

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Manfred Tessaring, Heinz Werner

Arbeitsmarktprobleme von Hochschulabsolventen
in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft

13. Jg./1980

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Arbeitsmarktprobleme von Hochschulabsolventen in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft

Manfred Tessaring, Heinz Werner*

Die Expansion des Hochschulbereichs in allen industrialisierten Ländern wirft eine Reihe von Fragen auf, von denen die nach einer »Sättigung« des Arbeitsmarkts für Hochschulabsolventen schon seit langem und zum Teil recht kontrovers diskutiert werden. Häufig werden zur Untermauerung einzelner Argumente auch internationale Vergleiche angeführt, die jedoch meist nur Teilaspekte herausgreifen.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, die Beschäftigungssituation von Hochschulabsolventen mit Langstudiengängen in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft zu analysieren. Nach einer Darstellung der Bildungsexpansion, des erreichten Akademisierungsniveaus und der Beschäftigungsstrukturen in den EG-Ländern werden – auch im Vergleich mit anderen Ausbildungsgruppen – die aktuelle Entwicklung der Arbeitslosigkeit, der Einkommenshöhe und, soweit verfügbar, auch künftige Tendenzen der Akademikerbeschäftigung untersucht. Hierbei zeigt sich, daß in nahezu allen EG-Ländern die Beschäftigungslage von Hochschulabsolventen besser ist als für die anderen Ausbildungsgruppen. Gewisse Probleme weisen zu meist die Absolventen geistes- und sozialwissenschaftlicher Fachrichtungen auf.

Eine ähnlich bevorzugte Stellung haben Hochschulabsolventen in der Einkommenshöhe (einschl. Lebens-einkommen) inne.

Abschließend werden die Ursachen und die in den einzelnen Ländern ergriffenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Verminderung der Akademikerarbeitslosigkeit diskutiert. Spezielle Maßnahmen für Hochschulabsolventen werden in nur unwesentlichem Umfang ergriffen. Die Arbeitsmarktpolitik wendet sich mit Priorität den am meisten auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen zu, wie Minderqualifizier-ten, Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern, Frauen usw.

Gliederung

1. Vorbemerkung
2. Bildungsexpansion
3. Akademikerquote
4. Beschäftigungsstruktur
5. Beschäftigungsprobleme
 - 5.1 Arbeitslosigkeit
 - 5.2 Adäquate Beschäftigung
 - 5.3 Relative Stellung im Verdienstniveau
6. Ursachen der Arbeitslosigkeit
7. Anpassungsmaßnahmen
8. Folgerungen

1. Vorbemerkung

In praktisch allen europäischen Ländern vollzog sich seit Anfang der 60er Jahre eine ausgeprägte Bildungsexpansion. Die theoretische Legitimation ergab sich aus dem vermuteten Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und höherer Ausbildung, wie sie in einer Reihe von bildungsökonomischen Untersuchungen dargestellt wurden. Ähnlich wie das Realkapital ist auch das in den Beschäftigten verkörperte Humankapital in Form von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten ursächlich am Produktivitäts- und Wirtschaftswachstum beteiligt. Vor diesem Hintergrund war es verständlich, daß die Bildungsausgaben, hier für das tertiäre Bildungswesen, erheblich gesteigert wurden.¹⁾

Neben diesen am ökonomischen Bedarf orientierten Ansätzen (manpower requirement approach) wurde auch die For-

derung erhoben, die Nachfrage der Gesellschaft nach Bildung zu befriedigen (social demand approach). Bildung soll nach diesem Ansatz der Befriedigung individueller Bedürfnisse dienen und die Bildungsplanung besitzt dann die Aufgabe, ausreichende Bildungskapazitäten bereitzustellen. Unter diesem Aspekt löst sich die Bildungsplanung von einer rein ökonomischen Betrachtungsweise.

Gleichzeitig setzte eine intensive Bildungswerbung ein – in der Bundesrepublik Deutschland unter den Parolen »Bildungskatastrophe« (Picht) und »Bildung ist Bürgerrecht« (Dahrendorf). Die Bildungswerbung kann jedoch nur als eine unter mehreren Ursachen für die Bildungsexpansion angesehen werden. Im folgenden soll eine – sicherlich unvollständige – Aufzählung möglicher Ursachen, die miteinander zusammenhängen, versucht werden.

- Die Bildungswerbung hatte Erfolg – auch bei den »bildungsfernen« sozialen Schichten.

- Die stark besetzten Geburtenjahrgänge nach dem 2. Weltkrieg (»baby boom«) kamen in den sechziger Jahren in die Primär- und Sekundarstufen und später auf die Universitäten.

- Zu beobachten war eine steigende Partizipation der Frauen an höherer Ausbildung, insbesondere in Lehrerstudienfächern, sonstigen Geisteswissenschaften und in sozialen Fächern.

- Die Förderung weiterführender Ausbildung durch finanzielle Hilfen (Steuererleichterungen, Stipendien, günstige Darlehen), durch Senkung der Ausbildungskosten (Gebühren, Lehr- und Lernmittel), durch Bereitstellung von quantitativ und qualitativ besser mit Personal und Sachmitteln ausgestatteten Bildungseinrichtungen sowie deren breitere regionale Streuung zum Abbau regionaler Bildungsgefälle, erleichterte die Entscheidung des einzelnen über einen Besuch weiterführender Schulen und Hochschulen.

- Der steigende Wohlstand (Einkommen) senkte den Anteil der zu erbringenden Bildungskosten bzw. ließ den infolge zusätzlicher Bildung entgangenen Verdienst (Opportunitätskosten) als untergeordnet erscheinen.

* Dr. Manfred Tessaring und Heinz Werner sind Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

Der Aufsatz stellt die Kurzfassung einer Studie dar, die die Verfasser im Auftrag der Kommission der Europäischen Gemeinschaft für die Länder der EG durchgeführt haben. Die vollständige Fassung mit den einzelnen Länderstudien erscheint demnächst in den Beiträgen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

¹⁾ Siehe hierzu OECD, Towards mass higher education, Paris, 1974, S. 173 ff.

- Die im öffentlichen Dienst und in Großunternehmen weitgehend von formalen Bildungsabschlüssen abhängigen Laufbahneinstufungen und damit die Stellung in der betrieblichen Hierarchie mit allen Privilegien (Einkommen, Status, Einfluß, Arbeitsbedingungen, Aufstiegsmöglichkeiten etc.) übten einen »Demonstrationseffekt« aus.

Solange ein Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften vorherrschte und die Bildungsexpansion noch in den Anfängen stand, gab es für die Universitätsabsolventen keine Beschäftigungsprobleme. Inzwischen schützt bei schwierig gewordener Arbeitsmarktlage eine höhere Bildung nicht mehr – quasi selbstverständlich – vor Arbeitslosigkeit. Bei isolierter Betrachtung der Gruppe der hochqualifizierten Arbeitskräfte (HQA) wird diese Entwicklung als gravierend empfunden, da sie sich als eine Art Tendenzwende darstellt. Bei den übrigen Ausbildungsgruppen handelt es sich dagegen um graduelle Verschlechterungen, die meist nur bei extremen Veränderungen als schwerwiegend wahrgenommen werden.

Unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten wäre die Schwelle der Bildungsexpansion dann erreicht, wenn die Absolventen einer bestimmten Bildungskategorie überdurchschnittlichen Arbeitsmarktschwierigkeiten gegenüberstehen.

Im folgenden soll nun versucht werden, die Beschäftigungsprobleme von Universitätsabsolventen im Vergleich zu anderen Erwerbspersonengruppen in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft darzustellen und die Ursachen dieser Entwicklung herauszuarbeiten. Dazu gehört auch eine Darstellung der Bildungsexpansion, die vorangestellt wird.²⁾

²⁾ Eine erste international vergleichende Analyse der Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen wurde 1975 von den Autoren der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel vorgelegt (vgl. Tessaring, M., H. Werner, Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen im internationalen Vergleich, Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 53, Göttingen, 1973).

³⁾ Die starken Unterschiede zwischen beiden Fachrichtungen von Land zu Land sind wahrscheinlich durch unterschiedliche Zuordnungen zu erklären.

2. Bildungsexpansion

Um zwischenstaatliche Vergleiche zu ermöglichen, wurden nicht die Absolutzahlen genommen, sondern die relativen Anteile der Studenten an der Altersgruppe 20-24 Jahre gewählt.

Die Tabellen 1 und 2 zeigen Entwicklung und Stand der Bildungsexpansion in den Ländern der EG. Die Expansion des tertiären Bildungswesens war, verglichen mit 1960 (1965) besonders stark in der Bundesrepublik Deutschland, Italien und Dänemark, am wenigsten ausgeprägt im Vereinigten Königreich. Der Vergleich zwischen dem tertiären Sektor insgesamt und nur dem universitären Sektor enthüllt bereits landesspezifische Besonderheiten: In Italien besteht der tertiäre Bildungssektor fast nur aus den Universitäten. Ähnlich ist es in Frankreich. Demgegenüber ist das nachsekundäre Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland, in den Niederlanden, in Belgien, im Vereinigten Königreich und in Dänemark stärker differenziert. Dies muß bei der Interpretation der folgenden Ergebnisse im Auge behalten werden.

Zur Struktur des Hochschulbesuchs sollen noch einige Anmerkungen gemacht werden:

- Die Zahl der weiblichen Studenten ist in allen Ländern stärker als die der männlichen angestiegen und erreicht in manchen Ländern nahezu das Niveau der männlichen Studenten (Frankreich, Dänemark).

- Aufgegliedert nach Fachrichtung ergibt sich häufig ein von Land zu Land differierendes Bild (Tabelle 3).

- Gemeinsam ist: Die Geistes- und Erziehungswissenschaften³⁾ stehen an der Spitze. Zunahmen haben vor allem die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu verzeichnen, Abnahmen die Natur- und Ingenieurwissenschaften.

Tabelle 1: Anteile der Studenten im tertiären Bereich an der jeweiligen Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren in den EG-Ländern 1960-1977 (in %)

		1960/61	1965/66	1970/71	1971/72	1972/73	1973/74	1974/75	1975/76	1976/77
Bundesrepublik Deutschland	insgesamt	8,8	12,8	17,4	18,0	19,8	21,4	23,2	24,6	24,7
	weiblich		8,7	12,5	13,0	13,8	16,2	18,1	19,1	19,3
Frankreich	insgesamt	10,1	13,9	16,9	17,9	19,4	20,2	20,9	22,2	22,5
	weiblich					18,2	18,8	19,1	21,0	21,3
Italien	insgesamt	6,6	10,3	17,7	18,7	20,2	21,7	22,9	24,5	25,1
	weiblich		7,0	13,6	14,4	15,8	17,3	18,6	19,6	20,4
Niederlande	insgesamt	10,3	13,0	14,6	16,6	17,2	18,0	18,3	20,3	21,6
	weiblich		6,8	7,6	9,3	10,4	10,9	11,3	13,2	14,4
Belgien	insgesamt	9,2	14,6	17,4	18,2	19,4	20,3	20,6	21,0	21,5
	weiblich		9,8	12,4	13,7	15,4	16,7	17,3	17,9	18,5
Großbritannien und Nordirland	insgesamt		8,4	10,5	11,3	12,0	12,6	12,7	13,3	13,5
	weiblich		6,5	8,3	9,2	10,0	10,5	10,8	11,3	11,5
Irland	insgesamt		10,5	12,0	12,6	12,6	12,9	13,2	13,7	
	weiblich		6,4	8,1	9,3	9,5	9,8	10,0	10,8	
Dänemark	insgesamt		13,2	18,7	20,8	24,0	25,8	26,2	27,4	27,8
	weiblich					19,5	21,1	22,3	23,4	24,5

Quelle: SAEG und eigene Berechnungen

Tabelle 2: Anteile der Universitätsstudenten an der jeweiligen Bevölkerung im Alter von 20 bis 24 Jahren in den EG-Ländern 1960–1977 (in %)

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

Quelle: SAEG und eigene Berechnungen

Tabelle 3: Studenten nach Studienrichtung in den EG-Ländern 1970/71 bis 1976/77 (in %)

Studienrichtung	BR Deutschland		Frankreich		Italien		Niederlande		Belgien		Luxemburg		Großbritannien und Nordirland		Irland		Dänemark	
	70/71	76/77	70/71	76/77	70/71	76/77	70/71	75/76	70/71	76/77	74/75	76/77	72/73	75/76	74/75	76/77	74/75	75/76
	insgesamt																	
Geisteswissenschaften	2,8	4,8	30,5	26,5	24,3	17,2	6,5	7,6	6,1	7,9	19,2	16,2	11,2	11,1		23,6	26,0	26,7
Lehrerbildung	25,0	28,0	3,2 ¹⁾	2,2 ¹⁾	8,4	6,0	17,8	19,3	5,2	13,8	11,4	7,0	29,2	24,4	40,7	14,2	26,4	25,2
Bildende Kunst	3,9	5,1	.	.	4,0	6,4	3,7	3,7	1,6	2,1	1,9	2,2	5,1	6,2	2,3	3,5	3,7	3,5
Rechtswissenschaft	5,2	5,3	19,5	13,4	8,5	12,4	7,2	6,6	6,7	6,5	6,9	7,8	2,4	2,8	3,1	3,1	4,7	4,5
Sozialwissenschaften	10,4	15,6	. ²⁾	5,8	16,6	13,5	23,3	27,2	6,0	10,5	11,6	14,5	16,4	20,1	11,4	13,6	12,4	12,9
Naturwissenschaften	10,3	7,2	14,8	12,8	14,0	13,3	7,1	5,4	4,7	6,7	8,9	8,2	15,4	14,6	13,5	13,2	7,3	7,8
Ingenieurwissenschaften	19,6	15,5	3,5	3,8	10,7	9,6	21,9	19,2	5,8	12,2	15,8	19,2	13,0	12,6	12,4	13,5	7,4	7,5
Medizin	16,0	14,7	17,8	20,3	11,5	18,5	8,3	7,3	16,5	24,1	20,6	22,5	6,2	6,9	11,1	10,1	10,6	10,3
Agrar- und Forstwissenschaften	5,3	3,5	. ³⁾	. ³⁾	1,7	3,0	3,5	3,7	1,3	2,3	1,4	1,8	1,2	1,3	2,8	2,5	1,5	1,6
Sonstige	1,5	0,3	10,9	15,2	0,3	0,1	0,7	—	46,1 ⁴⁾	13,9	2,3	0,6	—	—	2,7	2,7	—	—
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Universitäten ⁵⁾																	
Geisteswissenschaften	2,7	5,6	29,3	27,3	24,9	17,6	10,3	12,9	.	14,3	23,9	18,9	17,9	16,7		27,0	.	.
Lehrerbildung	29,5	30,8	2,7 ¹⁾	1,2 ¹⁾	7,5	4,7	6,8	11,5	.	5,3	1,0	2,2	3,1	3,5	42,9	16,1	.	.
Bildende Kunst	3,9	5,9	.	.	3,2	5,6	—	—	.	—	2,1	2,5	6,3	7,5	1,0	2,2	.	.
Rechtswissenschaft	6,7	6,4	14,7	10,8	8,7	12,8	11,4	11,2	.	11,6	8,5	9,3	3,7	4,0	4,4	3,5	.	.
Sozialwissenschaften	12,3	17,4	. ²⁾	6,6	16,7	13,7	27,9	26,6	.	13,2	13,6	16,8	19,1	21,6	10,6	12,5	.	.
Naturwissenschaften	13,2	8,6	17,7	16,4	14,3	13,7	11,2	9,3	.	10,9	11,1	9,7	23,3	21,0	13,7	12,6	.	.
Ingenieurwissenschaften	19,8	15,4	8,4	7,9	11,0	9,9	14,6	12,0	.	9,1	12,8	15,4	16,1	15,1	7,6	9,4	.	.
Medizin	8,6	7,2	27,2	28,8	11,7	18,8	13,2	12,5	.	27,0	23,1	23,3	8,9	9,1	15,8	12,7	.	.
Agrar- und Forstwissenschaften	2,5	2,5	. ³⁾	. ³⁾	1,7	3,1	3,5	4,0	.	3,0	1,3	1,8	1,6	1,5	4,0	0,0	.	.
Sonstige	0,8	0,2	—	1,0	0,3	0,1	1,1	—	.	5,6	2,6	0,1	—	—	—	0,4	.	.
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	.	100,00	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	.	.

¹⁾ nur Lehrer bis einschließlich untere Sekundarstufe

²⁾ in Geisteswissenschaften enthalten

³⁾ bereits in den Ingenieurwissenschaften enthalten

⁴⁾ zum größten Teil höhere technische Ausbildung

⁵⁾ International Standard Classification of Education (ISCED), Niveau 6 und 7

Quelle: eurostat, Bildungsstatistik 1970/71 – 1976/77, Luxemburg, Dezember 1978, S. 142, 143

3. Akademikerquote

Ein zwischenstaatlicher Vergleich der Anteile der hochqualifizierten Arbeitskräfte (HQA) an der Erwerbsbevölkerung kann Hinweise auf potentielle Beschäftigungsspielräume von Universitätsabsolventen geben. Oder anders ausgedrückt: In der Diskussion um die Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen ist oft von einer Sättigung des Arbeitsmarktes für Akademiker die Rede. Wenn es eine Sättigungsgrenze für Akademikeranteile an der Erwerbsbevölkerung geben würde, dann müßten Länder mit hohen Anteilen auch die größten Arbeitsmarktprobleme für diese Personengruppe aufweisen.

In der Tabelle 4 sind die Erwerbspersonenanteile der Universitätsabsolventen gegenübergestellt. Die Akademikeranteile variieren für die hier aufgeführten Länder nicht sehr stark, nämlich 4,4% für Italien und 5,3% für die Bundesrepublik Deutschland. Zu bedenken ist, daß die Kurzstudienabschlüsse nicht einbezogen sind. Ihre Berücksichtigung würde vor allem die Quote für die Bundesrepublik Deutschland und Frankreich nach oben erhöhen.⁴⁾

4. Beschäftigungsstruktur

Eine Gegenüberstellung der Beschäftigungsstruktur der Hochschulabsolventen kann gemeinsame bzw. divergierende Tendenzen aufzeigen und Rückschlüsse auf Beschäftigungsmöglichkeiten erlauben. Die überwiegende Zahl der Akademiker findet sich im Dienstleistungssektor, hier wiederum im öffentlichen Dienst, vor allem im Ausbildungswesen (Tabelle 5). Eine gewisse Ausnahme stellt Großbritannien dar mit im Vergleich zu den anderen Ländern deutlich höheren Beschäftigungsanteilen im privaten Industriesektor. Seit einiger Zeit ist eine Stagnation der Bildungsausgaben zu beobachten. Auch der übrige öffentliche Dienst dürfte nicht mehr wie in der Vergangenheit expandieren. Da der überwiegende Teil der Hochschulabsolventen bisher im öffentlichen Dienst seinen Arbeitsplatz fand, ist eine »Umstrukturierung« der Beschäftigung unumgänglich. Vor allem Frauen, die im staatlichen Sektor, und hier überwiegend im Bildungswesen beschäftigt sind, betrifft diese Entwicklung im besonderen. Inwieweit die Privatwirtschaft bereit und in der Lage ist, bei verstärkter Wahlmöglichkeit zwischen Universitätsabsolvent und Nicht-Universitätsabsolvent, die ersteren vermehrt einzustellen, hängt von einer Reihe von Faktoren ab, wie der Konjunkturlage, dem industriellen und organisatorischen Entwicklungsstand, der Reaktion des Bildungswesens in Form vom modifizierten Studiengängen und -ebenen, der Reaktion der Studenten über veränderte Studienfachwahl, verbesserter Studien- und Arbeitsberatung und der gegenseitigen Wertschätzung. Hierzu gehören auch Statusprobleme, z. B. die Bereitschaft, überhaupt eine Beschäftigung im privatwirtschaftlichen Bereich aufzunehmen. Eine »Pufferfunktion« könnten veränderte Arbeitszeitmodelle wie Arbeitsplatzteilung (job-sharing) oder Teilzeitbeschäftigung darstellen. Dies hätte den Vorteil, daß sie meist mit individuellen Wünschen in Einklang stehen. Auch Überlegungen zum Ausbau der recurrent education gehören hierzu; sie setzen allerdings einen tiefgreifenden Wandel im Bildungs- und Beschäftigungssystem voraus.

le 5). Eine gewisse Ausnahme stellt Großbritannien dar mit im Vergleich zu den anderen Ländern deutlich höheren Beschäftigungsanteilen im privaten Industriesektor. Seit einiger Zeit ist eine Stagnation der Bildungsausgaben zu beobachten. Auch der übrige öffentliche Dienst dürfte nicht mehr wie in der Vergangenheit expandieren. Da der überwiegende Teil der Hochschulabsolventen bisher im öffentlichen Dienst seinen Arbeitsplatz fand, ist eine »Umstrukturierung« der Beschäftigung unumgänglich. Vor allem Frauen, die im staatlichen Sektor, und hier überwiegend im Bildungswesen beschäftigt sind, betrifft diese Entwicklung im besonderen. Inwieweit die Privatwirtschaft bereit und in der Lage ist, bei verstärkter Wahlmöglichkeit zwischen Universitätsabsolvent und Nicht-Universitätsabsolvent, die ersteren vermehrt einzustellen, hängt von einer Reihe von Faktoren ab, wie der Konjunkturlage, dem industriellen und organisatorischen Entwicklungsstand, der Reaktion des Bildungswesens in Form vom modifizierten Studiengängen und -ebenen, der Reaktion der Studenten über veränderte Studienfachwahl, verbesserter Studien- und Arbeitsberatung und der gegenseitigen Wertschätzung. Hierzu gehören auch Statusprobleme, z. B. die Bereitschaft, überhaupt eine Beschäftigung im privatwirtschaftlichen Bereich aufzunehmen. Eine »Pufferfunktion« könnten veränderte Arbeitszeitmodelle wie Arbeitsplatzteilung (job-sharing) oder Teilzeitbeschäftigung darstellen. Dies hätte den Vorteil, daß sie meist mit individuellen Wünschen in Einklang stehen. Auch Überlegungen zum Ausbau der recurrent education gehören hierzu; sie setzen allerdings einen tiefgreifenden Wandel im Bildungs- und Beschäftigungssystem voraus.

⁴⁾ Bundesrepublik Deutschland (1978) auf 7,8%, Frankreich (1978) auf 8,9%.

Tabelle 4: Daten zur Bildungs- und Arbeitsmarktsituation von Hochschulabsolventen in einigen EG-Ländern

	Eingeschriebene Studenten in Prozent zur Altersgruppe 20-24 Jahre der Bevölkerung*) (1)				Zahl der Uni- versitäts- absolventen pro 10000 Ein- wohner der Altersgruppe 20-24 Jahre 1976/77 (2)	Anteil der Hoch- schulabsolventen (Erwerbspersonen) an der Erwerbs- bevölkerung (3)	Arbeitslosenquote (4)	
	im gesamten Bereich		an Uni- versitäten				Ins- gesamt	Hochschul- absolventen
	1965/66	1976/77	1965/66	1976/77				
Bundesrepublik Deutschland	12,8 (8,7)	24,7 (19,3)	6,9 .	14,7 (9,6)	206	5,3 (1978)	3,7 (1978)	2,1 (1978)
Frankreich	13,9 .	22,5 (21,3)	12,2 .	19,3 (18,8)	236	4,7 (1978)	5,6 (1979)	3,0 (1979)
Italien	10,3 (7,0)	25,1 (20,4)	10,2 .	24,9 (20,2)	194	4,4 (1978)	7,2 (1978)	7,4 (1978)
Großbritannien und Nordirland (Vereinigtes Königreich)	8,4 (6,5)	13,5 (11,5)	4,7 .	7,1 (5,0)	199	4,9 (1976)	6,2 (Dez. 1977)	4,3 (Dez. 1977) ¹⁾

1) Universitätsabsolventen, die am 31. 12. 1977 als arbeitslos bekannt sind in Prozent des jeweiligen Absolventenjahrgangs (Berechnet aus First destination of university graduates).

*) Frauen in Klammern

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

Tabelle 5: Beschäftigungsstruktur der Hochschulabsolventen in einigen Ländern der EG (in %)

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

¹⁾ einschließlich Kurzstudiengänge ²⁾ Verbleib der neu diplomierten Hochschulabsolventen ³⁾ einschließlich verstaatlichte Industrien

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

5. Beschäftigungsprobleme

5.1 Arbeitslosigkeit

Beschäftigungspolitische Aufmerksamkeit ziehen diejenigen Erwerbspersonengruppen auf sich, deren Position am Arbeitsplatz sich überdurchschnittlich verschlechtert hat. Der wichtigste, wenn auch nicht einzige Indikator für das Vorhandensein von Arbeitsmarktproblemen stellt die Arbeitslosenquote dar. Eine Gegenüberstellung der Quoten der Hochschulabsolventen mit den Gesamt-Arbeitslosenquoten zeigt, mit Ausnahme Italiens, deutlich niedrige Anteile für die Universitätsabsolventen (Tabelle 4). Ein Vergleich der Akademisierungsquote mit der Arbeitslosigkeit von Hochschulabsolventen ergibt kein konsistentes Bild: Niedrigere Akademikerquoten brauchen nicht notwendigerweise eine günstige Arbeitsmarktsituation für diese Personengruppe zur Folge zu haben. Hohe Hochschulabsolventenanteile bedeuten nicht automatisch Beschäftigungsprobleme. Dies wäre noch deutlicher, wenn man Länder mit hohen Anteilen, wie die USA oder Schweden, heranziehen würde^{4a)}.

Während im vergangenen Jahrzehnt Akademiker kaum Probleme hatten, eine Beschäftigung zu finden, traten in den 70er Jahren erstmals Beschäftigungsengpässe für diese Personengruppe auf. Dies zeigt sich an einem zeitlichen Vergleich der qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeit in einigen Ländern (Tabellen 6 bis 9). Festzustellen ist jedoch auch, daß mit anhaltend ungünstiger Arbeitsmarktsituation sich die Arbeitslosenquoten aller qualifizierten Arbeitskräfte tendenziell angleichen, während un- und angelernte Arbeitskräfte überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquoten aufweisen.

Wenn auch die Arbeitsmarktposition der hochqualifizierten Arbeitskräfte gewisse eigene Charakteristiken aufweist, kann sie nicht mehr unabhängig von der Wirtschaftslage betrachtet werden. Während konjunktureller Abschwungs- und Stagnationsphasen werden häufig Einstellungsstops erlassen bzw. keine neuen Arbeitsplätze geschaffen. Erstmalig Arbeitssuchende wie Jugendliche oder Hochschulabsolventen sind davon besonders betroffen, da sie weniger offene Stellen vorfinden und mit berufserfahrenen Kräften konkurrieren müssen. Es bilden sich (Teil-)Arbeitsmärkte, zwischen denen eine geringe Mobilität herrscht, ein Sachverhalt, den man als Arbeitsmarktsegmentierung bezeichnet. Aufgrund mangelnder Berufserfahrung haben es die Jugendlichen einschließlich der Hochschulabsolventen oft schwer, Zugang zum so-

^{4a)} Vgl. Tessaring, M., H. Werner, a.a.O.

Tabelle 6: Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland 1973 bis 1978 (jeweils Ende September)

Ausbildungsabschluß	Arbeitslose in Tsd.						Veränderung in %					Arbeitslosenquote in %					
	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1973/74	1974/75	1975/76	1976/77	1977/78	1973	1974	1975	1976	1977	1978
ohne Ausbildungsabschluß ¹⁾	126,1	334,2	584,9	470,2	485,1	470,1	+165	+ 75	-20	+ 3	- 3	1,6	4,3	7,5	6,3	6,6	6,4
mit Lehre	72,5	184,1	349,6	341,6	335,6	309,4	+154	+ 90	- 2	- 2	- 8	0,7	1,7	3,1	3,0	2,9	2,7
mit Berufsfach-, Fachschule	10,4	18,7	41,6	49,7	50,8	49,8	+80	+122	+19	+ 2	- 2	0,4	0,7	1,6	1,9	1,9	1,9
mit Fachhochschule	4,6	10,3	14,9	16,5	16,0	12,5	+125	+ 45	+11	- 3	-22	0,9	2,0	2,6	2,8	2,4	1,8
mit Hochschule	5,5	9,6	15,5	20,3	23,8	22,4	+74	+ 61	+31	+17	- 6	0,6	1,0	1,7	2,1	2,3	2,1
alle Arbeitslosen	219,1	556,9	1006,6	898,3	911,3	864,2	+154	+ 81	-11	+ 1	- 5	1,0	2,4	4,4	3,9	3,9	3,7

¹⁾ einschl. Studienabbrecher und Angelernte

Quelle: M. Tessaring, Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1977 und neuere Berechnungen

Tabelle 7: Arbeitslosenquote nach dem höchsten Bildungsabschluß in Frankreich 1973 – 1979 (in %)

Niveau des Bildungsabschlusses	Männer und Frauen												Frauen	
	März 1973		April 1975		März 1976		März 1977		März 1978		März 1979		März 1979	
	erstmalig Arbeit- suchende	Ins- gesamt	Jugend- liche (18 bis 24 Jahre)	Ins- gesamt	Jugend- liche (18 bis 24 Jahre)	Ins- gesamt	Jugend- liche (18 bis 24 Jahre)	Ins- gesamt	Jugend- liche (18 bis 24 Jahre)	Ins- gesamt	Jugend- liche (18 bis 24 Jahre)	Ins- gesamt	Jugend- liche (18 bis 24 Jahre)	Ins- gesamt
Certificat d'éducation professionnelle (CEP)	6,4	1,6	9,3	4,6	12,1	5,5	12,0	5,0	11,7	4,5	12,1	5,0	15,1	6,7
Brevet élémentaire du premier cycle (BEPC) – mit oder ohne CAP	10,2	2,1	8,9	5,4	10,9	7,1	12,2	6,4	9,9	5,3	13,6	6,3	16,3	8,0
Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)	6,6	1,5	5,3	3,3	9,5	4,8	8,7	4,2	9,0	4,3	10,5	4,9	17,3	8,7
Abitur oder technisches Abitur (Brevet de technicien)	6,8	1,7	6,4	3,3	10,8	5,1	10,1	4,1	8,6	3,7	11,1	4,2	12,3	5,4
Abitur u. 2 Jahre Studium (Diplôme d'études universitaires littéraires ou scientifiques – DUEL, DUES –, Brevet de technicien supérieur – BTS)	6,4	1,8	4,4	3,0	5,4	3,0	9,1	4,3	7,0	3,3	7,3	3,2	6,3	3,8
Abschlußzeugnis einer Hochschule oder höher			×	2,8	×	3,0	×	2,8	×	2,5	×	3,0	(11,2)	4,0
Ohne Abschluß	10,6	2,4	12,4	5,8	13,7	6,7	14,9	6,5	14,8	6,3	18,3	7,7	24,0	11,1
Insgesamt	7,9	1,9	7,5	3,7	9,6	4,4	10,8	4,7	10,8	4,8	13,3	5,6	17,0	7,8

x = kein Nachweis, da das Ergebnis nicht ausreichend genau ist

Quelle: L'activité féminine poursuit sa progression, in: Economie et Statistique, Octobre 1979, S. 77

nannten primären Arbeitsmarkt zu finden. Die Beschäftigten in diesem Sektor genießen eine relative Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten und, ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht, Bedingungen am Arbeitsplatz, die durch ein mehr oder weniger expliziertes System arbeitsrechtlicher Regelungen bestimmt sind. Im Gegensatz dazu zeichnet sich der sekundäre Sektor durch instabile und inattraktive Beschäftigungen aus. Eine derartige Segmentierung ist z. B. in Italien und Frankreich zu beobachten, die auch die in diesen Ländern hohe Jugendarbeitslosigkeit mit erklärt: Der Beschäftigungssektor ist in Italien ein nach außen tarifrechtlich abgeschlossenes System, das zwar die Dauerbeschäftigten schützt, erstmalig Arbeitssuchenden aber die Arbeitsaufnahme erschwert.⁵⁾

Ein ähnliche Abschließung ist auch in Frankreich zu beobachten, wo vor allem die Berufserfahrung eine Rolle spielt, da das Bildungswesen für die Arbeitgeber anscheinend zu wenig Selektionskriterien liefert. Die Suche der erstmaligen Beschäftigung verlängert sich, instabile Beschäftigungen werden angenommen und man schätzt, daß es etwa 5 Jahre dauert, bis ein

ganzer Hochschulabsolventenjahrgang auf Dauerarbeitsplätze beruflich integriert ist.⁶⁾

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

Zur Beschäftigungssituation nach *Studienfachrichtungen* ergibt sich kein einheitliches Bild. Meist haben Geisteswissenschaftler größere Probleme vor allem bei der erstmaligen Arbeitssuche. Verschärft könnte die Situation dadurch werden, daß sie, wie andere Hochschulabsolventen auch, in Zukunft weniger in dem öffentlichen Dienst und stärker im privaten Sektor eine Beschäftigung suchen.

Vorübergehend kam es auch zu Beschäftigungsschwierigkeiten von technisch-naturwissenschaftlich ausgebildeten Absolventen, vor allem bei eng spezialisierten Fachrichtungen. Verhältnismäßig gute Chancen hatten Absolventen von Fachrichtungen, die aufgrund ihrer breiten Ausbildung relativ vielseitig eingesetzt werden können, z. B. Wirtschaftswissenschaftler. Da sie nicht primär auf den öffentlichen Sektor fixiert sind, werden sie auch in Zukunft und im Vergleich zu anderen Absolventengruppen gewisse Arbeitsmarktvorteile behalten.

⁵⁾ Tarifrrechtliche Vorschriften machen es den Unternehmern sehr schwer, festangestellte Arbeitskräfte zu entlassen. Zugleich sind die Unternehmen ab 11 Beschäftigten verpflichtet, die Neueinstellungen anhand der bei den Arbeitsämtern ausliegenden Listen vorzunehmen. Die Reihenfolge auf diesen Listen wird durch Absprache mit den Gewerkschaften nach sozialen Gesichtspunkten festgesetzt. Jugendliche oder Hochschulabsolventen am Anfang ihres Berufslebens fallen meist nicht darunter. Siehe auch OECD, La Situation des diplômés sur le marché du travail, Le cas de l'Italie, document SME/ET/79.24, Paris, 1979, S. 4.

⁶⁾ Le monde de l'éducation, novembre 1978, S. 12.

Tabelle 8: Arbeitslosenquoten nach Ausbildungsniveau in Italien 1968 – 1978*)

		1968	1969	1970	1971	1972	1974 ¹⁾	1977	1978
Ohne Schulabschluß	(1)	6,3	5,2	5,1	2,4	2,4 (1,6)	1,7 (1,1)	4,5 (0,9)	4,3 (8,3)
	(2)	0,3	0,3	0,7	0,3	0,4 (0,3)	0,5 (0,4)		
Grundschulabschluß	(1)	2,5	2,2	2,0	2,0	2,4 (2,3)	1,5 (1,2)	1,2 (1,8)	1,2 (1,8)
	(2)	0,8	0,8	0,8	0,7	1,1 (1,3)	0,8 (0,9)		
Mittelschulabschluß	(1)	5,3	5,0	4,8	4,7	5,8 (6,9)	4,3 (5,7)	9,3 (15,4)	9,3 (15,6)
	(2)	3,4	3,4	3,2	3,1	4,3 (5,6)	3,4 (4,5)	4,7 (7,0)	5,3 (8,4)
Oberschulabschluß	(1)	9,2	10,2	10,1	9,3	10,2 (15,4)	7,0 (10,6)	13,8 (19,7)	13,9 (19,8)
	(2)	7,3	8,3	8,0	7,6	8,5 (13,2)	6,1 (9,4)	8,0 (11,4)	8,5 (12,1)
Universitätsabschluß	(1)	2,5	2,8	4,2	4,1	4,4 (7,7)	4,5 (7,8)	6,7 (10,9)	7,4 (12,0)
	(2)	2,1	2,6	3,5	3,6	4,2 (7,7)	4,3 (7,3)	5,4 (8,9)	6,0 (9,9)
Insgesamt	(1)	3,5	3,4	3,2	3,2	3,8 (4,7)	2,8 (3,8)	7,2 (12,5)	7,2 (12,6)
	(2)	1,7	1,8	1,8	1,8	2,4 (3,5)	2,0 (3,0)	3,2 (5,1)	3,6 (5,8)

*) Frauen in Klammern

¹⁾ 6. Juni 1974

(1) Arbeitslosenquote insgesamt

(2) Quote der erstmalig Arbeitsuchenden, d. h. Anteil der erstmalig Arbeitsuchenden an den Erwerbspersonen des jeweiligen Ausbildungsniveaus

Quellen: ISTAT: Annuario di Statistiche del Lavoro, verschiedene Jahrgänge

ISTAT: Bollettino Mensile di Statistica, verschiedene Hefte

Anmerkung: Wegen geänderter Methodik ab 1977 nicht mehr mit vorhergehendem vergleichbar.

Tabelle 9a: Anteile der Hochschulabsolventen in Großbritannien, die zum Jahresende noch eine Dauerbeschäftigung suchen, an den Absolventen, die bereits eine Beschäftigung gefunden haben (in %)

	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Absolventen mit erstem Universitätsabschluß	4,1	4,5	5,9	8,7	8,0	7,2	7,8	11,6
Männer	4,1	4,6	6,1	9,2	8,4	7,4	8,0	11,0
Frauen	4,0	4,5	5,3	7,4	7,2	6,9	7,5	11,0
Absolventen mit höherem Universitätsabschluß	1,7	1,8	1,5	1,9	2,8	1,8	2,1	3,4

Tabelle 9b: Anteile der Absolventen mit erstem Universitätsabschluß in Großbritannien*), die zum Jahresende noch eine Dauerbeschäftigung suchen, an allen Absolventen und Arbeitslosenquoten (in %)

	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1977
Absolventen mit erstem Universitätsabschluß, die noch eine Dauerbeschäftigung suchen	3,03	2,85	2,07	1,54	2,37	3,58	4,14	4,54	5,89	8,66	8,03	7,24	7,81	11,6	10,9
vorübergehend Beschäftigte											3,8			5,0	5,3
Arbeitslose											3,7			6,0	5,6
Arbeitslosenquote (ohne Schulentlassene)	2,2	1,9	1,4	1,3	1,9	2,3	2,3	2,4	2,6	3,8	3,2	2,1	2,7	4,9	6,0

*) 1977 Großbritannien und Nordirland

Quellen:

DE Historical Abstract: Table 165; Year Book 1970: Table 127; DE Gazette: Table 104.

Butler, Rosemary: Employment of the Highly Qualified 1971–1986, Department of Employment, London, May 1978;

University Grants Committee: First Destination of University Graduates 1971–72 and 1974–75;

Central Services Unit for Careers and Appointments Services, AGCAS Statistics Sub-Committee: University Graduates 1977 – Some Details of First Destination and Employment

Da der öffentliche Sektor – und hier vor allem das Bildungswesen – in nahezu allen Ländern nicht mehr so stark wie in der Vergangenheit expandieren dürfte, wird geschätzt, daß der Bedarf an zusätzlichen Lehrern auf allen Ebenen zurückgehen

wird.⁷⁾ Da vor allem Frauen in den Lehrberufen überrepräsentiert sind, werden sie in Studienwahl und beruflicher Tätigkeit in andere Bereiche als bisher wechseln müssen, was zu Anpassungsschwierigkeiten führen kann, da Erwartung und Realität auf Seiten der Arbeitssuchenden als auch auf Seiten der Beschäftigten oft nicht übereinstimmen. Gewisse Probleme treten bereits in Rezessionsphasen auf, in denen Frauen von Arbeitslosigkeit überproportional betroffen sind.

⁷⁾ Das hängt allerdings auch von bildungspolitischen Zielen der Zukunft ab. Änderung der Schüler-Lehrer-Relation oder neue Ausbildungskonzeptionen (Erwachsenenbildung, recurrent education) und verstärkte Teilzeitbeschäftigung können den Bedarf an Lehrern wieder erhöhen.

5.2 Adäquate Beschäftigung

Wenn schon nicht arbeitslos, so wird häufig argumentiert, sind die Hochschulabsolventen zunehmend nicht-ausbildungsadäquat beschäftigt. Hierauf läßt sich keine eindeutige Antwort geben. Eine Schwierigkeit besteht auch darin, objektive Kriterien für die Operationalisierung der Adäquanz zu finden, was bisher noch nicht möglich ist. Bei forciertem Absolventenanstieg und selbst bei kontinuierlich wachsender Arbeitskräftenachfrage – was unter den heutigen Umständen nicht mehr selbstverständlich ist – wird es nicht möglich sein, ausreichend »adäquate« Arbeitsplätze im traditionellen Sinn bereitzustellen. Die Hochschulabsolventen müssen verstärkt in neuen Beschäftigungsbereichen unterkommen. Dies muß nicht unbedingt mit einer Dequalifikation verbunden sein: Einmal ist es denkbar, daß bei fortschreitender Industrialisierung mit der Komplexität der Tätigkeit auch die Anforderungen steigen, zum anderen wäre es auch möglich, daß sich Hochschulabsolventen aufgrund ihrer größeren Wissensflexibilität und ihres größeren Wissensumfanges einen Arbeitsplatz schaffen, der wiederum mehr Kenntnisse erfordert. Weiterhin darf nicht vergessen werden, daß die Frage einer »adäquaten Beschäftigung« kein akademikerspezifisches Problem ist, sondern für andere Qualifikationsgruppen ebenso gilt.

5.3 Relative Stellung im Verdienstniveau

Einen weiteren Hinweis auf die Arbeitsmarktsituation der hochqualifizierten Arbeitskräfte könnte auch ihre relative Stellung im Verdienstniveau liefern.

Ein Vergleich der Verdienste nach Ausbildungsniveau ergibt einen eindeutigen positiven Zusammenhang zwischen Einkommen und Bildungsabschluß. Man könnte vermuten, daß bei einem relativen Überangebot an hochqualifizierten Arbeitskräften sich deren Einkommen an die anderer Ausbildungsgruppen nach unten anpassen. Im Fall der Akademiker stehen jedoch einige Hemmnisse entgegen. Einmal würden vor allem die Berufsanfänger betroffen sein. Bereits beschäftigte Hochschulabsolventen würden aus verschiedensten Gründen (Einkommensrigidität nach unten) kaum mit der Herabsetzung ihres Gehalts zu rechnen haben.

Der wesentliche Grund ist jedoch der, daß Hochschulabsolventen zunehmend um Arbeitsplätze konkurrieren, die bisher Nicht-Akademiker innehatten. Da es sich hierbei immer um den oberen Teil der Einkommenspyramide handelt, bleibt die führende Stellung im Verdienst erhalten. Gestützt wird dieser Effekt noch durch tarifrechtliche Vorschriften im privaten und öffentlichen Bereich, die die Verdienststruktur an das Ausbildungsniveau binden und durch die Festlegung von Ausbildungserfordernissen durch berufsständische Organisationen, die zugleich ein höheres Einkommen garantieren.

Nicht übersehen werden darf allerdings, daß sich die Einkommensunterschiede zu den nächstfolgenden Ausbildungskategorien tendenziell verringern.

6. Ursachen der Arbeitslosigkeit

Im folgenden werden einige der Gründe aufgeführt, die in einer Reihe von Ländern als Ursache der Arbeitslosigkeit bzw. der Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen angesehen werden. Sie gelten nicht einheitlich für alle Staaten, sondern mit wechselnden Prioritäten von Land zu Land.

Bildungsexpansion

In allen Ländern fand eine erhebliche Expansion des Hochschulsektors statt. Wenn der Exklusivcharakter eines Di-

ploms verloren geht, ist die betreffende Personengruppe bei ungünstiger Arbeitsmarktlage nicht mehr gegen Beschäftigungsschwierigkeiten gefeit. Insbesondere abrupte Schwankungen in den Absolventenzahlen wirken sich ungünstig aus. Hinzu kommt noch die Art der Ausgestaltung der Bildungsgänge. Erfolgt vor, beim Eintritt, oder am Ende des Studiums nicht eine gewisse Selektion, dann geht die Signalwirkung des Diploms mit der Zeit verloren und es verliert an Wert für die Beschäftiger. Das gleiche ist zu vermuten, wenn sich das Hochschulwesen trotz Bildungsexpansion weiterhin auf die traditionelle universitäre Bildung ausrichtet, ohne inhaltliche Reformen vorzunehmen. Es besteht dann die Gefahr einer »Entfremdung« zur Arbeitswelt. Beschäftigungsprobleme, insbesondere beim Übergang Ausbildung/Beruf sind die Folge (z.B. Italien). In einer Reihe von Ländern wurden deshalb im tertiären Bildungssektor stärker berufsorientierte Bildungsgänge als Alternative zu einem Universitätsstudium eingeführt oder sie wurden in die Hochschulbildung integriert.

Eine zu starke Spezialisierung ist unter Arbeitsmarkt-Gesichtspunkten jedoch auch nicht zu befürworten, da sie die späteren beruflichen Möglichkeiten einschränken kann, und zwar insbesondere beim Wechsel des Arbeitsplatzes, der beruflichen Tätigkeit und im Verlauf der sich ständig verändernden Anforderungen.

Globales Arbeitsplatzdefizit

Die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze ist z. Z. nicht ausreichend, um alle Arbeitsuchenden aufzunehmen. Neben demographischen Gründen und dem zunehmenden Erwerbswunsch der Frauen werden für die ungenügende Zahl der Arbeitsplätze der wirtschaftliche Rückgang als Folge der Energiekrise genannt. Jugendliche als erstmalig Arbeitssuchende sind von der wirtschaftlichen Krise besonders betroffen. In einigen Ländern macht die Jugend-Arbeitslosigkeit etwa 50% der Gesamt-Arbeitslosigkeit aus. Junge Hochschulabsolventen ohne Berufserfahrung können sich dieser Entwicklung nicht entziehen. Mit steigenden Absolventenzahlen trifft auch sie die hohe Arbeitslosigkeit der Berufsanfänger, da die Arbeitgeber berufserfahrene Kräfte bevorzugen. Diese Aussage gilt nicht generell für jedes Land bzw. jede Fachrichtung. In der Bundesrepublik Deutschland ist zum Beispiel zu beobachten, daß arbeitslose Berufsanfänger mit niedrigeren Einkommens- und Statuserwartungen schneller aus der Arbeitslosigkeit abgehen als ältere berufserfahrene Akademiker, die arbeitslos geworden sind.

Segmentation des Arbeitsmarktes

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

Reduzierte Einstellungen im öffentlichen Dienst, insbesondere im Bildungssektor

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

Einstellungen Arbeitgeber – Hochschulabsolventen

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

Betriebsgrößenstruktur

Kleinere Betriebe stellen erfahrungsgemäß weniger Hochschulabsolventen ein. Das Vorliegen einer derartigen Betriebsgrößenstruktur muß nicht notwendigerweise Beschäftigungsprobleme bedeuten. Es spielen eine Reihe von anderen Faktoren eine Rolle, wie technologischer und organisatorischer Stand der Betriebe.

Ausbaustand von Beratungs- und Vermittlungsdiensten

Zwischen dem Studium und der Arbeitswelt besteht eine Kluft, wenn kein Ausgleich herbeigeführt wird in der Form von Beratungs- und Vermittlungsdiensten. Aufnahme des Studiums oder Studienfachwahl erfolgt dann in der Regel nicht unter Berücksichtigung der späteren Berufsmöglichkeiten. So ist z. B. zu beobachten, daß sich in Ländern mit guten Informationsmöglichkeiten über die Arbeitsmarktchancen, diese Informationen auch wahrgenommen werden und die Studentenzahlen in Höhe und Struktur beeinflußbar sind. Bei mangelnden Informationsmöglichkeiten erhält man nach Abschluß des Studiums keine Transparenz über die verfügbaren Arbeitsplätze und die Sucharbeitslosigkeit vergrößert sich.

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

7. Anpassungsmaßnahmen

Angesichts der in nahezu allen Ländern geführten Diskussion um die Hochschulausbildung in Hinblick auf Arbeitsmarktprobleme ihrer Absolventen erstaunt es, daß relativ wenig direkte Maßnahmen ergriffen und dirigistische Eingriffe nicht beabsichtigt werden.

Die indirekt und längerfristig wirkenden Maßnahmen, etwa die Reform der starren traditionellen Bildungsstruktur, sind wiederholt angedeutet worden. Ein Bildungssystem mit flexiblen Übergängen und variierenden Lehrinhalten ist besser geeignet, auf Arbeitsmarkterfordernisse zu reagieren. Eine Verwirklichung bereitet in der Praxis aber erhebliche Schwierigkeiten.

Voraussetzung für ein funktionierendes flexibles Bildungssystem ist, daß vor, während und nach dem Studium ausführliche und möglichst gesicherte Informationen über die Beschäftigungssituation und zukünftige Entwicklung zur Verfügung gestellt werden. Das ist die Aufgabe der Informations- und Beratungsdienste. Wegen der größeren regionalen Mobilität sollten regionale und zentrale Vermittlungsstellen für Hochqualifizierte eingerichtet werden. Transparenz des Arbeitsmarktes und realistische Berufserwartungen würden eine gewisse Selbstregulierung bewirken: Einkommensnivellierung, Statusverlust und Beschäftigungsprobleme verringern die Neu-Immatrikulationen. Erste Anzeichen dieser Art lassen sich bereits in einigen Ländern mit starker Bildungsexpansion feststellen (so in Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland). Ein laufender Informationsaustausch zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem könnte explosionsartige Zunahmen verhindern und eine kontinuierliche Expansion herbeiführen, die eine reibungslose Absorption der Absolventen ermöglichen würde.

Dazu dient auch der Vorschlag, engere Verbindungen zwischen Bildungseinrichtungen und potentiellen Beschäftigern anzustreben über Kontaktseminare, Teilzeitkurse, Informationsgespräche, Einstellungshilfen usw. Hierbei sei auf das Beispiel Großbritanniens verwiesen.

Weitere Maßnahmen zur Beseitigung von Arbeitsmarktungleichgewichten sind Arbeitsprogramme und Umschulungslehrgänge. Derartige Maßnahmen werden in praktisch allen Ländern in der einen oder anderen Form für Arbeitslose durchgeführt. Sie richten sich jedoch primär an andere Personengruppen als Hochschulabsolventen, wenn auch letztere nicht davon ausgeschlossen werden.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß das weitgehende Fehlen eines umfangreichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenbündels für die Hochschulabsolventen darauf hindeutet, daß diese Personengruppe gegenüber anderen bisher noch nicht benachteiligt erscheint, auch wenn eine verschärfte Konkurrenz untereinander und mit anderen Personengruppen um Arbeitsplätze festzustellen ist. Die Arbeitsmarktpolitik wendet sich den Gruppen zu, die tatsächlich im Nachteil sind, z.B. Jugendliche, ältere Arbeitnehmer, Frauen, Behinderte und Ungelernte.

Obwohl die Akademikerarbeitslosigkeit gewisse eigene Charakteristiken aufweist, kann mit zunehmender Akademikerquote die Beschäftigung von Hochschulabsolventen (vor allem erstmalig Arbeitsuchenden) nicht mehr unabhängig von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation gesehen werden. Keine der empfohlenen Maßnahmen kann, isoliert durchgeführt, in einer instabilen und ungesunden Wirtschaft Erfolg haben.

Auch wenn einige Nivellierungstendenzen im Vergleich zu anderen Beschäftigungsgruppen festgestellt werden können, darf nicht außer acht gelassen werden, daß die privaten und vor allem die öffentlichen Arbeitgeber immer noch den Besitz von formalen Bildungsqualifikationen als Anzeichen für fachliches Können ansehen, oder – noch wichtiger – das Fehlen derselben als Anzeichen mangelnder beruflicher Qualifikation betrachten.

8. Folgerungen

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, daß sich aus einem internationalen Vergleich keine allgemeingültigen Situationen, Ursachen oder Sättigungsgrenzen ableiten lassen. Den hochqualifizierten Arbeitskräften wird in der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Diskussion häufig eine größere Bedeutung eingeräumt, als ihnen entsprechend ihrem Anteil an den Erwerbspersonen zukommt.⁸⁾ Neu ist, daß sie in den letzten Jahren nicht mehr vor Beschäftigungsproblemen geschützt gewesen sind.⁹⁾ Andererseits deutet das weitgehende Fehlen eines spezifischen Maßnahmebündels für sie darauf hin, daß die Arbeitsmarktpolitik bei anderen Gruppen größere Schwierigkeiten sieht (z.B. bei den Älteren, minderqualifizierten Jugendlichen, Frauen etc.). Hätte man eine empirisch gehaltvolle Theorie des Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfs in einer Wirtschaft, dann wäre es möglich, die Tendenz vorherzusagen. Der für die Ermittlung des zukünftigen Bildungsbedarfs entwickelte Arbeitskräftebedarfsansatz (manpower requirement approach) ist jedoch problematisch¹⁰⁾, da die zugrunde gelegte Beziehung Wirtschaftswachstum (Produktion) – Bildung kaum quantifizierbar ist und für prognostische Zwecke zu unsicher wird. Als besonders schwerer Mangel erweist sich, daß die Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Komponenten, z.B. Produktion-Produktivität, Arbeitskräfteeinsatz-Produktion, Qualifikationsstruktur-Produktivität nicht berücksichtigt werden. So wird die Vorausschätzung der Arbeitsproduktivität bislang vorwiegend aus der Vergangenheitsentwicklung abgeleitet.

Schwierig ist ferner die Bestimmung der Anteile der Berufe (und damit der Qualifikationen) an der Zahl der Beschäftigten in einzelnen Branchen, die beim »manpower requirement approach« in Form von Trendfortschreibungen oder gar als konstant extrapoliert werden. Nun ist aber Substitution zwischen Arbeitskräften durchaus möglich. Die Substitution zwischen verschiedenen Berufen oder Tätigkeiten ergibt sich auf dem Umweg über die Substitution von Arbeit und Kapital. Die Einführung eines erhöhten Mechanisierungsgrades läßt die Berufsstruktur langfristig nicht konstant, ebenso verändern sich die Arbeitsplatzanforderungen. Qualifikationstheoretische Ansätze¹¹⁾ könnten Hinweise auf den erwartbaren Bildungsbedarf geben. Die Höherqualifizierungshypothese besagt, daß mit dem technischen, organisatorischen und sozioökonomischen Fortschritt immer mehr anspruchsvollere Tätigkeiten entstehen. Ihr gegenüber steht die Dequalifizierungshypothese, nach der mit verstärkter Auto-

matisierung und Rationalisierung auch die Hilfs- und Anlern-tätigkeiten zunehmen. Beide Ansichten fließen zusammen in der sogenannten Polarisierungshypothese, nach der mit dem technischen und sozioökonomischen Fortschritt sowohl höhere als auch niedrigere Qualifikationen verstärkt erforderlich werden. Die Frage ist in unserem Zusammenhang, welche Tendenz überwiegt.

Die Polarisierungs- wie auch die Dequalifizierungs- und Höherqualifizierungshypothese entstammen industriesoziologischen Untersuchungen und gelten deshalb für den Produktionsbereich. Bei gesamtsektoraler Betrachtung müssen sie relativiert werden: Der technische Fortschritt im primären (= landwirtschaftlichen) und sekundären (= industriellen) Sektor führt ceteris paribus zu vermehrter Produktion von Nahrungsmitteln und industriellen Verbrauchsgütern. Mit wachsender Sättigung des Bedarfs an primären und sekundären Gütern verlagert sich die Nachfrage auf tertiäre Güter (Dienstleistungen). Im tertiären Sektor ist das durchschnittliche Ausbildungsniveau höher. Wie bereits früher festgestellt (Tabelle 5) ist der überwiegende Teil der Hochschulabsolventen im Dienstleistungssektor beschäftigt.

Zugleich läßt sich auch zeigen, daß der Dienstleistungssektor entsprechend der »Drei-Sektoren-Theorie« von Fourastié zunehmend an Bedeutung gewinnt. Er verzeichnet steigende Beschäftigtenanteile¹²⁾. Hierbei ist noch zu bedenken, daß die traditionellen Wirtschaftszweigklassifikationen tendenziell den Anteil des Dienstleistungssektors unterschätzen, da auch im Produktionsbereich – der zum sekundären Sektor gehört – Dienstleistungsfunktionen ausgeübt werden (z.B. im Vertrieb, Kundendienst, Beratung usw.).

Eine weitere Überlegung soll in diesem Zusammenhang eingebracht werden. Im Rahmen der New World Economic Order wird eine intensivere Arbeitsteilung zwischen Industrieländern und Entwicklungsländern angestrebt, in Form einer verstärkten Eingliederung auch der weniger entwickelten Länder in internationale Austauschbeziehungen, vor allem in den Welt-handel. Die in anderen Ländern und von internationalen Organisationen durchgeführten Untersuchungen über die Auswirkungen eines verstärkten Handels mit Entwicklungsländern kommen alle zum Ergebnis, daß dadurch in den Industrieländern tendenziell weniger qualifizierte Arbeitskräfte freigesetzt werden und höherqualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden.¹³⁾

Es ist zu beobachten, daß der Anteil der Hochschulabsolventen in den primären und sekundären Wirtschaftsbereichen trotz des relativen Beschäftigungsrückgangs in diesem Sektor steigt. Dies könnte auf einer Verdrängung der Minderqualifizierten durch die Höherqualifizierten beruhen oder auf eine Umstrukturierung des Beschäftigungssystems zurückzuführen sein. Mehr für die Umstrukturierungshypothese sprechen eine Reihe von Gründen, die auch bei einem internationalen Vergleich bestätigt werden:

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

So schreibt z. B. das britische Department of Employment:¹⁴⁾

»The movement of graduates into new areas of employment is a continuous process which has been going on for as long as the supply of graduates has grown, particularly since 1960. The changing pattern of graduate employment is manifested by developments in the labour market, as for example:

⁸⁾ Gründe hierfür können sein:

- die höheren Kosten einer Hochschulausbildung;
- die besseren Artikulationsmöglichkeiten dieser Gruppe;
- systemimmanente Einflüsse, wie etwa die Erhaltung eines statusverteilenden Zulieferersystems für den Arbeitsmarkt.

⁹⁾ Dieses Problem ist allerdings nicht so neu, wie es erscheint. Vgl. z. B. Kotschnik, W., *Unemployment in the Learned Professions*. International Study of Occupational and Educational Planning, London, 1937, Krauss, H., *Wohin mit dem akademischen Massenangebot?*, in: Die Schwarzburg, Jg. 41, 1932, S. 10, 15.

¹⁰⁾ Vgl. Mattern, C., G. Weißhuhn, *Einführung in die ökonomische Theorie von Bildung, Arbeit und Produktion*, Frankfurt/Main, 1980, S. 162 ff. ¹¹⁾ Vgl. Kaiser, M., *Grundbildung und berufsfeldorientierte Ausbildung*, in: Soziale Welt, H. 1, 1979, S. 11 ff.

¹²⁾ Vgl. Hönekopp, E., H. Ullmann, in diesem Heft.

¹³⁾ Vgl. UNIDO, *The impact of trade with developing countries on employment in developed countries – Empirical evidence from recent research*, UNIDO working papers on structural change, No. 3, Wien, 1978. OECD, *The impact of newly industrialising countries on production and trade in manufactures*, Paris, 1979. Mukherjee, S., *Restructuring of industrial economies and trade with developing countries*, ILO, Geneva 1978. Commission des Communautés Européennes, *Effet sur l'emploi dans la Communauté Economique Européenne de l'évolution de la division internationale du travail entre la C.E.E. et les pays en voie de développement*, Etude no. 77/73, Bruxelles, 1979. Überblick in Werner, H., *Internationale Arbeitsteilung*, in: MittAB 4/1979, S. 545. ¹⁴⁾ Department of Employment, *Employment of the Highly Qualified 1971-1986*, London, 1978, S. 29.

- a) employers are now looking for graduates to fill posts formerly filled by school leavers,
- b) graduates are applying for posts for which employers do not specify a degree as a necessary or even desirable qualification;¹⁵⁾

»A further aspect of the adjustment process on which there is, as yet, no hard information, is the possible change in content of jobs to align more closely with the abilities of the new incumbents and in the performance of graduates in the newer areas of employment both in term of actual work done and of job stability.«¹⁵⁾

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

Eine Umfrage bei erwerbstätigen Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland ergab,¹⁶⁾ daß nur jeder 11. Akademiker-Arbeitsplatz zuvor von einem Praktiker ohne Studium besetzt gewesen ist. Demgegenüber waren über die Hälfte der Vorgänger Akademiker und bei einem zeitlichen Vergleich nach Abschlußjahrgängen zeigt es sich, daß die Arbeitsplätze zunehmend neu eingerichtet wurden (17%). Dies ist ein Indiz für einen Umstrukturierungsprozeß und weniger für einen Verdrängungsprozeß.

- In allen Ländern läßt sich feststellen, daß mit steigendem Angebot an Hochschulabsolventen sie sich auf andere (neue) Tätigkeitsbereiche verteilen oder die nächst darunterliegende Beschäftigungsebene besetzen. Darauf wird besonders in Frankreich hingewiesen.¹⁷⁾ Die Entwicklung, daß neu auf dem Arbeitsmarkt eintretende Absolventen des Bildungswesens zunehmend die nächst niedrigere Beschäftigungsebene besetzen, gilt nicht nur für die Hochschulabsolventen, sondern trifft für alle Bildungsebenen zu (Schaubild 1). Dadurch relativieren sich die Beschäftigungsprobleme für hochqualifi-

zierte Arbeitskräfte. Man spricht nicht von einer Dequalifikation, sondern von einer »Deklassifikation«.¹⁸⁾

Da das Universitätsdiplom keinen Seltenheitswert mehr besitzt, wird es zunehmend zur Voraussetzung zum Zugang für eine entsprechende Beschäftigungsebene. Andererseits garantiert der Besitz eines Universitätsdiploms nicht automatisch eine Anstellung auf dieser Ebene für alle Hochschulabsolventen. Die Hochschulabsolventen besetzen jedoch in der Regel die oberen Beschäftigungsebenen. Jugendliche, die kein Hochschuldiplom besitzen, finden den Zugang über den betrieblichen Aufstieg zunehmend versperrt.

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

- Die Hochschulabsolventen werden aufgrund von Tätigkeits-, Einkommens- und Statuserwartungen nicht jedes beliebige Stellenangebot annehmen. Derartige Erwartungen spielen bei der Arbeitssuche in allen Ländern eine Rolle, wenn sich auch von Land zu Land unterschiedliche Erwartungsprioritäten ergeben. So spielen z. B. in den Mittelmeerländern Statusüberlegungen eine wesentliche Rolle.¹⁹⁾ Sie verhindern, daß junge Hochschulabsolventen eine Beschäftigung in der Industrie suchen; diese ziehen es vor, auf eine Stelle im Dienstleistungsbereich, vor allem im öffentlichen Dienst zu warten.

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

¹⁵⁾ Ebenda, S. 28.

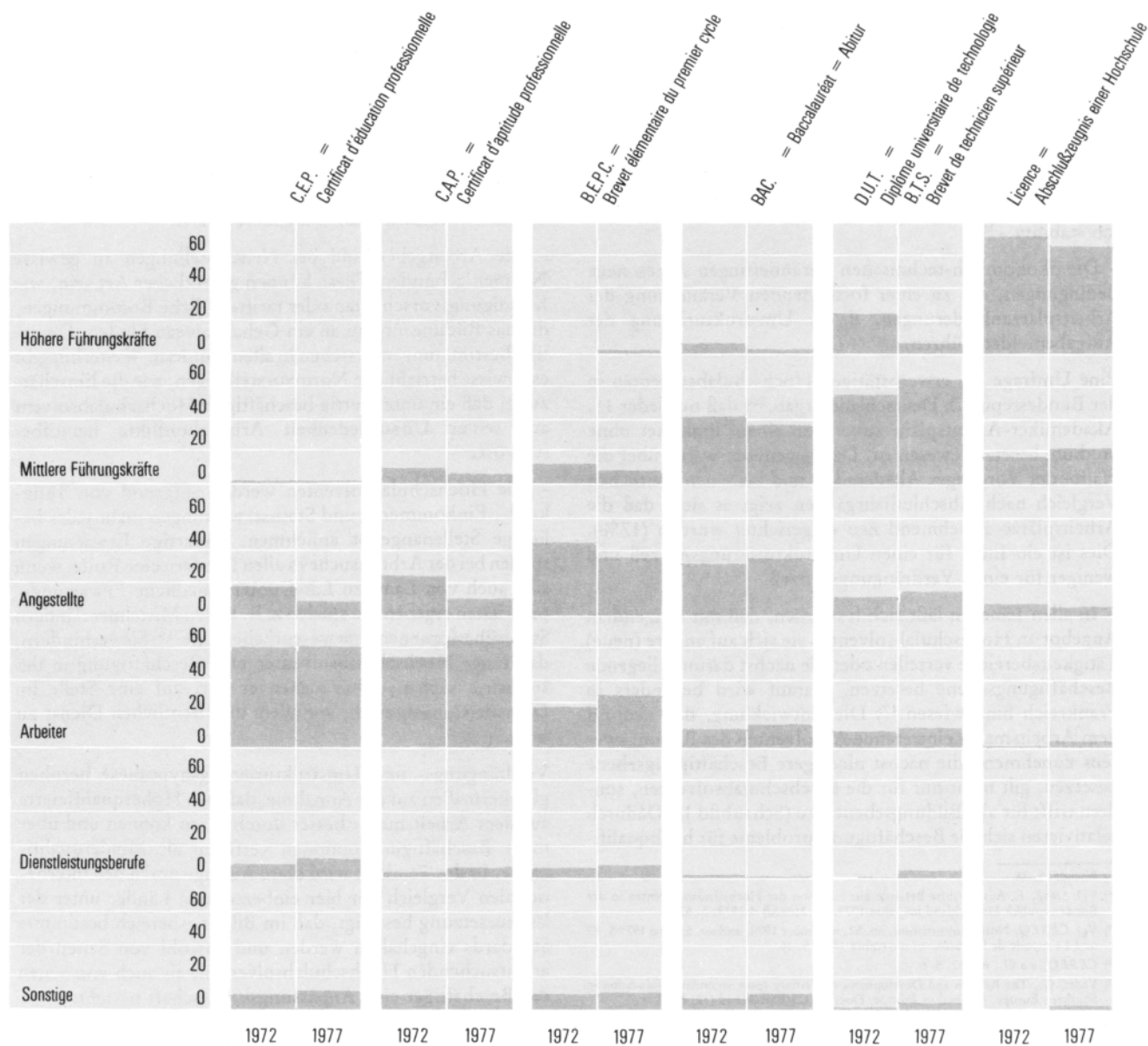
¹⁶⁾ Vgl. Stooß, F. Ausgewählte Befunde zur Situation der Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1979, in: MittAB 4/1979, S. 620f.

¹⁷⁾ Vgl. CEREQ, Note d'information, no. 52, novembre 1978, und no. 53, mai 1979 S. 13 und Le monde de l'Education, novembre 1978, S. 16.

¹⁸⁾ CEREQ, a.a.O., no. 52, S. 6.

¹⁹⁾ Vedel, G., The Reform and Development of Tertiary (post secondary) Education in Southern Europe, Council of Europe, Doc. DECS/ESR-Mérid (78) 15, S. 4.

Schaubild 1: Berufliche Stellung der ins Erwerbsleben eintretenden Jugendlichen nach Bildungsniveau in Frankreich 1972 und 1977



C.E.P. = Certificat d'éducation professionnelle

C.A.P. = Certificat d'aptitude professionnelle

B.E.P.C. = Brevet élémentaire du premier cycle

BAC. = Baccalauréat = Abitur

D.U.T. = Diplôme universitaire de technologie

B.T.S. = Brevet de technicien supérieur

Licence = Abschlußzeugnis einer Hochschule

Quelle: Le chômage des jeunes diplômés, in: Le Monde de l'Education, Paris, November 1978, S. 14