistungen kürzer als in der Industrie. Für kleinere und mittlere Familienbetriebe beträgt sie 24 Jahre. Wenn Betriebe schließen, helfen innerbetriebliche Flexibilitätspotentiale wenig.

Drittens ist in den Dienstleistungen projektformige Arbeit häufiger als bei industrieller Fertigung. Das gilt vor allem im Medienbereich. Auch der Künstlerarbeitsmarkt ist paradigmatisch für Projektarbeit. Utopisten sprechen sogar vom Ende des Betriebs und sehen nur noch Netzwerke als typische Produktionsweise der modernen Arbeitswelt.

Entscheidender als solche utopischen Spekulationen sind jedoch die jetzt schon abzusehenden neuen Qualifikationsanforderungen. Das gilt vor allem für methodische Kompetenzen, wie folgende Übersicht (Tab. 3) zeigt.

Tabelle 3: Anforderungen an Methodenkompetenzen nach Berufssektoren in Prozent

	Schwierige Sachverhalte vermitteln	Unvorhergesehene Probleme lösen	Schwierige Entscheidungen treffen	Wissenslücken erkennen und schließen	Sehr viele verschiedene Aufgaben erledigen
Produktions-Berufe	18,7	44,1	34,0	20,8	63,2
Primäre DL-Berufe	25,5	40,8	32,0	21,7	65,2
Sekundäre DL-Berufe	60,6	67,7	55,6	39,0	81,4

Quelle: Baethge 2011, nach Abb. 4

Von über 60 Prozent der Beschäftigten in sekundären Dienstleistungsberufen wird die Kompetenz, *schwierige Sachverhalte zu vermitteln*, gefordert; in Produktionsberufen sind es nur 18,7 Prozent und in den primären Dienstleistungen nur 25,5 Prozent. *Unvorhergesehene Probleme lösen* wird von knapp der Hälfte der Beschäftigten in Produktionsberufen und primären Dienstleistungen verlangt; in sekundären Dienstleistungen jedoch von zwei Dritteln der Beschäftigten. In sekundären Dienstleistungen wird auch mehr Kompetenz abverlangt, *schwierige Entscheidungen zu treffen* oder *Wissenslücken zu erkennen und zu schließen*. Im besonderen Maße gilt das für die Kompetenz, *sehr viele verschiedene Aufgaben zu erledigen*.

Für die Übergangsdynamik hat dies zwei Konsequenzen: Erstens steigt der Bedarf an zwischenbetrieblichen Wechseln. Gründe dafür habe ich schon genannt, u.a. die kleinbetrieblichen Arbeitsstrukturen im Dienstleistungsbereich oder netzwerkförmige Arbeit. In der Forschung bräuchten wir jedoch mehr systematisches Wissen darüber. Hilfreich wären beispielsweise vergleichende Analysen von Übergängen zwischen Betrieben nach Qualifikation und Sektor, um herauszufinden, welche Probleme auftreten, bei denen unterstützender Beratungs- und Qualifikationsbedarf entsteht.

Zweitens sind die Übergänge von Industrie- zu Dienstleistungsberufen in der Regel schwieriger als Übergänge innerhalb eines Sektors. Bisher wurde der Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsökonomie vor allem durch den Generationenwechsel gelöst, notfalls über das Ventil der Frühverrentung. In Zukunft muss dieser Strukturwandel auch durch berufliche Übergänge innerhalb einer Generation gelöst werden. Konkret stellt sich z.B. die Frage, wie Übergänge von Facharbeitern in der Montage zu professionellen Pflegern zu gestalten sind. Für Berufswechsel zwischen Sektoren könnte das deutsche Berufsbildungssystem ein Hemmschuh sein. Jedenfalls brauchen wir mehr systematisches Wissen über Voraussetzungen und etwaigen Unterstützungsbedarf von Übergängen zwischen Produktions- und Dienstleistungsberufen.

Einen ersten (erfreulichen) Anhaltspunkt hierzu liefert eine aktuelle Qualifikations-Bedarfsprognose, die gemeinsam vom IAB und BiBB erstellt wurde (Helmrich u.a. 2012). Diese Studie stellt u.a. fest, dass es voraussichtlich (unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung) bis zum Jahre 2030 kaum eine Qualifikationslücke bei Akademi-

kern geben wird, dafür aber eher im mittleren Qualifikationsbereich, und hier insbesondere im stark wachsenden Berufshauptfeld der Gesundheits- und Sozialberufe (beispielsweise qualifiziertes Pflegepersonal). Die Studie nennt dafür zwei Hauptgründe: Zum einen gehen im mittleren Qualifikationsbereich sehr viel mehr in Altersrente ab als an neuen Jahrgängen zuwachsen; bei den Akademikern ist das umgekehrt: viel mehr wachsen hier nach als aus Altersgründen abgehen. Zum anderen ist das Flexibilitätspotential vieler erlernter Berufe wesentlich höher als meist angenommen, wie die nachfolgende Übergangsmatrix (,Flexibilitätsmatrix‘) zeigt (Tab. 4).

Tabelle 4: Übergänge vom erlernten Beruf in ausgeübtes Berufshauptfeld, in Prozent

	2	3	8	10	11	12	Σ*
2 Bearbeitende, verarbeitende und instandhaltende Berufe	46,3	8,0	7,0	1,1	1,3	0,5	(100)
3 Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe	15,6	42,3	7,6	2,6	1,4	0,5	(100)
8 Technisch-Naturwissenschaftliche Berufe	7,5	2,5	52,8	3,4	1,7	3,6	(100)
10 Medien, Geistes-/ Sozialwissenschaftliche, Künstlerische Berufe	1,5	0,6	5,8	46,5	3,8	12,8	(100)
11 Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger/innen	2,2	0,4	0,8	1,0	71,8	3,4	(100)
12 Lehrende Berufe	0,7	0,3	2,3	2,2	4,7	79,6	(100)
Ohne Berufliche Ausbildung	16,6	5,3	2,3	2,3	4,6	0,9	(100)

Quelle: Helmrich et al. 2012, Auszüge aus Tabelle 5, S. 7 [*wegen fehlender Berufshauptfelder machen die Zeilensummen hier nicht 100% aus]. Lesebeispiele: Während bei den Lehrenden Berufen etwa vier Fünftel (79,6%) ‚Steher‘ sind, also nicht wechseln, sind dies bei den Maschinen und Anlagen steuernden und wartenden Berufen nur 46,3 Prozent. Vom Berufshauptfeld 2 (Bearbeitende, verarbeitende und instandhaltende Berufe) wechseln nur 0,5 Prozent in Lehrende Berufe; umgekehrt wechseln vom Berufshauptfeld 12 (Lehrende Berufe) nur 0,7 Prozent in Bearbeitende, verarbeitende und instandhaltende Berufe.

Der Wechsel vom erlernten Beruf in andere Berufshauptfelder ist in vielen Berufshauptfeldern enorm. Allerdings, und auch hier eröffnet sich möglicherweise ein Feld für die Erwachsenenbildung, sind offenbar die Übergänge von den schrumpfenden Berufshauptfeldern im Verarbeitenden Gewerbe in dynamisch wachsende Dienstleistungsbereiche wie Gesundheits- und Sozialberufe sehr gering. Die berufliche Mobilität für ältere Beschäftig-

te zu fördern, die in industriellen Berufshauptfeldern von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wird eine der zentralen Aufgaben aller Akteure im Weiterbildungsbereich sein.

2. Wie können Übergänge in niedrige Löhne und Arbeitslosigkeit durch Bildung vermieden oder wenigstens vermindert werden?

Dass sich der Niedriglohnsektor ausgedehnt hat, muss an dieser Stelle nicht weiter dokumentiert werden. Dazu hat beispielsweise das Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) in Gelsenkirchen gute, auch international vergleichende Analysen vorgelegt (Bosch und Weinkopf 2011). Darum kann ich hier auch gleich den Kern des Forschungsstandes in einer zweiten These zusammenfassen: Es ist weniger das Bildungssystem als die Deregulierung des Arbeitsmarktes, die den Niedriglohnsektor antreibt.

Der Beleg für diese These ist in folgender Übersicht enthalten (Tabelle 5). Mittlerweile arbeitet ein Fünftel der Beschäftigten (also 20 Prozent) im Niedriglohnsektor, d.h. zu Löhnen, die unter zwei Drittel des mittleren Bruttostundenlohns liegen. Im Jahr 2006 waren das 6,60 Euro (66,6% von 9,85). Der Zusammenhang von Niedriglohn und Qualifikation ist in Deutschland – im Gegensatz zu den meisten anderen Ländern – schwach. 80 Prozent der Niedriglöhner haben eine berufliche Ausbildung oder mehr.

Tabelle 5: Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn in Prozent 2006

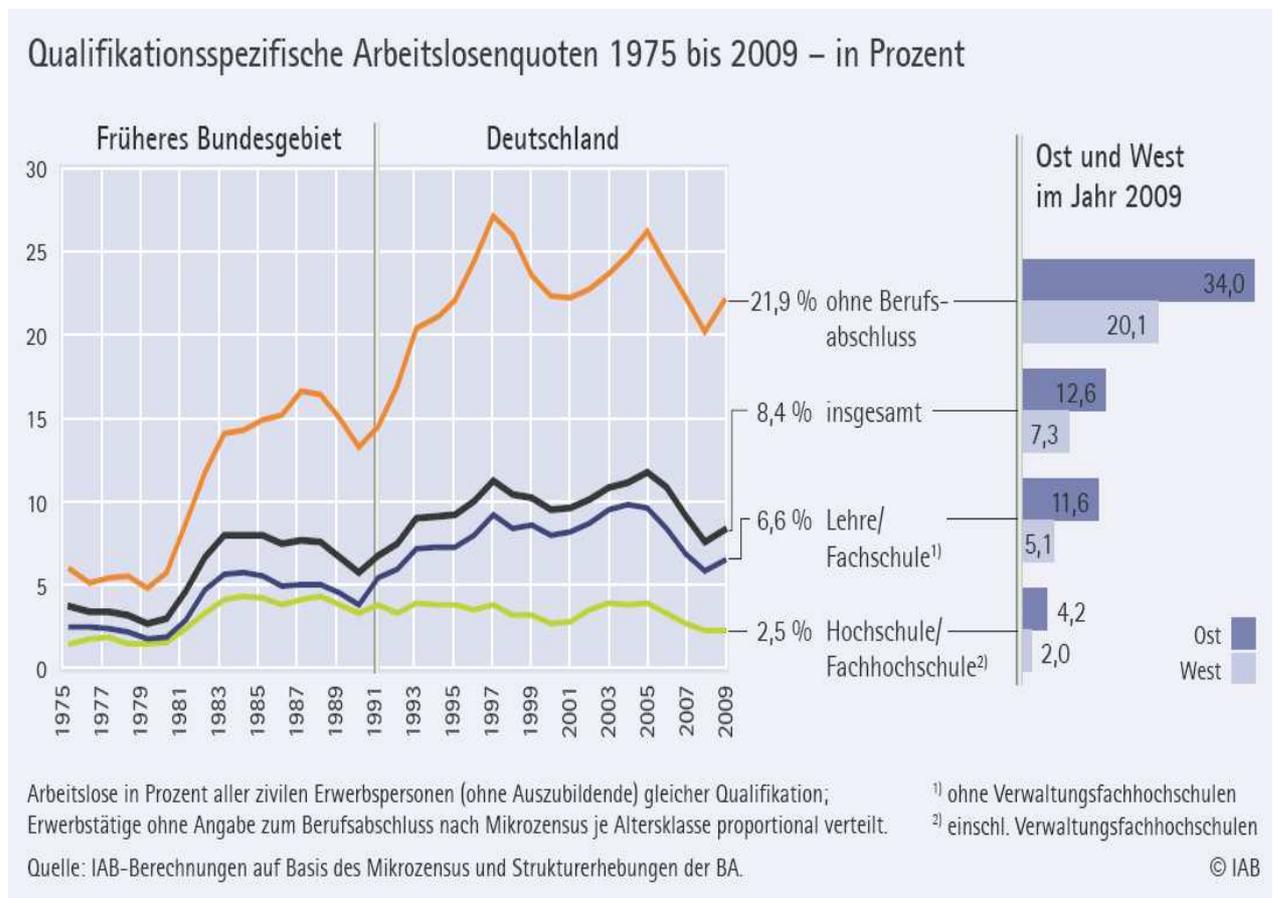
	Insgesamt	„Normale“ Arbeit	Teilzeit-Arbeit	Befristete Arbeit	Minijobs	Leiharbeit
Insgesamt	20,0	11,7	19,5	36,0	81,2	67,2
Frauen	27,2	16,7	18,0	38,2	81,9	77,3
Männer	14,3	7,7	30,6	33,9	79,8	63,7
Industrie	13,7	8,9	21,1	34,7	80,8	
Bau	14,1	10,4	26,9	34,8	59,4	
Handel etc.	24,6	13,4	23,9	49,2	83,5	
Gastgewerbe	62,1	51,6	56,7	72,1	84,9	
Gesundheit	15,0	8,6	9,4	25,0	70,8	

Quelle: aus Bosch/Weinkopf (2011)

Wenn wir in der ersten Zeile dieser Tabelle weiterlesen, dann sehen wir, dass die Niedriglöhne vielmehr mit atypischer Beschäftigung zusammenhängen: mit befristeter Beschäftigung und vor allem mit Minijobs; gut zwei Drittel der Zeit- oder Leiharbeiter sind Niedriglöhner. Konzentrationen beobachten wir auch in einigen Sektoren, so im Einzelhandel, vor allem im Gastgewerbe. Auch hier arbeiten insgesamt schon fast zwei Drittel (62,1 Prozent) zu niedrigen Löhnen, in Minijobform sind es sogar 84,9 Prozent.

Das führt uns zur dritten These: Es sind vielmehr die erhöhten Risiken der Arbeitslosigkeit und des geringen Beschäftigungsgrades, die durch Mängel im Bildungssystem mit verursacht werden. Auch dazu ein paar stilisierte Fakten (Abb. 8).

Abbildung 8:



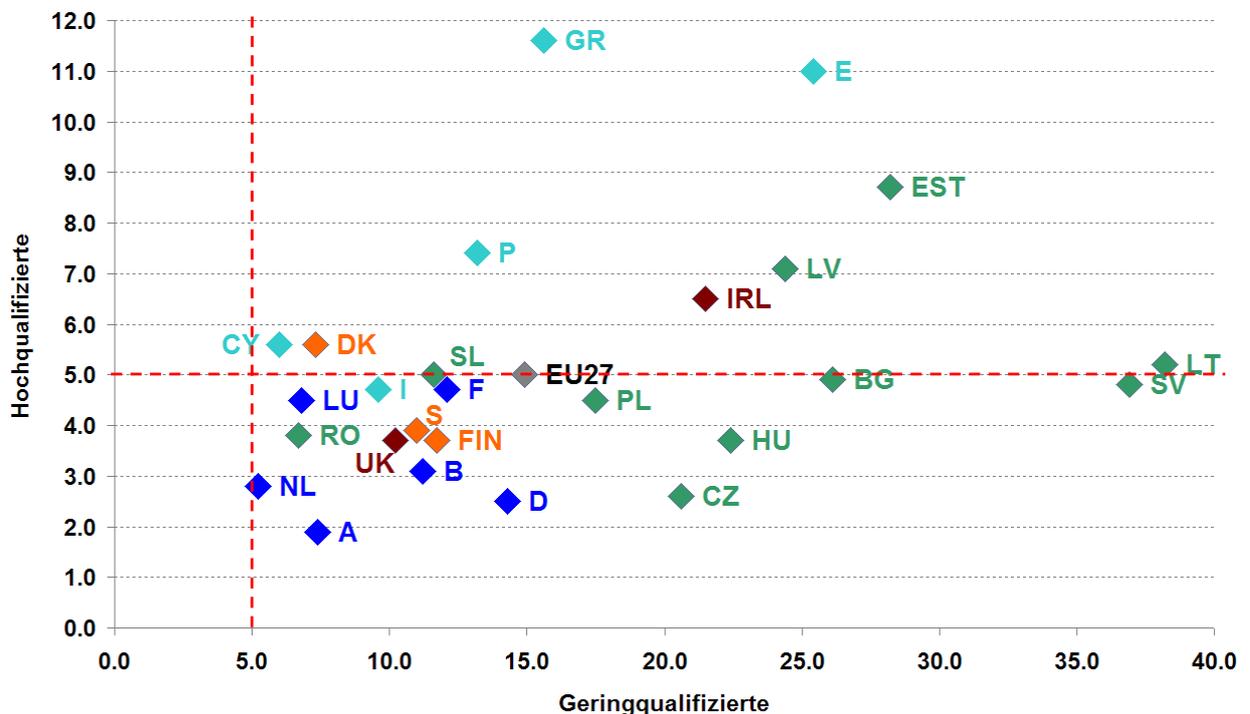
Quelle: IAB-Aktuell, 10.02.2011

Erstens ging die Schere der Arbeitslosenquoten nach Qualifikation in Deutschland drastisch auseinander. Die Hauptlast der Arbeitslosigkeit tragen gering Qualifizierte. 2009 waren 21,9 Prozent der Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss arbeitslos, also gut jede fünfte Erwerbsperson, in Ostdeutschland sogar jede Dritte (34 Prozent). Dann kommen –

immerhin schon unterhalb der schwarzen Durchschnittslinie – die Erwerbspersonen mit einem beruflichen Abschluss. Mit einer Arbeitslosenquote von zwei Prozent sind die akademisch Gebildeten in Westdeutschland schon mehr als vollbeschäftigt. Auch die ostdeutschen Akademiker sind mit 4,2 Prozent nahezu vollbeschäftigt, wenn man eine Friktionsarbeitslosigkeit von drei bis fünf Prozent als normal, wenn nicht gar als wünschenswert akzeptiert.

Erstaunlich ist im Rückblick von über 35 Jahren: Trotz generell steigender Arbeitslosigkeit und steigender Zahl der Hochschulabsolventen ist die Arbeitslosenquote der Akademiker nie über eine kritische Schwelle von fünf Prozent hinausgelangt! Demgegenüber deutet das krass steigende Arbeitslosigkeitsrisiko von Geringqualifizierten darauf hin, dass Deutschland ein besonderes Anpassungsproblem zwischen Arbeitsmarkt und Bildungssystem hat. Das bestätigt sich auch im internationalen Vergleich (Abb. 9).

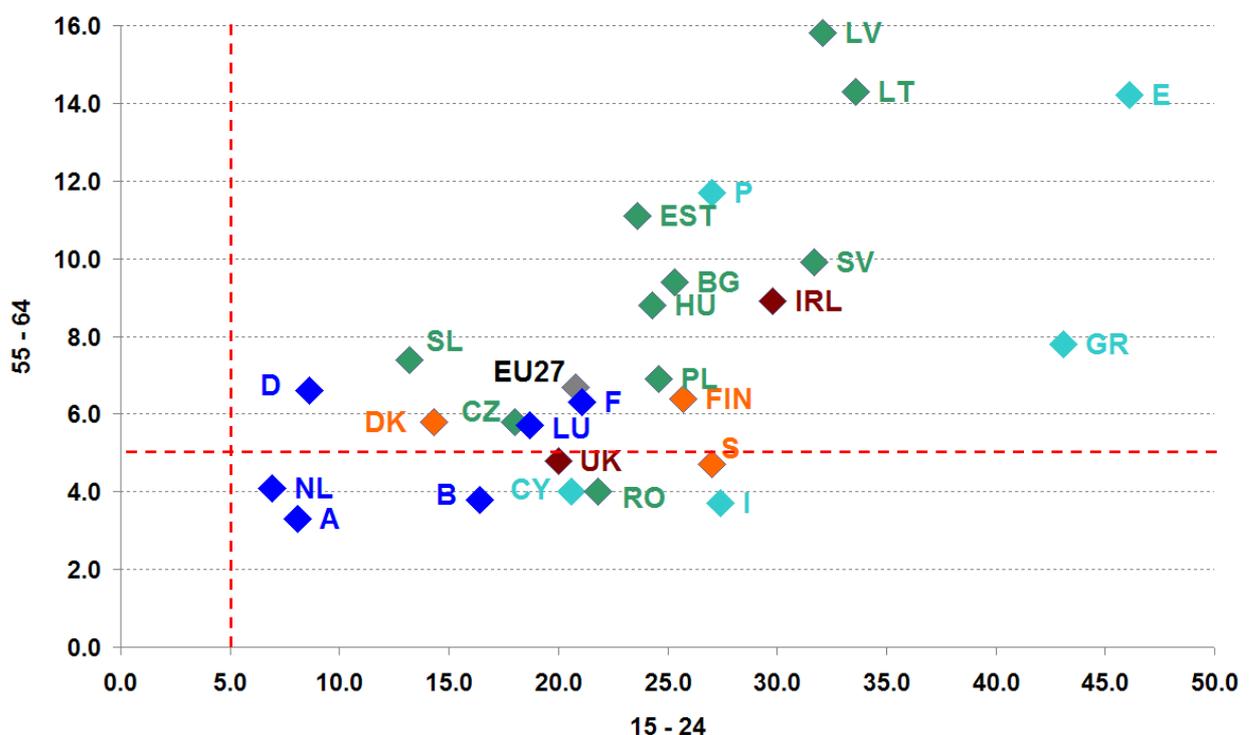
Abbildung 9: Arbeitslosenquoten nach Qualifikationsniveau für Erwerbspersonen im Alter von 25 bis 64 Jahren in Prozent, 2011



Quelle: Eurostat; Daten vom 2. Quartal 2011 (Italien, EU-27 1. Quartal). Auf der horizontalen Linie ist die Arbeitslosenquote für Geringqualifizierte ablesen; auf der vertikalen Achse die Arbeitslosenquoten der Hochqualifizierten. Ein Lesebeispiel: Die Arbeitslosenquoten der Geringqualifizierten betragen 15 Prozent im Durchschnitt der 27 EU-Mitgliedstaaten; die Arbeitslosenquoten der Hochqualifizierten dagegen nur 5 Prozent.

Abb. 9 zeigt auch: Die Arbeitslosenquoten der Geringqualifizierten liegen in allen Mitgliedstaaten der EU mit Ausnahme der Niederlande über der Messlatte von 5 Prozent. Mit knapp 15 Prozent war Deutschland im letzten Jahr gerade mal EU Durchschnitt und schnitt weit schlechter ab als die skandinavischen Länder oder die Nachbarländer Belgien, Niederlande, Frankreich oder Österreich. Bei den Arbeitslosenquoten der Hochqualifizierten wird Deutschland dagegen nur noch von Österreich übertroffen.

Abbildung 10: Arbeitslosenquoten für Erwerbspersonen im Alter von 15-24 und 55-64 Jahren in Prozent, 2011



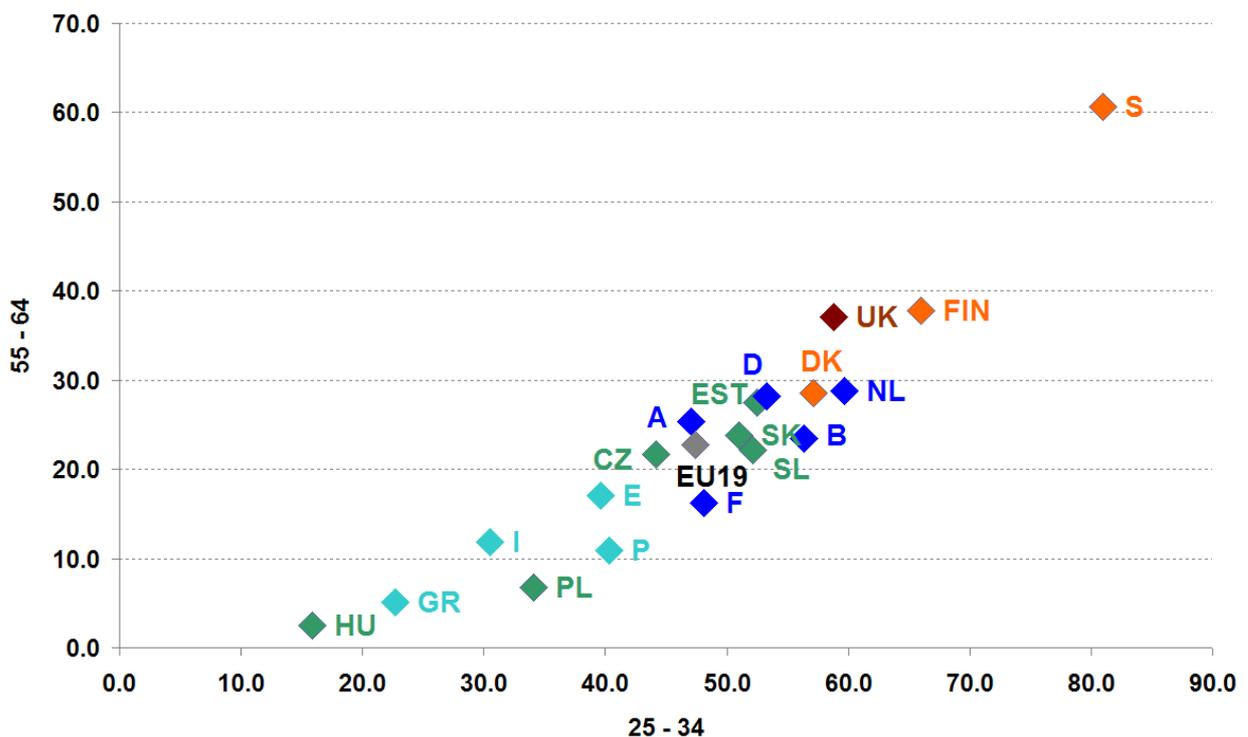
Quelle: Eurostat; 2. Quartal 2011 (Luxemburg 1. Quartal 2011)

Auch bei den Arbeitslosenquoten nach Alter fällt Deutschland etwas aus dem Rahmen (Abb. 10). Bei den Arbeitslosenquoten der Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren verzeichnen nur noch die Niederlande und Österreich bessere Werte. Aber bei den Arbeitslosenquoten der Älteren (die vertikale Achse) schneidet Deutschland nach wie vor schlechter ab als die skandinavischen Länder, von den Nachbarländern Niederlande, Belgien oder Österreich ganz abgesehen.

Vor ein paar Jahren waren diese Unterschiede sogar noch krasser. Die Lage der Älteren hat sich also verbessert. Ein Grund für die vergleichsweise immer noch hohen Arbeitslosenquoten Älterer ist in den letzten Reformen zu sehen: Vor allem das Gesetz zur Grund-

sicherung bei Arbeitslosigkeit und die Wegnahme der Anreize für Frühverrentung haben viele Ältere wieder auf dem Arbeitsmarkt verwiesen. In Dänemark, Schweden oder in den Niederlanden wird die so genannte Aktivierung von Älteren auch heute noch nicht so ambitioniert durchgesetzt wie in Deutschland. Viele Ältere sind dort inaktive Transferbezieher, die bei uns im Arbeitslosenregister zählen (u.a. Eichhorst 2011).

Abbildung 11: Beteiligung an formaler und nicht-formaler Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen (25-34 und 55-64 Jahre) in Prozent, 2007



Quelle: OECD; 2007 (BE CZ NL 2008; DK FIN FR HU I PL UK 2006; S 2005)

Ein weiterer Grund für die vergleichsweise hohen Arbeitslosenquoten von Älteren liegt im zwar verbesserten, aber immer noch bescheidenen Niveau der Weiterbildung, vor allem bei Geringqualifizierten. Die skandinavischen Länder sind in diesem Punkt weiter. In Schweden nehmen auch bei den Älteren jährlich noch 60 Prozent an Weiterbildung teil, in Deutschland sind es nur knapp 30 Prozent (Abb. 11). Mittlerweile liegen seriöse Evaluationsstudien vor, die nachweisen, dass Weiterbildung hilft, die Beschäftigung Älterer aufrecht zu erhalten. Hier ist also ein noch weit unterausgeschöpftes Betätigungsfeld für Weiterbildungsträger, natürlich auch für die Forschung und Praxis der Erwachsenenbil-

dung. Die Gründe für einen notwendigen großen Quantensprung in der Weiterbildung von Erwachsenen, insbesondere von älteren Beschäftigten, sind vielfältig.

Der erste naheliegende Grund ist die demografisch bedingte partielle Fachkräftelücke. Sie entsteht zum einen infolge des generellen Rückgangs der Erwerbsbevölkerung, zum anderen infolge der asymmetrischen Zu- und Abgänge nach Qualifikationen: Während, wie schon erwähnt, bei mittleren Qualifikationen die Abgänge größer sind als die Zugänge, verhält es sich bei den höheren Qualifikationen umgekehrt.

Der zweite Grund liegt im dualen Berufsbildungssystem. Gerade weil es noch einigermaßen funktioniert und die Wirtschaft mit gut gebildetem jungen Personal beliefert, hat es auch viele Betriebe dazu verleitet, sich auf diesen Zuwachs zu verlassen anstatt die Qualifikationspotentiale der Beschäftigten, insbesondere der Älteren zu pflegen.

Drittens wird nach neueren Untersuchungen das Risiko der Abwanderung von Beschäftigten und damit der Verlust von Erträgen getätigter Investitionen (möglicherweise sogar an Konkurrenten) überschätzt. Diese Gefahr ist bei Investitionen in betriebsspezifische Qualifikationen gering; darüber hinaus können Rückzahlungsklauseln einen möglichen Ertragsverlust kompensieren, und solche werden auch häufiger genutzt als bisher erwartet.

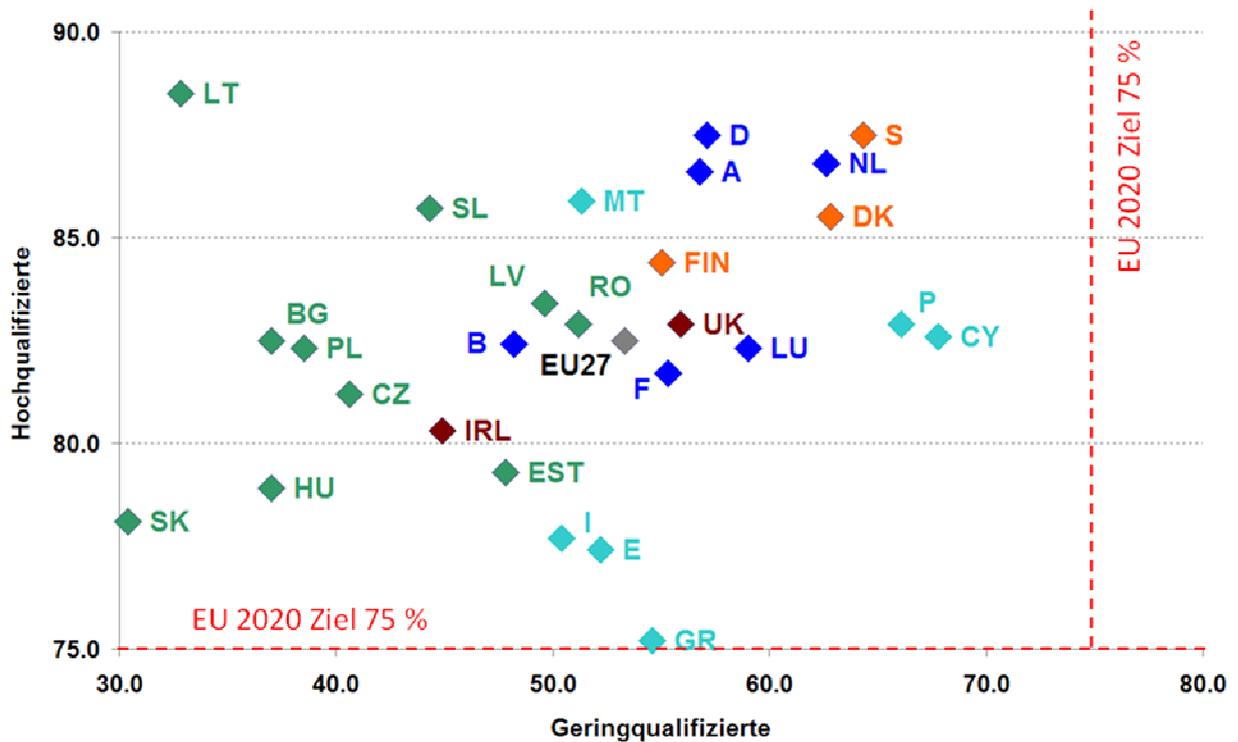
Viertens, schließlich, verlängert sich wegen Erhöhung des Renteneintrittsalters die Lebensarbeitszeit, so dass sich auch der Investitionshorizont für Ältere erweitert.

Alle vier Faktoren zusammengenommen sollten eigentlich die Anreize zur Weiterbildung in Ältere stärken. Nach wie vor fehlt es aber, vor allem für Klein- und Mittelbetriebe, an Finanzierungsinstrumenten und arbeitsorganisatorischer Vorsorge, um in der Weiterbildung einen substantiellen Fortschritt zu erzielen.

Die Defizite des Bildungssystems, einschließlich der Weiterbildung, spiegeln sich auch im Beschäftigungssystem. Die neue Europäische Beschäftigungsstrategie visiert bis zum Jahr 2020 eine Beschäftigungsquote von 75 Prozent an. Diese Messlatte haben die Hochqualifizierten in allen Mitgliedstaaten – selbst Griechenland – längst erreicht (Abb. 12). Die Beschäftigungsquoten der deutschen Hochqualifizierten betragen sogar nahezu 88 Prozent und werden nur noch von Litauen, Malta und Schweden übertroffen. Aber bei den Geringqualifizierten liegt Deutschland noch deutlich hinter Schweden, den Niederlanden

oder Dänemark, und noch kein Land hat für diese Zielgruppe die Messlatte von 75 Prozent erreicht.

Abbildung 12: Beschäftigungsquoten in Europa nach Qualifikation (20-64), 2011



Was folgt aus diesen stilisierten Fakten für die Übergänge aus dem Bildungssystem? Grob vereinfacht zunächst eine dreifache Spaltung des Arbeitsmarkts nach Bildungschancen: Sehr gute Chancen für theoretisch-methodisch Gebildete, gute aber riskante Chancen für dual Gebildete, schlechte Chancen für Geringqualifizierte. Daraus folgen drei strategische Orientierungen für die Verbesserung des Übergangssystems Bildung-Arbeitsmarkt.

Erstens der Ausbau des tertiären Bildungssystems und der verbesserte Zugang zu diesem System, insbesondere für Erwachsene mit Berufsbildung. Die Theorie der Wissensgesellschaft, soweit man von einer solchen sprechen kann, weist einmütig auf die wachsende Bedeutung des theoretisch-methodischen Wissens, der kommunikativen Fähigkeiten und der Problemlösungskompetenzen. Auch der internationale Vergleich gibt uns ein alarmierendes Signal. Der neueste Bildungsbericht der OECD verweist auf die großen Unterschiede der Bildungsabschlüsse der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64

nach Niveau und Entwicklung seit 1997, die in der folgenden Übersicht für ausgewählte Länder wiedergegeben sind (Tab. 6).

Tabelle 6: Bildungsabschlüsse der 25-64 Jährigen nach Niveau (2009) und Entwicklung (1997-2009) in ausgewählten Ländern

	Tertiäre Ab- schlüsse in %	Sekundäre Ab- schlüsse in %	Summe Spalte 1 + 2 in %	Veränderung Tertiär in % jährlich	Veränderung gering Qualifizierter in % jährlich
Austria	19	63	82	3,4	- 3,1
Dänemark	34	42	78	2,6	1,5
Deutschland	26	59	85	1,4	- 2,5
Frankreich	29	41	70	3,0	- 2,4
Niederlande	33	41	74	3,8	- 5,2
Schweden	33	53	86	3,7	- 4,4
Schweiz	35	52	87	3,6 ^P	- 3,0 ^P

Quelle: OECD: Bildung auf einen Blick 2011, Auszug aus Tabelle AI.4, S. 48

Die erste Spalte deutet darauf hin, dass – von Österreich einmal abgesehen – arbeitsmarktpolitisch erfolgreiche Länder wesentlich mehr Absolventen mit tertiärem Abschluss aufweisen als beschäftigungspolitisch weniger erfolgreiche Länder. In Dänemark, in den Niederlanden, in Schweden und der Schweiz verfügt mittlerweile ein Drittel der erwerbsfähigen Bevölkerung über einen tertiären Abschluss, also einen Abschluss, der vor allem theoretisches, methodisches und kommunikatives Wissen dokumentiert. In Deutschland sind es nur 26 Prozent. Was jedoch noch alarmierender stimmt: Die jährlichen Zuwachsraten betragen nur 1,4 Prozent gegenüber drei bis vier Prozent in vergleichbaren Ländern.

Vergleichbare Länder haben – wie die letzte Spalte zeigt – offenbar auch wesentlich erfolgreicher den Anteil Geringqualifizierter mindern können: Beispielsweise die Niederlande mit jährlich Minus 5,2 Prozent gegenüber nur Minus 2,5 Prozent in Deutschland.

Tabelle 6 dokumentiert aber auch einen positiven Aspekt des deutschen Bildungssystems: Wie Spalte 2 zeigt, wird Deutschland bei der Abschlussquote im Sekundärbereich, ein-

schließlich duale Berufsausbildung, mit 59 Prozent nur noch von Österreich mit 63 Prozent übertroffen.

Bevor wir zum zweiten Punkt kommen, bleibt noch zu erwähnen, dass Deutschland auch bei der Studienanfängerquote (hier definiert als Wahrscheinlichkeit, im Lebenslauf eine tertiäre Bildung aufzunehmen) mit 40 Prozent weiter hinter Österreich mit 53 Prozent, den Niederlanden mit 62 Prozent und den Schweden mit gar 70 Prozent liegt. Auch auf das zusätzliche riesige Problem der hohen Studienabbrecherquote (vor allem bei der Ingenieurausbildung an Universitäten) kann hier nur kurz hingewiesen werden.

Die zweite Strategie zur Überwindung der Dreispaltung des Arbeitsmarktes ist – wie schon angedeutet – die weitere Pflege des dualen Berufsbildungssystems. Dieses ist, trotz aller Mängel, nach wie vor ein unschätzbares institutionelles Erbe. Im handwerklichen und technischen Bereich ist es hochwertig und weltweit Spitze. Aber für die modernen Dienstleistungsberufe im Bereich Information und Kommunikation, wie auch für viele personenbezogene Dienstleistungen ist das duale System nur noch begrenzt zukunftsfähig. Notwendig ist eine Reform in Richtung breiterer Berufsfelder, ein weiterer Ausbau des dualen Studiums und vor allem des berufsbegleitenden dualen Studiums für Erwachsene, die das Potential für eine tertiäre Weiterbildung haben.

Gerade auf diese dritte Herausforderung sind unsere Universitäten derzeit überhaupt nicht vorbereitet. Auch in diesem Zusammenhang könnte die Erwachsenenbildung dazu beitragen, breitere Brücken für mehr Übergänge Erwachsener aus der Sekundärbildung in die Tertiärbildung zu schaffen oder, was kurzfristig vielleicht erfolgreicher ist, Erwachsenen mit Sekundärbildung breitere methodische Kompetenzen zu vermitteln.

Die dritte strategische Orientierung, um den dreigespaltenen Arbeitsmarkt zu überwinden, ist die Herstellung der Chancengleichheit für Bildungsbenachteiligte. Der letzte deutsche Berufsbildungsbericht (2011) moniert, dass rund 1,5 Millionen Jugendliche zwischen 20 und 29 Jahren, also etwa 15 Prozent dieser Altersgruppe, ohne abgeschlossene Ausbildung sind. Darüber hinaus wird etwa ein Fünftel der Ausbildungsverträge frühzeitig wieder gelöst. Viele darunter landen dann im so genannten Übergangssystem, das derzeit zwar viele Parkplätze, aber wenig geordnete Aufstiegswege anbietet. Das duale Berufsbildungssystem scheint auch – von Ausnahmen abgesehen – nicht geeignet, bildungsferne und junge

Migranten zu integrieren: 37 Prozent der Jugendlichen ausländischer Herkunft haben keine Ausbildung.

Was könnte die Lösung sein? „Erst Arbeit dann Bildung“ oder „Erst Bildung dann Arbeit“? Zur Antwort müssten wir weit ausholen, warum junge Erwachsene überhaupt aus einem geordneten und erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf herausgefallen sind. Viele Faktoren spielen hier eine Rolle, und das Ursachenbündel ist vermutlich für jeden jungen Menschen ein anderes.

Vieles spricht jedoch für die These, dass *mangelnde Autonomie* ein zentraler Faktor ist. Unter Autonomie verstehe ich dabei, im Anschluss an die Befähigungstheorie von Amartya Sen (2001), die Möglichkeit, sich in einer selbst gewählten und als sinnvoll erscheinenden Tätigkeit selbst zu behaupten.¹⁰ Alle drei Elemente – Selbstbestimmung, Sinnhaftigkeit und Selbstbehauptung – können am besten durch lernförderliche Arbeitssituationen, also durch Arbeit plus Bildung, geboten werden.

Eine (schon etwas ältere) Studie der Europäischen Kommission scheint dies zu bestätigen. Diese hatte auf der Basis des Europäischen Haushaltspanels die Beschäftigung aufgeteilt in solche Jobs, die Qualifizierungsmöglichkeiten enthalten und solche, die diese Möglichkeit nicht anbieten. Sie stellte fest, dass in den Jahren 1997/98 das Arbeitslosigkeitsrisiko aller Beschäftigten *ohne* Qualifizierungsmöglichkeiten bei 4,6 Prozent lag; das Risiko der gering Qualifizierten in solchen Jobs war bedeutend höher (5,5 Prozent) als das der hoch Qualifizierten (3 Prozent). Dagegen wurden im selben Zeitraum nur 1,6 Prozent aller Beschäftigten in Jobs *mit* Qualifizierungsmöglichkeiten arbeitslos; das Risiko der gering Qualifizierten in solchen Jobs war nicht höher (1,86 Prozent) als das der hoch Qualifizierten (1,93 Prozent) (European Commission 2002).

Aus diesen Beobachtungen folgt, dass auch die Situation von Bildungsbenachteiligten durch lernförderliche Arbeitssituationen erheblich verbessert werden kann. Das heißt, das Problem des Niedriglohnssektors könnte zu einem Großteil durch eine kombinierte Strategie von Arbeitsangeboten und betrieblichen Weiterbildungsangeboten gelöst werden.

¹⁰ Zum Konzept der Autonomie vgl. auch Kronauer und Schmid (2011); zu den bei Maßnahmen zu beachtenden Differenzen der Lernmotivation formal hoch und gering Qualifizierter vgl. u.a. Käßplinger (2010).

Aber die Herausforderungen des Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt beschränken sich nicht nur auf die Geringqualifizierten. Das führt uns zur dritten großen Frage.

3. Soll der Arbeitsmarkt die Bildung oder das Bildungssystem den Arbeitsmarkt steuern?

Burkhard Lutz hat diese Frage vor langer Zeit einmal anders gestellt: Wann wird der Arbeitsmarkt erwachsen? Er wollte damit ausdrücken: Wann steuern die Menschen die Geschehnisse auf dem Arbeitsmarkt anstatt dass Produktmärkte oder gar Finanzmärkte den Arbeitsmärkten jedwede Anpassung (u.a. Niedriglöhne oder unsichere Arbeitsverhältnisse) aufzwingen? Die Frage war durchaus nicht nur rhetorisch gemeint. Denn wir wünschen uns in der Tat einen erwachsenen Arbeitsmarkt, in dem die Menschen ihre Geschehnisse selbst bestimmen und nicht die anonymen Kräfte der Globalisierung oder sogenannte technologische Sachzwänge. Wir hören aber immer wieder: Unser Bildungssystem muss sich mehr den Bedürfnissen des Marktes anpassen. Dementsprechend sind Qualifikationsbedarfsprognosen wieder en vogue und das Gespenst des Fachkräftemangels wird an die Wand gemalt.

Natürlich kann niemand leugnen, dass es jetzt schon in Teilbereichen an Fachkräften mangelt, insbesondere im Pflege- und Gesundheitsbereich. Auch in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaft, Technik) wird möglicherweise mehr Nachfrage als Angebot sein. Aber die meisten Prognosen sehen eher im Bereich mittlerer Qualifikationen mögliche Engpässe und verweisen im Übrigen auf enorme Flexibilitätsspielräume, die durch ein intelligentes Bildungs- und Weiterbildungssystem erweitert werden könnten.

Das Wechselspiel von Bildung und Arbeitsmarkt ist komplexer, als uns manche Prognostiker weismachen wollen. Wenn wir uns für die Autonomie des Arbeitsmarkts stark machen wollen, dann darf Bildung – um im Bild zu bleiben – nicht wie der Hase dem Prognose-Igel hinterherlaufen, sondern muss sich ein Igel-Weib besorgen, das dem Strukturwandel ruhig ins Auge sehen kann. Als Annäherung zur Beantwortung dieser großen Frage möchte ich zunächst einige Theoreme in Erinnerung rufen.

Erstens wird die mangelnde Anpassung von Bildungs- und Arbeitsmarktsystem häufig mit dem Theorem des *Schweinezyklus* in Verbindung gebracht. Wie der Name schon sagt, wurde das Phänomen zuerst in der Landwirtschaft entdeckt: Steigende Schweinepreise verlocken die Bauern, mehr Schweine zu mästen oder von der Milchwirtschaft auf Schweinemast umzusteigen. Wenn sie dann mit ihren gemästeten Schweinen auf den Markt kommen, müssen sie entdecken, dass andere Bauern genauso dachten. Das Angebot übersteigt die Nachfrage, so dass die Preise sinken, unter Umständen soweit, dass die vermeintlich schlauen und flexiblen Bauern nicht einmal ihre Kosten decken können. Fluchtartig verlassen sie die Schweinezucht, während die wenigen wirklich schlauen und anscheinend nicht flexiblen Bauern am Ende davon profitieren: Die Nachfrage wird das Angebot übersteigen und die steigenden Preise ergeben einen satten Gewinn. So geht das hin und her, ohne dass die Mehrheit der Bauern dazulernt und schlauer wird.

Auch im Bildungssystem ist das Phänomen zu beobachten, wenn auch nicht so krass. Am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) wurde dies beispielsweise bei den Ingenieuren nachgewiesen (Neugart und Tuinstra 2003). Qualifikationsnachfragen und Studienbereitschaft sind auch auf Arbeitsmärkten ein Auf und Ab; eine Synchronisation ist vor allem wegen der langen Bildungsinvestitionszeiten schwierig. In den neunziger Jahren glaubte man, Anzeichen einer Ärzte-Schwemme erkennen zu können; auch das war eine Fehlannonce. Daraus ist zu schließen: Auch im Bildungssystem richten sich Entscheidungen nach der Vergangenheit, oder sie folgen, wie etwa im Fall der Ingenieure, einem Herden- oder Nachahmungstrieb. Wenn die Bildungsinvestitionen aber getätigt sind, dann ist die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt schon wieder ein Stück weiter. Kurz: Auf dem Arbeitsmarkt sind zyklische Überschüsse und Mängel unvermeidlich.

Zur Milderung solcher Zyklen gibt es jedoch plausible Lösungen: z.B. eine breite berufliche Orientierung der Bildung, Verkürzung der Ausbildungszeiten durch modulare Ausbildung, Erwerb von Zusatzqualifikationen bei laufender Erwerbstätigkeit, aber auch Erwerbsunterbrechung und Umschulung. Bei all diesen Möglichkeiten gibt es noch Vollzugsdefizite, insbesondere in der Förderung der Umschulung für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten.

Zweitens herrscht auf dem Arbeitsmarkt, wenigstens partiell, das *Say'sche Theorem*: Das Angebot bestimmt die Nachfrage. Dafür sprechen mehrere Anzeichen. Die erwähnten zyk-

lischen Überschüsse oder Mängel sind relativ kurzlebig und werden von den Bildungssystemen gut abgepuffert. Wir erleben immer wieder, dass die Horrorprognosen von Überinvestitionen in Bildung – also die so genannte Akademikerschwemme, die Ärzteschwemme, die Lehrerschwemme – nicht eintreffen. Eher das Gegenteil ist der Fall. Die Anzeichen für systematische Unterinvestition in Bildung sind stärker als für systematische Überinvestition.

Warum? Weil die vorhandenen Qualifikationen sich auch ihre Nachfrage schaffen. Im Bildungssystem scheint Say's Gesetz noch am ehesten zu funktionieren. Wie anders lässt sich erklären, dass transnationale Unternehmen ihre Forschungs-, Entwicklungs- und Marketingabteilungen hier in Deutschland etablieren? Beispiele dafür sind AMD (ein amerikanischer Chip-Hersteller), General Electric, Honda oder GlaxoSmithKline, eine für den Gesundheitsmarkt produzierende britische Firma. Warum beginnen chinesische Unternehmen, sich hier in Deutschland einzukaufen? Warum holen deutsche Unternehmen (etwa die Batteriefirma VARTA) ausgelagerte Abteilungen wieder zurück? In anderen Worten: Eine Qualifizierungsoffensive könnte helfen, weitere ausländische Investitionen anzuziehen und damit auch Arbeitsplätze zu schaffen. Im Fachchinesisch heißt das „*High-end-inshoring*“ (Neuhaus und Kunze 2006).

Freilich, solche Strategien müssen mögliche negative Nebenwirkungen in Rechnung stellen: Zum einen könnten die Rendite von Bildungsinvestitionen stagnieren oder gar sinken. In diesem Punkt gilt für Deutschland allerdings eher eine Entwarnung, oder besser: eine Verwarnung. In ihrem jüngsten Bildungsbericht stellt die OECD (2011) fest, dass die Bildungsrenditen für formal Hochqualifizierte in den letzten zehn Jahren in kaum einem anderen Land so stark gestiegen sind wie in Deutschland. Diese Beobachtung lässt eher auf eine Unterinvestition als auf eine Überinvestition in Hochqualifizierte schließen. Aber sie lässt sich partiell auch dadurch erklären, dass die Übergangsdynamik zwischen sekundärem und tertiärem Bereich zu schwach ausgeprägt ist, so dass formal Hochqualifizierte möglicherweise eine Monopol-Prämie einstreichen.

Auch die Gefahr der Verdrängung von Geringqualifizierten durch Hochqualifizierte muss ernst genommen werden. Es gibt zwar kaum verlässliche Analysen dazu. Aber die (oben aufgezeigte) besonders starke Kluft der Arbeitslosenquoten zwischen Gering- und Hochqualifizierten in Deutschland ist ein deutliches Indiz für Verdrängung.

Die Behauptung, das Angebot schaffe sich auch seine Nachfrage, muss also differenziert werden. Zum einen müssen wir fragen: Welche Bildung schafft hohe Lernfähigkeit? Das Say'sche Theorem gilt sicherlich nur, wenn wir unter Bildung die Fähigkeit zum Lernen verstehen. Diese Fähigkeit mag zwar mit formaler Qualifikation korrelieren, muss aber nicht darauf beschränkt sein. Theoretisch-methodische Kompetenzen können auch durch Berufserfahrungen erworben werden, wenn diese mit schulischer Qualifizierung auch im Erwachsenenalter kombiniert werden. Zum anderen: Kann es sein, dass die gut gebildeten Arbeitsplatzbesitzer ihren Insidervorteil nutzen, um Macht im negativen Sinne auszuüben? Die negative Definition von Macht ist – wie der große Politikwissenschaftler Karl Deutsch einmal formulierte – die Fähigkeit, nicht Lernen zu müssen!

Die bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Folgerungen aus diesen Beobachtungen sind klar: In Bildung muss mehr investiert werden; die Übergänge zwischen den Bildungssystemen müssen geöffnet werden, und zwar für die ganze Erwerbslebenszeit; schließlich muss die Lernfähigkeit gestärkt und bescheinigt werden, damit sie bei Rekrutierung, Beförderung und Bezahlung auch mehr Beachtung findet als bloß formale Bildung.

Drittens weckt das *Versicherungsmotiv* das betriebliche Interesse, Jugendliche mit formaler Überschussqualifikation einzustellen (Bulmahn und Kräkel 2002). Der Grund für dieses Motiv ist der beschleunigte Strukturwandel der Arbeitsmärkte in Richtung Dienstleistungen. Dienstleistungsmärkte implizieren eine höhere Volatilität der Nachfrage als fordistische Produktmärkte. Langfristige Produktplanungen sind kaum möglich. Die daraus wachsende Unsicherheit veranlasst die Betriebe, eher formal Überqualifizierte einzustellen und diese auch besser zu bezahlen als solche Beschäftigte, deren Qualifikation genau passen. Treten nämlich Anpassungsprobleme auf, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass junge Erwachsene mit Überschussqualifikation damit besser umgehen können als exakt passend Qualifizierte. Darum erfolgt die Einstellung junger Erwachsenen, im Gegensatz zu früher, über mehrere Etappen befristeter Beschäftigung. Nur dadurch lässt sich festzustellen, ob die neu Eingestellten zur Betriebschemie passen und die erwartete Lernfähigkeit („flexible“ Qualifikation) auch tatsächlich mitbringen.

Dazu kommt das Arbeitgeberinteresse an frei verfügbaren Arbeitskraftpotentialen. In der neueren Literatur gibt es Belege, dass dieser Aspekt des Versicherungsmotivs hoch relevant ist. Die Systemtheorie spricht von gezielter Redundanz, die Ökonomie von Liquidität

tätspräferenz. Betriebsstudien zeigen, dass jährlich bis zu 40 Prozent der Beschäftigten Aufgaben der Kollegen oder Kolleginnen übernehmen müssen.

Umgekehrt haben auch Jugendliche zunehmendes Interesse, über mehrere Beschäftigungsverhältnisse den für sie besten Arbeitgeber zu finden. Der Trend zur Befristung von Einstiegsverträgen hat also auch systemische Gründe.

Viertens nimmt die *Unsicherheit* auf Arbeitsmärkten zu. Diese erzeugt ihrerseits neben den zyklischen Ungleichgewichten auch zunehmend strukturelle Ungleichgewichte, das heißt Gleichzeitigkeit von Überschuss und Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Gegen Unsicherheit sind letztlich auch die raffiniertesten Prognosesysteme machtlos. Dennoch weist die Forschung darauf hin, dass Deutschland nach den ersten Enttäuschungen über Prognosesysteme in den 70er Jahren möglicherweise die Flinte zu früh ins Korn geschmissen hat. Internationale Vergleiche zeigen, dass Fortschritte möglich sind. Vor allem in den Niederlanden, USA und Kanada sind beruflich und vor allem regional differenzierte Prognosesysteme entwickelt worden, von denen wir in Deutschland derzeit nur träumen können. Diese Systeme sind durchaus in der Lage, die Wechselwirkungen von Angebots- und Nachfrage zu modellieren, um die Passung von Bildungs- und Arbeitsmarktsystemen zu verbessern (Neugart und Schömann 2002).

Gegen strukturelle Ungewissheit sind jedoch selbst die besten Prognosesysteme machtlos. Dafür hat Martin Baethge den Begriff des Weiterbildungsparadoxes gewählt. Er meinte damit, wir bräuchten immer mehr Weiterbildung, wüssten aber immer weniger, was wir weiterbilden sollen. Wie kann dieses Paradox aufgelöst werden?

Dieses Paradox verliert an Dramatik, wenn wir institutionelle Brücken zwischen Qualifikationsprognose und Qualifikationsnachfrage bilden. Eine solche Brücke wird derzeit unter den Stichworten von Antizipationssystemen oder lernenden Regionen diskutiert (Lassnigg 2006). Ausgangspunkt von Antizipationssystemen oder lernenden Regionen ist die vorherrschende Kurzsichtigkeit in der Risikowahrnehmung und im Risikoverhalten der Entscheidungsträger von Weiterbildung. Das betrifft die Verantwortlichen in Betrieben, die Individuen und wohl auch die Träger der Erwachsenen- und Weiterbildung. Die Lösungsstrategie kann eigentlich nur in einer strukturierten Kommunikation zwischen Theorie und Praxis liegen. Dabei sehe ich vier Strukturelemente erfolgreicher Antizipationssysteme.

Erstens müssen die *strategischen Kapazitäten* der Betriebe gestärkt werden. Derzeit haben die meisten Betriebe, wenn überhaupt, eine Personalplanungsperspektive von maximal einem Jahr. Aus international vergleichenden Studien wissen wir aber, dass betriebliche Weiterbildungsaktivitäten dort am stärksten ausgeprägt sind, wo Betriebe eigenständige Bedarfsanalysen erstellen und entsprechende (Weiterbildungs-) Budgets vorsehen, und wo die Beschäftigten ihre Leistungspotenziale regelmäßig einschätzen lassen können. Dazu brauchen kleine und mittlere Unternehmen vermutlich externe Unterstützung (Mytzek-Zühlke 2005).

Zweitens müssen *Top-down-Prognosen* (beispielsweise vom IAB, BiBB oder von Prognos) mit *Bottom-up Prognosen* verknüpft werden. Das heißt, aggregiertes statistisches Wissen über Strukturwandel auf sektoraler oder regionaler Ebene muss in einem iterativen Verfahren durch informelles und nicht kodifizierbares Erfahrungswissen der Betriebe, Beschäftigten und Bildungsträger verdichtet werden. Dazu eignen sich regelmäßige Betriebsbefragungen, runde Tische und dezentrale Informationssysteme. In anderen Worten: Das Ziel ist, durch Interaktion von Wissenschaft und Praxis das Wissen zu erzeugen, das für Betriebe wie Individuen entscheidungsrelevant ist. Die Ergebnisse der Entscheidungen sind dann aber laufend zu überwachen, weshalb man auch von Lernen durch Überwachung spricht.

Drittens geht es darum, den Wandel von der (immer weniger realistischen) betrieblichen Arbeitsplatzsicherheit zur regionalen Beschäftigungssicherheit zu unterstützen. Das ist ein schwieriger Prozess, aber gemeinsames Handeln etwa in Form regionaler Aktionsbündnisse kann in dieser Richtung viel bewegen. Fachkräftestudien stellen beispielsweise zum einen eine zunehmende Abwanderung vor allem jüngerer qualifizierter Frauen aus ländlichen Regionen fest, zum anderen häufig eine Überalterung der Belegschaften in den Betrieben. In anderen Worten: Wenn der Bedarf akut wird, sind die Fachkräfte schon abgezogen oder abgeworben worden. Es muss also eine Brücke zwischen heute und übermorgen geschaffen werden.

Eine Lösung könnten überbetriebliche *Fachkräftepools* sein. Arbeitgeberverbände könnten (mit Hilfe von Kommunen, Landesregierungen oder regionale Entwicklungsträgern) jetzt arbeitslosen jungen Erwachsenen eine auf drei bis fünf Jahre befristete Übergangsbeschäftigung anbieten. Ziele dieser Übergangsbeschäftigung wären: Bedienung kurzfristi-

gen Personalbedarfs für Betriebe; Unterstützung von jungen Erwachsenen, sich selber einen Arbeitsplatz zu suchen oder zu schaffen; auf prospektive Arbeitsplätze zugeschnittene modulare Weiterbildung; Organisation von Auslandseinsätzen und andere. Strategisch könnten diese Fachkräftepools an der regionalen Clusterbildung angebunden werden, um diese bei potenziellem Fachkräftebedarf zu unterstützen. So könnte Regionalpolitik eine Scharnierfunktion zwischen Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik erfüllen. Die Finanzierung könnte aus einem Risikopool erfolgen, der aus Landes-, Bundes-, Bundesagentur- und ESF-Mitteln gespeist wird. Ein Teil der Mittel könnte möglicherweise in Kreditform finanziert werden, deren Rückzahlung wieder in den Pool fließt.

Viertens stellt die Stärkung der individuellen Autonomie eine völlig vernachlässigte Strategie zur Lösung der Unsicherheit und daraus folgender struktureller Ungleichgewichte dar. Das gilt auch für das Weiterbildungsparadox. Denn die Unsicherheit resultiert ja – abgesehen von äußeren Einflüssen wie Globalisierung oder Finanzkrisen – aus der Vielzahl unkoordinierter individueller oder betrieblicher Entscheidungen. Diese Unsicherheit ist nicht lösbar wie eine mathematische Formel. Sie ist auch nicht lösbar durch noch so raffinierte Prognosemodelle.

Deshalb empfiehlt das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte die Institutionalisierung neuer sozialer Rechte über die unmittelbare Beschäftigung hinaus. Wenn die vernünftige Forderung nach mehr Eigenverantwortung nicht nur Rhetorik bleiben soll, müssen auch die rechtlichen und finanziellen Voraussetzungen dafür geschaffen werden. Zum Beispiel das Recht für alle erwachsenen Beschäftigten auf regelmäßige gründliche Einschätzung ihrer Entwicklungspotenziale, oder Ziehungsrechte aus einem solidarischen Weiterbildungsfonds (Schmid 2011, 2012).

Soll nun, die dritte große Frage abschließend, der Arbeitsmarkt die Bildung oder das Bildungssystem den Arbeitsmarkt steuern? Eine erste Annäherung als Antwort könnte folgendermaßen lauten: Das Bildungssystem muss sich zwar dem Arbeitsmarkt öffnen, sollte aber zumindest in vierfacher Weise die Führung übernehmen:

Erstens sollte die Bildungsforschung die Analysekapazität in der Weise stärken, dass nicht nur einmalige Übergängen von der schulischen Ausbildung in den Beruf beobachtet, sondern auch lange Übergangssequenzen analysiert werden. Nur so lässt sich die Nachhaltigkeit von Berufskarrieren überprüfen, und erst solche Sequenzen lassen eindeutige Defizite

im Hinblick auf Fehlqualifikationen und Fehlinvestitionen erkennen. Die vom IAB verknüpften Betriebs- und Beschäftigtendaten würden eine Zusammenschau von Angebots- und Nachfragefaktoren solcher Übergangssequenzen ermöglichen; solche Paneldaten sollten auch auf regionaler Ebene verfügbar werden.

Zweitens sollte die Bildungsforschung mehr kontrollierter Experimente wagen. Etwa das Experiment, ob der kurzfristige Vorteil einer marktnahen oder einer betriebsnahen Ausbildung sich auch langfristig in besseren Erwerbskarrieren und kürzerer Dauer einer etwaigen Arbeitslosigkeit ausdrückt. Eine Studie für England, die Niederlande und Schweden belegt eher das Gegenteil: der riskantere und häufig langwierigere Übergang in den Arbeitsmarkt von Absolventen aus schulischen Bildungseinrichtungen gegenüber Absolventen arbeitsplatzbezogener Berufsbildung scheint sich langfristig in einer nachhaltigeren Beschäftigungsfähigkeit und kürzeren Arbeitslosigkeitsdauer auszuzahlen (Korpi u.a. 2003). Für duale Ausbildungssysteme bedeutet das, in breitere Berufsbilder als bisher auszubilden und die tertiäre Bildung für Erwachsene zu öffnen.

Drittens sollte die Arbeitsteilung zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktsystem neu justiert werden. Die Vorstellung, das Bildungssystem produziere allgemeine und das Arbeitsmarktsystem die spezifischen Kompetenzen lässt sich nicht mehr aufrechterhalten. Die Verknüpfung beider Systeme muss institutionell verstärkt werden: Die betriebliche Welt muss in den Schulen früher präsent sein, und Schulen wie Universitäten müssen sich der betrieblichen Welt mehr als bisher öffnen. Dabei sollte das Bildungssystem jedoch durch Standardsetzung die Führung übernehmen, um der strukturellen Kurzsichtigkeit des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken.

Viertens sollte das Bildungssystem auch deshalb die Führung in der Produktion von Qualifikation übernehmen, weil der Arbeitsmarkt grundsätzlich nicht in der Lage ist, die im Bildungssystem angelegte Tendenz zur sozialen Ausschließung wieder voll zu kompensieren.¹¹ Die grundlegenden Kompetenzen für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit müssen im Bildungssystem, und zwar so früh wie möglich, vermittelt werden. Insofern gilt nach wie vor, über den eingangs zitierten Goethe hinaus: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr!“

¹¹ Vgl. hierzu u.a. Hopf (2011).

Ausgewählte Literatur

- Baethge, M. (2011), Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor, in: WSI-Mitteilungen, 64 (9), 447-56
- Bosch, G. und C. Weinkopf (2011), Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor, in: WSI-Mitteilungen, 64 (9), 439-47
- Bulmahn, G. and M. Kräkel (2002), Overeducated Workers as an Insurance Device, in: Labour 16 (2) 383-402
- Eichhorst, W. (2011), The Transition from Work to Retirement, Bonn, IZA Discussion Paper No. 5490
- European Commission (2002), Employment in Europe 2002 – Recent Trends and Prospects, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities
- Helmrich, T. und G. Zika (2010), BIBB/IAB-Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen, Frankfurt a.M., Ms.
- Helmrich, R. und G. Zika, M. Kalinowski, M. I. Wolter (2012), Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Bildungsprojektionen bis zum Jahr 2030, in: BIBB-Report 18/12, 14 S
- Hopf, W. (2011), Bildung, chancengleiche Konkurrenz und gleiche gesellschaftliche Teilhabe, in: WSI-Mitteilungen, 64 (4), 195-201
- Käpplinger, B. (2010), Arbeitsbezogene Grundbildung: Motive und Motivationen in Unternehmen, in: R. Klein (Hrsg.), Die Rendite muss stimmen - Motive und Motivationen in der arbeitsbezogenen Grundbildung, Göttingen, S. 1–9
- Korpi, T. and P. de Graaf, J. Hendrickx and R. Layte (2003), Vocational Training and Career Employment. Precariousness in Great Britain, the Netherlands and Sweden, Acta Sociologica, 46 (1), 17-30
- Kronauer, M. und G. Schmid (2011), Ein selbstbestimmtes Leben für alle. Gesellschaftliche Voraussetzungen von Autonomie, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 64 (2011), H. 4, S. 155-162
- Lassnigg, L. (2006), Approaches for the anticipation of skill needs in the "Transitional Labour Market" perspective - the Austrian experience, Discussion Paper SP I 2006-105, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
- Möller, J. (2010), The German Labor Market Response in the World Recession – De-mystifying a Miracle, in: ZAF (Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung), 42 (4), 325-336
- Mytze-Zühlke, R. (2005), Einflussfaktoren betrieblicher Weiterbildungsaktivität in Dänemark, Schweden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich, in: Schmollers Jahrbuch – Journal of Applied social Sciences, 125 (4), 525-548
- Neugart, M. and K. Schömann (eds.) (2002), Forecasting Labour Markets in OECD Countries. Measuring and Tracking Mismatches, Cheltenham, UK, Edward Elgar
- Neugart, M. and J. Tuinstra (2003), Endogenous Fluctuations in the Demand for Education, in: Journal of Evolutionary Economics, 13 (1), 29-51
- Neuhaus, M. and F. Kunze (2006), Inshoring to Germany - Global Networking is not a one-way street, DB Research, April 20, 2006
- OECD (2011), Education at a Glance, Paris, OECD Publications [Deutsch: Bildung auf einen Blick]
- Schmid, G. (2008), Full Employment in Europe – Managing Labour Market Transitions and Risks, Cheltenham, UK, Edward Elgar
- Schmid, G. (2011), Übergänge am Arbeitsmarkt – Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern, Berlin, edition sigma
- Schmid, G. (2012), Von der Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung, in: Leviathan, im Erscheinen.
- Schmid, G. und P. Protsch (2009), Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa, Discussion Paper SP I 2009-505, Berlin 2009, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-505_schmid-protsch.pdf
- Sen, A. (2001), Development as Freedom, New York, Alfred A. Knopf
- Wanger, S. (2011), Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten, Nürnberg, IAB-Kurzbericht 9/2011