

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gerhard Brinkmann

Die Absorption der Hochschulabsolventen durch
das Beschäftigungssystem der Vereinigten
Staaten von Amerika

11. Jg./1978

4

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>

Die Absorption der Hochschulabsolventen durch das Beschäftigungssystem der Vereinigten Staaten von Amerika

Gerhard Brinkmann*

Es soll geprüft werden, ob die Verbindung des nordamerikanischen Hochschul- mit dem Beschäftigungssystem tatsächlich so elastisch ist, wie es in der Bundesrepublik Deutschland vielfach behauptet wird, und ob die amerikanischen Regelungen auf die Bundesrepublik übertragen werden können. Die Ergebnisse sind die folgenden:

- 1) Das nordamerikanische Hochschulsystem ist in seinen Ausbildungsinhalten erheblich stärker am Beschäftigungssystem orientiert, als man gemeinhin annimmt.
- 2) Die nordamerikanischen Arbeitgeber sind bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen auf Stellen, die für diese als geeignet angesehen werden, wenig flexibel in Hinsicht auf die Fächerkombination; sie bevorzugen außerdem deutlich Absolventen der Spitzenuniversitäten vor denjenigen mittelmäßiger Institutionen.
- 3) Vor allem die Studenten der Spitzenuniversitäten passen sich der Nachfrage an, indem sie ihr Studium berufsorientiert ausrichten. Die nicht berufsspezifisch ausgebildeten Absolventen der mittelmäßigen Institutionen bilden das elastische Scharnier zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem: sie werden auf die nicht-ausbildungsadäquaten Stellen abgedrängt.
- 4) Die Übernahme der nordamerikanischen Absorptionsmechanismen in der Bundesrepublik Deutschland scheint unmöglich zu sein, was die Einführung nicht berufsorientierter Ausbildungen angeht; sie scheint jedoch nicht unmöglich zu sein, was die qualitative Differenzierung der Hochschulen angeht.

Gliederung

1. Zweck der Untersuchung
2. Die Berufsbezogenheit der amerikanischen Hochschulbildung
3. Das Rekrutierungsverhalten der Arbeitgeber
 - 3.1 Datenquellen
 - 3.2 Der Prozeß der Personalplanung
 - 3.3 Die Auswahl der Berufsanfänger
4. Das Verhalten der Absolventen
 - 4.1 Datenquellen und Informationsgrad der Gesprächspartner
 - 4.2 Die Angebots-Nachfrage-Verhältnisse aus der Sicht der Placement Centers
 - 4.3 Das Verhalten der Bachelors of Arts
 - 4.4 Das Verhalten der „Lehrer“
5. Übertragbarkeit der amerikanischen Verhältnisse auf die Bundesrepublik Deutschland?
 - 5.1 Die Entkoppelung von Ausbildung und Beruf
 - 5.2 Die qualitative Differenzierung der Hochschulen

1. Zweck der Untersuchung

Erstmals in ihrer Geschichte hat die Bundesrepublik Deutschland seit der Mitte der 70er Jahre gewisse Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen erlebt, die bis heute andauern und die sich wahrscheinlich auch in Zukunft

* Ich danke der DFG für ein Reisestipendium in die USA von Anfang Januar bis Mitte April 1977; dem Institute for Humane Studies in Menlo Park, Kalifornien, für großzügige Gastfreundschaft; allen meinen Gesprächspartnern für die Zeit, die sie mir gewidmet haben. Anmerkung der Redaktion: Dr. Gerhard Brinkmann ist Professor am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre III der Gesamthochschule Siegen. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

¹⁾ So etwa Blaug, M., Approaches to educational planning, in: The Economic Journal 57 (1967), S. 262-287, hier: S. 275ff. Riese, H., Theorie der Bildungsplanung und Struktur des Bildungswesens, in: Konjunkturpolitik 14(1968), S. 284 ff. Tessaring, M., Werner, H., Beschäftigungsprobleme von Hochschulabsolventen im internationalen Vergleich. Göttingen 1975, S. 88, S. 146 ff. ABV Management Service, Eingliederungsprobleme von Absolventen tertiärer Bildungsgänge beim Übergang vom Ausbildungs- zum Beschäftigungssystem. Abschlußbericht (vervielfältigtes Typoskript), erstattet dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1976, S. 120.

nicht ändern werden – so die gängige Hypothese –, wenn die künftigen Hochschulabsolventen wie ihre Vorgänger weiter auf der engen Verzahnung von Ausbildung und beruflicher Position bestehen werden, die in der Vergangenheit in Deutschland geherrscht hat. Das Ungleichgewicht zwischen dem Angebot an Hochschulabsolventen und der Nachfrage nach ihnen könne nur durch eine größere Flexibilität, vor allem der Anbieter, aber auch der Nachfrager beseitigt werden. Zum Beweis dieser Hypothese wird vor allem auf die USA verwiesen: die Erwartungen der Hochschulabsolventen seien nicht darauf gerichtet, eine Stellung zu finden, die ihrer Ausbildung entspreche, weil das Hochschulsystem der USA, wenn überhaupt, erheblich weniger beschäftigungsorientiert sei als das westdeutsche, so daß solche Erwartungen gar nicht erst entstehen könnten; dementsprechend seien auch die Beschäftigten bereit, nichtspezifisch ausgebildete Hochschulabsolventen einzustellen. Auch in Hinsicht auf den Rang ihrer Beschäftigung seien die amerikanischen Hochschulabsolventen weniger starr als die deutschen, unter anderem deshalb, weil es in der amerikanischen Geschichte, speziell in seinem öffentlichen Dienst, niemals eine so enge Verbindung zwischen Niveau der Ausbildung und Rang der Beschäftigung gegeben habe wie in Deutschland, was wiederum entsprechende Erwartungen gar nicht erst habe aufkommen lassen¹⁾.

Der Zweck des folgenden Berichts ist es, herauszufinden, ob diese Behauptungen richtig sind und, wenn sie richtig sind, welches die Konsequenzen für die Abstimmung von Hochschul- und Berufssystem in den USA sowie für die Hochschulabsolventen und die Beschäftigten sind. Dann soll geprüft werden, ob die Ergebnisse, wie immer sie ausgefallen sind, als Muster für die Überwindung der Arbeitsmarktprobleme von Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland dienen können.

2. Die Berufsbezogenheit der amerikanischen Hochschulausbildung

Die erste grundlegende Hypothese – das U. S. amerikanische Hochschulsystem sei, wenn überhaupt nur sehr schwach am Beschäftigungssystem orientiert – kann mit Hilfe veröffentlichter Daten überprüft werden; sie lassen die These als sehr zweifelhaft erscheinen. Wie stark die einzelnen Ausbil-

ungswege des amerikanischen Hochschulsystems berufsbezogen sind, hängt von 2 Faktoren ab: ihrer Fächerkombination und ihrem Ort in der zeitlichen Struktur der Ausbildung (Undergraduate-Studium, Graduate-Studium, PhD-Studium), wobei die beiden Faktoren nicht völlig unabhängig voneinander sind.

Es herrscht in den USA die Überzeugung vor, daß das Undergraduate-Studium überwiegend nicht berufsorientiert, sondern allgemeinbildend sei; daß das Graduate-Studium auf

eine Berufsposition außerhalb der Hochschulen, das Doktorstudium auf eine Laufbahn als Wissenschaftler, vor allem als Hochschullehrer vorbereite. Diese Aussage ist jedoch in Hinsicht auf das Undergraduate Studium nur mit so großen Einschränkungen richtig, daß man sie auch als falsch bezeichnen kann. Wie Übersicht 1 ausweist, verteilen sich die verliehenen Bachelor's Degrees in ihrer Mehrheit (1965/66 zu 62,0%; 1975/76 zu 61,2 %) auf „Natural sciences and miscellaneous fields“ („Health professions“, „Accounting“, „Other busi-

Übersicht 1
Akademische Grade in den USA nach Studiengbiet, Niveau und Jahr (in Prozent)*

Year	A. Social sciences					B. Humanities						
	Total social sciences	Social science	Psychology	Public affairs and services	Library sciences	Total humanities	Architecture and environmental design	Fine and applied arts	Foreign languages	Communications	Letters	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Bachelor's												
1965-66	21.3	17.5	3.2	0.4	0.1	16.7	0.5	3.6	2.9	0.6	9.1	
1975-76	23.4	14.2	5.5	3.6	0.1	15.4	0.9	4.4	1.9	2.2	5.9	
1985-86**	22.7	10.6	5.4	6.6	0.1	15.2	1.4	4.4	1.5	4.1	3.7	
Master's												
1965-66	16.0	8.3	1.7	3.3	2.8	12.6	0.5	3.6	2.4	0.4	5.7	
1975-76	16.5	6.0	2.4	5.3	2.7	10.1	1.1	2.8	1.3	1.0	3.9	
1985-86**	15.6	4.5	2.6	6.1	2.4	8.9	1.6	2.8	1.1	1.3	2.1	
Doctor's												
1965-66	17.2	10.9	5.7	0.5	0.1	11.3	0.1	2.6	2.3	0.1	6.2	
1975-76	22.0	13.5	7.4	0.9	0.2	12.2	0.3	1.9	2.4	0.5	7.1	
1985-86**	22.5	11.1	9.6	1.6	0.2	10.7	0.4	1.9	1.5	0.5	6.4	
C. Natural sciences and miscellaneous fields												
Total natural sciences and miscellaneous fields	Mathematics and statistics	Computer and information sciences	Engineering	Physical sciences	Biological sciences	Agriculture and natural resources	Health professions	Accounting	Other business and management	Education	Other	
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	
Bachelor's												
1965-66	62.0	3.8	L	7.3	3.3	5.1	1.5	3.0	2.9	9.4	22.1	3.5
1975-76	61.2	1.9	0.6	5.3	2.3	5.6	1.8	5.8	3.8	10.9	17.8	5.4
1985-86**	62.1	1.5	1.1	6.6	2.3	6.7	1.9	7.2	4.3	10.7	14.4	5.4
Master's												
1965-66	71.4	3.4	0.2	9.8	3.5	3.0	1.4	2.0	0.6	8.7	35.5	3.2
1975-76	73.5	1.4	0.8	5.0	1.9	2.2	1.0	3.8	0.8	12.1	41.0	3.4
1985-86**	75.5	1.1	0.9	3.6	1.5	2.0	1.0	5.2	1.2	14.3	41.4	3.3
Doctor's												
1965-66	71.5	4.3	0.1	12.7	16.7	11.5	3.9	1.4	0.2	2.0	16.6	2.1
1975-76	65.8	2.6	0.7	8.3	10.2	10.2	2.9	2.2	0.2	2.9	21.8	3.8
1985-86**	66.8	1.4	1.0	4.9	5.4	10.4	4.0	4.3	0.3	4.1	27.1	3.8

NOTE.—Data are for 50 States and the District of Columbia for all years.
Because of rounding, details may not add to totals.

L = less than 0.05.

* Quelle: US DEPARTMENT OF HEALTH, EDUCATION AND WELFARE: Projections of Education Statistics to 1985-86, Washington, D.C., 1977, S. 34.

** vorausgeschätzt.

ness and management“, „Education“) von denen man a priori vermuten kann, daß sie berufsbezogen sind. Die Vermutung bestätigt sich, wenn man untersucht, wie sich die Absolventen der verschiedenen Fächer auf inhaltlich bestimmte Berufspositionen verteilen (die Datenlage ist allerdings nicht überaus günstig, weil die amtliche Berufsstatistik keine Angaben über das Gebiet der Ausbildung der Berufsinhaber, sondern nur über die Ausbildungsdauer enthält; man ist somit auf (die nicht allzu zahlreichen) Sonderuntersuchungen angewiesen). Wie Übersicht 2 nachweist, sind z. B. die Bachelors mit dem Studienschwerpunkt in Physical Sciences zu 23 % als Naturwissenschaftler, zu 19 % als Computer-Personal, zu 26 % als Lehrer (höchstwahrscheinlich in den naturwissenschaftlichen Fächern) beschäftigt, also zu 68 % klar ausbildungsbezogen. Es ist nicht auszuschließen, daß sich dieser Prozentsatz noch erhöhen würde, wenn die Beschäftigungskategorien „Sales“, „Trades“, „Other (military, . . .)“ näher aufgegliedert werden könnten, was jedoch nicht möglich ist. Bei den anderen Fächern, die nicht unter „Arts & Humanities“ oder „Social Sciences“ rubriziert sind, ist der Berufsbezug der Ausbildung noch deutlicher (am deutlichsten bei „Education“), eine Ausnahme machen nur diejenigen, die „Biological Sciences“ als Studienschwerpunkt gewählt haben.

²⁾ Siehe dazu: College Placement Council, The-hard-to-place majority – a national study of the career outcomes of liberal arts graduates, report nr. 5, Bethlehem, PA 1975, S. 16, Tab. 8

³⁾ a. a. O., S. 15

⁴⁾ a. a. O., S. 25 Freeman, R. B., The market for college-trained manpower. A study in the economics of career choice. Cambridge, Mass. (Harvard University Press) 1971, S. 48-51.

Der reklamierte Allgemeinbildungscharakter des Undergraduate-Studiums kann also, wenn überhaupt, in großem Stil nur von denjenigen Bachelors realisiert werden, die „Arts & Humanities“ oder „Social Sciences“ als Studienschwerpunkt gewählt haben, also von etwas mehr als einem Drittel aller Graduierten. Übersicht 2 zeigt jedoch, daß auch viele dieser Absolventen ihr Studium als Berufsausbildung benutzt haben: ein Beschäftigungsschwerpunkt vieler Fächer ist das Erziehungssystem, (z. B. arbeiten als Lehrer 59% der Absolventen von „Languages“, 29 % derjenigen von „History“, 27 % derjenigen von „Sociology“, immerhin noch 22 % derjenigen von „English“), und man darf auch hier annehmen, daß die Absolventen die Fächer lehren, die sie studiert haben. Diese Vermutung wird durch Befragungsergebnisse erhärtet²⁾. Übersicht 2 zeigt auf der anderen Seite jedoch auch, daß alle „Social Sciences“ (mit der Ausnahme von „Economics“, dessen Absolventen zu 56 % als Verwaltungspersonal und zu 15% als Lehrer arbeiten) und die „English“-Studiengänge unter „Arts & Humanities“ nur einen geringen Berufsbezug haben, was die Bachelors auch explizit sagen, wenn sie gefragt werden, ob sie auf dem Gebiet ihres Studiums arbeiten (aaO). Die hier kurz skizzierten Ergebnisse stellen sich auch ein, wenn man Frauen³⁾ und andere Kohorten betrachtet⁴⁾.

Während also die Aussage, das gesamte Undergraduate-Studium in den USA sei nicht berufs-, sondern allgemeinbildungsorientiert, in ihrer Reichweite stark eingeschränkt werden muß, ist die andere Aussage, das Graduate- und das Post-Graduate-Studium seien überwiegend berufsorientiert, mit den Tatsachen vereinbar. Für das wissenschaftsorientierte

Übersicht 2
Ausbildungs- und Tätigkeitsgebiet im Jahre 1971 der männlichen B. A. bzw. B. S.
Kohorte von 1961 (in Prozent)*

Occupation in 1971	Field of Education													
	Arts & Humanities			Social Sciences					Natural Sciences and miscellaneous fields					
	English	Lan- guages	Other	Eco- nomics	Soci- ology	Psy- chology	History	Other	Bio- logical Sciences	Physical Sciences	Edu- cation	Engi- neering	Busi- ness	Other
Business-related	26	24	18	56	32	59	36	37	20	32	14	23	81	15
Accountant	2	0	1	4	0	1	–	1	–	1	0	0	25	1
Administrative assistant	3	–	2	2	1	7	5	3	2	2	4	–	6	2
Business administrator .	16	6	6	27	14	42	21	17	10	7	6	12	31	7
Computer personnel . . .	1	–	2	5	2	2	4	1	5	19	0	5	8	–
Sales	4	18	7	18	3	7	6	15	3	3	4	6	11	5
Secretary, clerk	0	0	0	–	12	0	0	0	0	–	0	–	0	–
Professions and Sciences .	15	4	20	8	13	7	4	2	6	23	1	64	2	26
Allied health	0	2	0	0	0	–	0	0	2	–	0	0	0	19
Engineer	0	0	1	–	0	1	0	–	0	9	–	64	1	5
Natural scientist	–	0	0	1	0	–	0	–	4	13	0	–	–	1
Social scientist	0	0	–	–	0	1	0	0	0	0	0	0	0	–
Other (artist, clergy, etc.)	15	2	19	7	13	5	4	2	–	1	1	0	1	1
Teaching	22	59	29	15	27	12	29	9	31	26	71	1	3	28
Elementary, secondary .	22	57	28	4	26	11	26	8	31	26	70	1	3	27
College	–	2	1	11	1	1	3	1	0	–	1	–	–	1
Trades	1	1	1	0	2	2	1	6	6	6	0	1	1	4
Other (military, farmer, etc.)	36	11	34	21	26	20	29	47	35	13	13	11	15	28

* Quelle: COLLEGE PLACEMENT COUNCIL: The hard – to place majority – a national study of the career outcomes of liberal art graduates. Report no. 5, Bethlehem, PA 1975, S. 14.

PhD-Studium ist dies völlig unbestritten und braucht nicht belegt zu werden. Für das Graduate-Studium können die Belege der Übersicht I entnommen werden: etwa 73 % der Absolventen mit dem „Master's Degree“ haben die berufsorientierten „Natural Sciences and miscellaneous fields“ studiert; Folgeuntersuchungen⁵⁾ zeigen einen noch höheren Zusammenhang zwischen Studien- und Arbeitsgebiet als bei den entsprechenden „Bachelors“. Aber auch die „Masters“ in „Social Sciences“ und „Humanities“ sind, wie dieselbe Untersuchung zeigt, ganz anders als die „Bachelors“, in der Regel zu mehr als der Hälfte auf dem Gebiet ihres Studiums tätig. Dies dürfte daran liegen, daß jene Gebiete im Graduate-Studium eine größere Konzentration von Zeit und Aufmerksamkeit erreichen als im Undergraduate-Studium und die Absolventen stärker professionalisieren.

Wie stark nun das gesamte Hochschulsystem der USA berufsorientiert ist, hängt also ab von der Relation der Bachelor's Titel in den nicht stark berufsorientierten Fächern zur Gesamtheit aller anderen Titel; von der Lehrerbezogenheit der „Social Sciences“ und „Arts & Humanities“ im Undergraduate-Studium; und schließlich davon, zu welchem Prozentsatz die Bachelors der nicht berufsorientierten Fächer später ein Graduate-Studium abschließen. 1962 betrug der Anteil der Bachelor's Degrees in „Social Sciences“ und „Arts and Humanities“ an allen akademischen Titeln (BA/BS; MA/MS; PhD) 27%; für das Jahr 1972/73 war er leicht auf 32 % gestiegen⁶⁾. Dies ist der maximal mögliche Anteil der nicht berufsbezogen ausgebildeten an allen Hochschulabsolventen in den USA. Wenn wir sehr vorsichtig annehmen, daß in der Vergangenheit etwa 20 % dieser „Bachelors“ eine mit ihrem Studiengang korrelierte Lehrtätigkeit aufgenommen haben, dann ist der Anteil der nicht berufsbezogenen Absolventen auf etwa ein Viertel der Gesamtheit herabzusetzen. Um wieviel dieser Prozentsatz noch einmal zu vermindern ist, weil ein Teil jener „Bachelors“ weiter studiert und damit eine berufsbezogene Ausbildung erhält, läßt sich bis heute nur grob abschätzen: für die 70er Jahre wird damit gerechnet, daß bis zu 60 % der männlichen, bis zu 40 % der weiblichen Bachelors aller Fächer auch einen Master's-Titel erwerben⁷⁾. Somit müßte man annehmen, daß die nichtberufsbezogen ausgebildeten Hochschulabsolventen lediglich einen Anteil von etwa 12% haben. Irgendwo zwischen den beiden Extremen (12 % und 30 %) dürfte der wahre Anteil liegen. Dies ist zwar sicher weniger, als die in der Bundesrepublik Deutschland gängige These annimmt, aber immerhin noch so viel, daß, wie später (Abschnitte 3 und 4) gezeigt wird, vor allem diese Gruppe als elastisches Scharnier zwischen Ausbildungs- und Berufssystem dienen kann.

3. Das Rekrutierungsverhalten der Arbeitgeber

3.1 Datenquellen

Die zweite These – die amerikanischen Arbeitgeber seien bei der Rekrutierung von Personal in bezug auf die Ausbildungsanforderungen sehr flexibel – kann leider nicht mit repräsentativen, veröffentlichten Daten über das Rekrutierungsverhalten überprüft werden; wenigstens sind mir solche Daten nicht bekannt geworden. Im folgenden bringe ich deshalb die Ergebnisse von Interviews, die ich mit 12 Recruitment Officers von Arbeitgebern in Kalifornien geführt habe. Sie können selbstverständlich nicht die vorhandene Wissenslücke

schließen, aber sie können die Selbstverständlichkeit in Zweifel ziehen, mit der die eben wiederholte These vertreten wird. Die besuchten Arbeitgeber gehören den folgenden Branchen an:

Federal Civil Service Commission für das nördliche Kalifornien (1), Dienstleistungen (3; 1 Bank, 1 Versicherung, 1 Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen); Erdölproduktion (2); Raum- und Luftfahrt (2); Sonstige technische Güter (4).

Es handelte sich ausschließlich um Großorganisationen (mit mehr als 1000 Beschäftigten), Kleinunternehmen haben ohne Ausnahme meine Bitte um Interviews entweder gar nicht beantwortet oder abgelehnt. Wenn Gründe genannt wurden, traten immer zwei auf: die Kleinunternehmen hatten keine Zeit für ein Interview, und, was für unseren Zusammenhang wichtig ist, sie nehmen am Markt der Hochschulabsolventen gar nicht teil; Personal wurde von ihnen auf Grund von persönlichen Eindrücken rekrutiert, aber selten unter der Rücksicht der Ausbildung. Dieser Aussage entspricht es, daß Kleinunternehmen so gut wie gar nicht dem College Placement System, dem Universitäten und Arbeitgeber angehören, beigetreten sind. Das Verhalten der Kleinunternehmen ist wie in der Bundesrepublik so auch in den USA eine unbekannte Größe.

Alle besuchten Großunternehmen sind divisionalisiert, die Recruitment Officers üben eine zentrale Stabsfunktion für das Gesamtunternehmen aus, indem sie Bewerber begutachten und die Unterlagen der für geeignet befundenen an die einzelnen Divisionen weiterleiten; diese treffen dann die Anstellungsentscheidungen. Bis auf eine Ausnahme waren die Interviewten über den gesamten Personalrekrutierungsprozeß vorzüglich informiert, ich halte ihre Angaben für zuverlässig.

3.2 Der Prozeß der Personalplanung

Von den besuchten zwölf Arbeitgebern besitzen neun eine Personalplanung für alle hochqualifizierten Arbeitskräfte, d. h. für solche, die einen mindestens 4-jährigen College-Abschluß haben sollten. Fünf von diesen Planungen basieren auf Einjahres-, eine auf einer Zweijahres-, drei auf Fünfjahresprognosen des zukünftigen Personalbedarfs. Von den Prognosen, die einen längeren Zeitraum als ein Jahr umfassen, werden drei jährlich, eine sogar halbjährlich an die Realität adjustiert. Die Methoden der Personalplanung folgen ohne Ausnahme dem Manpower-Requirements-Modell. Wie in seiner makroökonomischen, so sieht das Modell auch in seiner mikroökonomischen Verwendung bei den besuchten Firmen im allgemeinen linearlimitationale Beziehungen zwischen allen Größen vor: Substitution verschiedener Ausbildungen gegeneinander in einer Funktion und Substitution verschiedener Funktionen gegeneinander zur Erreichung derselben projektierten Geschäftsentwicklung kommen, abgesehen von Ausnahmen, nicht vor: in technische Funktionen werden ausschließlich Ingenieure, in naturwissenschaftliche Funktionen werden ausschließlich Naturwissenschaftler, in Verwaltungsfunktionen werden überwiegend Absolventen mit dem Titel „Master of Business Administration“ (MBA), aber gelegentlich auch „Liberal Arts“ Absolventen rekrutiert (das ist die erste der erwähnten Ausnahmen). Dabei kommen für „Accounting“ und „Finance“ nur MBA in Betracht, nur für „General Management“ auch Bachelors of Arts, in größerem Umfang allerdings nur in einer der besuchten Firmen mit Personalplanung, einer Bank. Diese Firma verlangt jedoch als „Minor“ (Nebenfach) einige Kurse in Business Administration. Eine zweite Firma stellt solche Absolventen in erheblich

⁵⁾ Freeman, R. B., a. a. O., S. 48-51

⁶⁾ Quelle: eigene Beziehungen auf Grund der Tabellen in: US Department of Health, Education, and Welfare, Projections of Educational Statistics to 1982-83, 1973 Edition, Washington D. C., 1974, S. 50-57.

⁷⁾ Adkins, D. L., The American educated labor force: an empirical look at theories of its formation and composition, in: M. S. Gordon (Hrsg.): Higher education and the labor market. New York (Mc. Graw Hill) 1974, S. 137 f.

kleineren Proportionen als die Bank für Verwaltungsfunktionen ein, alle anderen Firmen nicht. Drei von den neun Firmen (die Bank gehört nicht zu ihnen, wohl aber die zweite eben erwähnte Firma) mit Personalplanung suchen Bachelors of Arts in größerem Umfang für die Funktion des Verkaufs, ohne diese jedoch ausschließlich jenen Absolventen zu reservieren (dies ist die zweite der erwähnten Ausnahmen). Da die Angehörigen anderer Fachrichtungen aber wenig Neigung für solche Stellen empfinden, sind diese faktisch in den Firmen, die für den Verkauf überhaupt systematisch Hochschulabsolventen rekrutieren, eine Domäne der Liberal Arts Studenten.

Die drei besuchten Arbeitgeber, die keine Personalplanung aufweisen oder über deren Personalplanung ich nichts erfahren konnte, sind eine Versicherung, die Civil Service Commission für Nordkalifornien und ein in der Vergangenheit rapide gewachsener Produzent elektronischer Geräte. Daß diese Firma unter der Rubrik „ohne Personalplanung“ erscheint, hängt wahrscheinlich nicht daran, daß sie keine besitzt, sondern daran, daß mein Gesprächspartner (der einzige von allen, der generell schlecht informiert war) sie nicht kannte. Er konnte nur angeben, daß ihm die verschiedenen Abteilungen der Firma ihren Personalbedarf melden und daß dieser ausschließlich Physiker und Ingenieure umfasse. Die Versicherung rekrutiert vor allem Vertreter für den Außendienst und Personen für sehr einfache Verwaltungstätigkeiten, deren Bedarf ad hoc festgestellt wird; irgendwie geartete Ausbildungsvoraussetzungen für diese Stellen werden nicht erhoben, infolgedessen hat die Mehrheit der Angestellten gar keine abgeschlossene College-Ausbildung, die Minderheit besteht ganz überwiegend aus solchen, die Liberal Arts in Abendkursen studiert haben. Die U. S. Civil Commission für Nordkalifornien hat zwei Gruppen von Stellen zu besetzen: solche, für die eine spezielle Ausbildung erforderlich ist, und solche, für die das nicht zutrifft. In die erste Gruppe fallen alle Positionen für Gesundheitsberufe, Ingenieure, Naturwissenschaftler; für diese Stellen werden die College- und Universitätszeugnisse als wichtiger Indikator der Leistungsfähigkeit akzeptiert. In die zweite Gruppe fallen alle allgemeinen Verwaltungstätigkeiten, aber auch speziellere, wie z. B. Finanzverwaltung, soziale Angelegenheiten und ähnliche.

Bewerber um Stellen, für die keine inhaltliche Ausbildungsvorschriften bestehen, müssen einen schriftlichen Test absolvieren. Für solche Funktionen werden auf Grund der Tests eine große Anzahl von Liberal-Arts-Absolventen eingestellt (die Bundesregierung stellt nach einem Bericht des College Placement Council⁸⁾ etwa 50 % aller dieser Absolventen ein, die bei den für diese Studie berichtenden 616 Arbeitgebern überhaupt eine Beschäftigung gefunden haben). Der Bedarf an neu einzustellendem Personal wird von den einzelnen Bundesbehörden alle zwei Monate an den Regional Recruitment Manager gemeldet, eine Personalplanung im eigentlichen Sinn existiert in diesen Behörden nicht. Die von den besuchten Arbeitgebern überwiegend angewandte Methode der Personalplanung müßte die in der Bundesrepublik Deutschland so oft berufene Flexibilität des amerikanischen Beschäftigungssystems zunichte machen, wenn sie in allen Firmen in bezug auf alle erwähnten Funktionen gehandhabt werden sollte. Selbstverständlich ist es nicht möglich, von den besuchten zwölf auf alle Arbeitgeber in den USA zu schließen, meine Gespräche in den Placement Cen-

ters der Universitäten (s. Abschnitt 4) haben jedoch zu dem Ergebnis geführt, daß zumindest die Firmen, die regelmäßig Campus-Interviews durchführen (es sind, wie in Abschnitt 3.1 erwähnt, fast ausschließlich größere Firmen), in ihrer erdrückenden Mehrheit den hier beschriebenen Methoden und Maximen folgen. Beides zusammengenommen scheint mir ein Indikator dafür zu sein, daß die US-amerikanischen Arbeitgeber bei ihrer Nachfrage nach Hochschulabsolventen weniger flexibel sind, als es die Ausgangshypothese behauptet. Ausdrücklich muß diese Vermutung auf die untersuchten Positionen beschränkt werden, solche also, für die Hochschulabsolventen als solche rekrutiert werden. Wie später (Abschnitt 4.2) gezeigt wird, sind die Arbeitgeber durchaus bereit, auf niedriger eingeordneten Stellen ebenfalls Hochschulabsolventen zu beschäftigen, ohne sie jedoch für diese Stellen zu suchen.

3.3 Die Auswahl der Berufsanfänger

Alle besuchten Arbeitgeber bis auf die Civil Service Commission, welche die Bewerber in ihre eigenen Räume kommen läßt, benutzen als Rekrutierungsmethode Campus-Interviews, und zwar sowohl in ihrer Region als auch in den gesamten Vereinigten Staaten; nur die Versicherung hat sich auf die nähere Umgebung ihrer Büros beschränkt, und dazu noch vorwiegend auf Abendzeitcolleges. Je weiter eine Universität oder ein College von dem rekrutierenden Arbeitgeber entfernt liegt, desto größer muß ihr Prestige sein, damit sie aufgesucht wird. Bachelors of (Liberal) Arts werden, wenn überhaupt, ohne Ausnahme lediglich von den Colleges in der Nachbarschaft rekrutiert, nur professionell ausgebildete Absolventen im gesamten Gebiet der USA. Alle 10 in den gesamten Vereinigten Staaten rekrutierenden Unternehmen sind ohne Ausnahme der Meinung, daß die Absolventen der Spitzenuniversitäten erheblich höhere Fähigkeiten besitzen als die der durchschnittlichen Institutionen, derart etwa, daß (um die Namen zweier nahe beieinander liegenden Institutionen zu nennen) der beste Absolvent von Hayward (California State University) nur mit einem Absolventen aus dem letzten Drittel der Stanford-University konkurrieren könne. Als Grund dafür gaben die Recruitment Officers die scharfe Auswahl der Studenten und das höhere Niveau der Lehre an den Spitzenuniversitäten an, wobei sie dazu tendierten, die Auswahl für entscheidender zu halten, der Screening-Hypothese also den Vorzug vor der Ausbildungsthese zu geben⁹⁾. Entsprechend der skizzierten Überzeugung der Beschäftigten ist der Prozentsatz der Absolventen der Spitzenuniversitäten, denen mindestens ein Angebot gemacht wird, höher als bei den Absolventen der durchschnittlichen Universitäten, jenen wird in der Regel ein höheres Anfangsgehalt geboten als diesen. Außerdem kommt es bei den Absolventen der berühmten Universitäten erheblich häufiger als bei den weniger berühmten vor, daß ihnen mehrere Beschäftigungsangebote gemacht werden.

Nur die US Civil Service Commission gab an, es bestünden keine Qualitätsunterschiede zwischen den Absolventen verschiedener Universitäten und Colleges, und deshalb gebe es auch de facto keine Bevorzugung bestimmter Hochschulen bei der Einstellung von Akademikern. Dafür kennt der öffentliche Dienst jedoch, entgegen manchem populären Vorurteil in der Bundesrepublik, durchaus eine Zuordnung von Ausbildungsniveau und Höhe der Anfangsstellung, wenn der Zusammenhang in den USA auch nicht so rigide ist wie in Deutschland: Bachelors erhalten in der Regel eine Anfangsstellung nach General Schedule (GS) 5 bis 7; Masters nach GS 9; PhD nach GS 11 und 12 (der US Civil Service ist in 18

⁸⁾ College Placement Council, Recruiting 77. A special report for CPC members, Bethlehem, P. A., December 1976

⁹⁾ Als jüngsten Beitrag zu dieser Kontroverse s. Wolpin, K. /., Education and screening. In: The American Economic Review 67 (1977), S. 949-958, im übrigen den Literaturartikel von Blaug, M., The empirical Status of human capital theory: A slightly jaundiced survey, in: Journal of Economic Literature XIV (1976), S. 827-855.

Stufen des General Schedule eingeteilt, von denen 1 die unterste, 18 die höchste ist). Es ist selbstverständlich damit zu rechnen, daß die Erwartungen der Studenten von dieser Tatsache beeinflusst werden.

Insgesamt gesehen sind die U. S. amerikanischen Arbeitgeber bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen nicht nur ziemlich unflexibel, was das Ausbildungsgebiet angeht, sie verbinden außerdem auch das Niveau der Ausbildung mit dem Rang der Beschäftigung. Die Verbindung ist zwar anders als in der Bundesrepublik, aber durchaus existent.

4. Das Verhalten der Absolventen

4.1 Datenquellen und Informationsgrad der Gesprächspartner

Meine Informationen über das Verhalten der Hochschulabsolventen stammen zum kleineren Teil aus den Interviews mit den Recruitment Officers der Arbeitgeber, zum größten Teil aus Interviews mit Direktoren der universitären „Placement and Career Development Centers“, den Stellenvermittlungsämtern der Universitäten. Insgesamt habe ich 16 solcher Institutionen besucht, 9 von ihnen liegen in der San Francisco Bay-Area und in Sacramento, 2 in Los Angeles, eine im mittleren Westen, 4 in den Oststaaten. In dieser Menge ist zwar nicht die gesamte Bandbreite der nordamerikanischen Universitäten und Colleges enthalten, aber doch ein großer Ausschnitt aus ihr: private Spitzenuniversitäten, staatliche Spitzenuniversitäten, Universitäten mit mittlerem Niveau, sowohl in staatlicher wie in privater Trägerschaft, und schließlich auch Community-Colleges, die nur zweijährige Kurse anbieten.

Die Informationen meiner Gesprächspartner stammen aus drei Quellen: informellen Beobachtungen der Szene; schriftlichen Befragungen derjenigen Absolventen, welche die Dienste der Placement Centers in Anspruch genommen hatten, und schriftlichen Befragungen aller Absolventen unmittelbar nach ihrer Graduierung (diese beiden letzten Formen sind alternativ). Von den 16 besuchten Institutionen befragten zehn regelmäßig alle Absolventen; zwei regelmäßig diejenigen, welche die Dienste der Centers in Anspruch nehmen; vier, darunter die beiden Community Colleges, stützen sich auf informelle Beobachtungen.

4.2 Die Angebots-Nachfrage-Verhältnisse aus der Sicht der Placement Centers

Die Bachelors of Arts, deren Studienschwerpunkt in den „Humanities“ und den Sozialwissenschaften lag, sehen sich, gleichgültig, welche Universität oder welches College sie graduiert hat, einer sehr geringen Nachfrage gegenüber, wenigstens einer solchen Nachfrage, die sie als adäquat empfinden. Tendenziell befinden sich sogar die Absolventen von Spitzenuniversitäten, wie Stanford, Harvard, Princeton und Yale, die das klassische Liberal Arts Studium pflegen, in einer noch schlechteren Lage als etwa diejenigen der California State University und auch der University of California, weil diese Institutionen zumindest als „Minor“ auch Betriebs-

wirtschaftslehre anbieten, was von den Beschäftigern honoriert wird (s. dazu weiter vorn Abschnitt 3.2). Insgesamt ändert dies jedoch nichts an der Aussage, daß die Nachfrage an allen Colleges und Universitäten gering ist. Dies stimmt mit den Daten über das Verhalten der Firmen (Abschnitt 3) überein.

Eine für die Absolventen ungünstige Angebots-Nachfragerelation herrscht im allgemeinen auch für Lehrer¹⁰⁾. Die Colleges und Universitäten unterscheiden sich hier aber nicht unwesentlich voneinander: die „School of Education“ der Stanford University, die 1977 bei einer Umfrage in den USA als die beste bezeichnet worden ist (vor derjenigen von Harvard), hat noch im Jahre 1976 etwa 80 % ihrer Absolventen in „Lehrer“-stellen untergebracht, der California State University in Hayward auf der anderen Seite der San Francisco Bay ist das nur bei etwa 30 % gelungen. Bei örtlicher Konkurrenz zwischen berühmten und weniger berühmten Schulen sind dies Ergebnisse, die überall in den USA gelten, es sei denn, die tiefer eingestuften Universitäten bildeten Lehrer mit gerade besonders gefragten Qualifikationen aus. Ein Beispiel: In den US-Bundesstaaten mit einer größeren lateinamerikanischen Bevölkerung werden seit kurzem Lehrer mit Spanisch als Unterrichtssprache eingesetzt; sie sind zur Zeit noch sehr knapp und haben deshalb keine Schwierigkeit, eine ausbildungsadäquate Stelle zu finden. Viele der Campus der California State University bilden solche Lehrer aus, was sie leichter können als die berühmten Universitäten, da ihre Eingangsvoraussetzungen niedriger sind, so daß die spanisch sprechenden Studenten, die unterdurchschnittlich zahlreich zur Spitze aller Studenten gehören, nicht bereits bei der Zulassung scheitern. Hochschulen, die in ihrer Region keine Konkurrenz haben, sehen sich ebenfalls, ohne Rücksicht auf ihren Rang, einer Nachfragesituation gegenüber, die es ihnen erlaubt, etwa 80% ihrer Absolventen in Lehrerstellen unterzubringen. Dies kann nur daran liegen, daß sie den Zugang zur Lehrerausbildung auf irgendeine Weise reglementiert haben. Die Absolventen der meisten übrigen berufsorientierten Studiengänge, vor allem der Ingenieur- und der Business-Administration-Programme, haben bis heute keine Schwierigkeit, adäquate Anfangsstellen zu finden. Dabei erhalten die Absolventen der Spitzenuniversitäten ein Anfangsgehalt, das um 200 bis 500 Dollar pro Monat über demjenigen der Absolventen von mittleren Universitäten liegt. Von dieser allgemein günstigen Nachfragesituation gibt es eine Ausnahme: der Markt für den Hochschullehrernachwuchs (den größten Teil der frisch graduierten PhDs) ist fast völlig zusammengebrochen. Von diesen haben nur noch diejenigen, die an den Spitzenuniversitäten ihren Doktorgrad erworben haben, die Chance, eine Anfangsstelle zu erhalten. Wegen des reichlichen Angebots an Hochschullehrernachwuchs verfolgen jetzt nämlich auch die mittleren und unteren Universitäten die Rekrutierungsmaxime, die sich früher nur die Spitzenuniversitäten haben leisten können: nur den Doktoren der berühmtesten Universitäten die Chance der Professorenlaufbahn zu geben.

4.3 Das Verhalten der Bachelors of Arts

Die nicht berufsorientiert ausgebildeten Bachelors of Arts reagieren auf die skizzierte geringe Nachfrage mit drei Verhaltensmustern:

- 1) Sie nehmen nach Abschluß des Studiums Arbeiten an, die unter dem Niveau ihrer Ausbildung liegen.
- 2) Sie versuchen, ihr Undergraduate-Studium berufsorientierter zu gestalten.
- 3) Sie nehmen nach Erwerb des BA-Grades ein berufsorientiertes Graduiertenstudium auf.

¹⁰⁾ Als „Lehrer“ bezeichne ich solche Hochschulabsolventen, die an einer „School of Education“ einen Studienabschluß erworben haben; in der Regel sind diese Abschlüsse entweder auf „Lehre“ oder „Schülerberatung und -betreuung“ oder „Schulverwaltung“ spezialisiert. Je renommierter eine School of Education ist, mit desto größerer Wahrscheinlichkeit bietet sie nur Graduate Programme an; die weniger bekannten Einrichtungen ermöglichen auch Abschlüsse auf dem Bachelor's Niveau. An praktisch allen öffentlichen Schulen der USA hat sich die Tendenz durchgesetzt, nur solche Hochschulabsolventen für die drei oben erwähnten Funktionen einzustellen, die ein für dieses spezialisiertes Studium absolviert haben, oder anders ausgedrückt, die Tätigkeiten sind völlig professionalisiert worden. Auch die privaten Schulen folgen zunehmend diesem Trend.

Diese Verhaltensweisen werden vom Rang des College bestimmt, an dem sie den BA erworben haben.

Zum ersten Verhaltensmuster: Für Collegeabsolventen ist es relativ einfach, Stellen unter dem formalen Niveau ihrer Ausbildung zu finden, weil die USA das deutsche duale System der Berufsausbildung nicht kennen: Facharbeiter und Handwerker aller Art, Bürokräfte, Verkäufer, Sekretärinnen und so fort werden zu einem nicht geringen Teil durch die Berufsarbeit ausgebildet. Um diese Stellen konkurrieren die College-Absolventen mit ebenfalls nicht-berufsspezifisch ausgebildeten High-School-Absolventen und allenfalls mit speziell ausgebildeten Absolventen der Zwei-Jahres-Colleges (darüber mehr beim zweiten Verhaltensmuster); die Arbeitgeber sind bereit, Bachelors of Arts auf diese Stellen zu setzen, für die ein Bachelors Degree nicht erforderlich ist und für die sie auch keine Hochschulabsolventen als solche, etwa durch Campus-Interviews, rekrutieren. Je tiefer ein College in der Rangskala des Prestige angeordnet ist, desto eher sind seine Absolventen bereit, solche Stellen anzunehmen; je höher ein College angeordnet ist, desto eher sind seine Absolventen dem dritten Verhaltensmuster zugeneigt.

Zum zweiten Verhaltensmuster: Die stärkere Ausrichtung des Studiums auf berufsbezogene Inhalte steht in einem fließenden Übergang zum ersten und zum dritten Verhaltensmuster. An vielen Colleges und Universitäten, allerdings nicht so sehr an den berühmten Privatuniversitäten, können die Studenten der „Liberal Arts“ bereits im Undergraduate Studium berufsbezogene „Minors“, etwa Business Administration wählen. Der Unterschied zu einem berufsbezogenen Studium oder der Übergang in ein solches ist dann nicht mehr groß. Viele Colleges und Universitäten, die nicht zum ersten Dezil der Rangskala gehören, haben außerdem Kurse für Tätigkeiten eingerichtet, für die ein Bachelor's Degree nicht erforderlich ist, etwa für handwerkliche; vielen Absolventen wird durch den Besuch solcher Kurse die Annahme jener Stellen erleichtert (dies ist der fließende Übergang des zweiten Verhaltensmusters zum ersten). Inzwischen kommt es auch schon häufiger vor, daß Bachelors of Arts nach ihrer Graduierung die von den Community Colleges reichlich angebotenen Kurse zur Berufsbildung besuchen, um dann eine entsprechende Stelle anzunehmen. Exakte Zahlen zum ersten und zweiten Verhaltensmuster waren leider nicht zu erhalten.

Zum dritten Verhaltensmuster: Wie viele Bachelors of Arts diesen Abschluß als Durchgangsstufe zu einem berufsorientierten Studium benutzen, läßt sich nur durch Verlaufsanalysen feststellen, die allem Anschein selten sind. Von den Direktoren der Placement Centers wurden mir jedoch folgende Schätzungen genannt: innerhalb von höchstens 5 Jahren nach

ihrer Graduierung haben 90 % der Bachelors of Arts der Prestigeuniversitäten (z. B. Stanford, Harvard, Yale, Princeton), 60 % der University of California, 30 % der California State University ein Graduiestudium aufgenommen. Exakte Zahlen hierüber bietet der Direktor des Placement Centers der Harvard Universität *Fisher*, der den Abschlußjahrgang 1971 des Harvard College im Jahre 1976 untersucht hat: der Jahrgang umfaßt 1138 BA, 1040 von ihnen, also 91 %, haben die notwendigen Informationen bereitgestellt (88 haben dies nicht getan, weitere 3 waren verstorben, weitere 7 Ausländer, die in ihre Heimat zurückgekehrt waren). Die Verweigerungsquote ist also außerordentlich gering, sie kann die Zuverlässigkeit der Ergebnisse nicht beeinflussen. Von den 1040 Absolventen, deren Weg nach der Graduierung bekannt ist, hatten bis zum Juni 1976 nicht weniger als 975 (84 %) ein weiterführendes Studium aufgenommen oder auch bereits beendet¹¹⁾. Diese Zahlen kontrastieren gewaltig zu denen des Harvard-Jahrganges von 1921: nur 25 % dieser Absolventen haben nach dem Bachelor's Degree weiterstudiert (11 % der Gesamtheit Rechtswissenschaft, 6 % Medizin)¹²⁾. Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, daß die in der Bundesrepublik gängigen Urteile über die Nicht-Berufsbezogenheit des amerikanischen Hochschulsystems auf den Gegebenheiten vor 60 Jahren, aber nicht auf den heutigen beruhen.

4.4 Das Verhalten der „Lehrer“

Wie die „Bachelors of (Liberal) Arts“ befinden sich auch die „Lehrer“¹³⁾ in einer für sie ungünstigen Angebots-Nachfrage-Situation; weil sie aber eine professionalisierte Ausbildung absolviert haben, kann man vermuten, daß sie durch diese auf eine ausbildungsadäquate Tätigkeit fixiert sind. Die von den Placement Centers berichteten Verhaltensweisen der Absolventen lassen sich durch diese These ohne Rest erklären: anders als die Bachelors of (Liberal) Arts sind die Lehrer nicht leicht bereit, entweder ein anderes professionalisiertes Studium aufzunehmen oder Stellen anzutreten, für die ihre Ausbildung weder dem Niveau noch dem Inhalt nach notwendig ist. Statt dessen suchen sie länger als jene nach einer Anstellung in einer Schule und sind bereit, dafür auch lange währende Zeiten der Arbeitslosigkeit hinzunehmen. Sie sind weiter bereit, um überhaupt eine Schultätigkeit aufzunehmen, auch Teilzeitverträge, meistens zur Vertretung erkrankter Lehrer, zu akzeptieren. In einem solchen Fall bemühen sie sich häufig, mehrere solcher Stellen zu bekommen, um ihre Einkommensverluste gegenüber einer Vollzeitstelle nicht allzu groß werden zu lassen: der von Vertretungsstelle zu Vertretungsstelle hetzende Junglehrer ist vor allem in der Gegend von San Francisco und Los Angeles eine vertraute Erscheinung geworden.

Anders als man erwarten sollte, haben die Studenten auf die schlechte Nachfragesituation noch nicht dadurch reagiert, daß sie ihrerseits die Nachfrage nach Lehrerausbildungsgängen reduziert haben (s. Übersicht 3): von 1965 bis 1975 hat

¹¹⁾ Fisher, F. D., One thousand men of Harvard. The Harvard College classe of 1971 five years later. Cambridge, Mass. (President and Fellows of Harvard College) 1976, S. 3

¹²⁾ a. a. O., S. 1

¹³⁾ Zu deren Definition s. Fußnote ¹⁰⁾

Übersicht 3 Die Entwicklung der Absolventen von „Education“ in den Vereinigten Staaten von Amerika, in absoluten Zahlen und in Prozent der betreffenden Grade.

Jahr	Bachelor's		Master's		Doctor's		Alle 3 Grade	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1965/66	115 173	22,1	49 905	35,5	3 034	16,8	168 112	25,0
1975/76	162 050	17,8	129 580	41,0	7 640	21,8	299 270	28,0
1985/86*	136 770	14,4	167 630	41,4	11 400	27,1	315 800	29,3

* vorausgeschätzt.

Quelle: Berechnungen aus US Department of Health, Education and Welfare 1977, a.a.O., S. 34-39.

sich die absolute Zahl aller Absolventen von „Education“ fast verdoppelt (von 168 000 auf knapp 300 000); auch wenn man diesen Anstieg auf die insgesamt gestiegene Zahl der Absolventen bezieht, sieht man, daß die relative Nachfrage nach „Education“ nicht gefallen, sondern, wenn auch nur leicht, gestiegen ist (von 25 % auf 28 %). Innerhalb der Gesamtmenge aller Absolventen hat sich dazu noch eine Verschiebung vom Bachelor's Degree zu den stärker professionalisierten des Master's und Doctor's ergeben. Von beiden Entwicklungstendenzen wird angenommen, daß sie sich, wenn auch abgeschwächt, bis 1986 fortsetzen werden. Wenn diese Prognose zutrifft und wenn die Ausbildungsinstitutionen ihre Rekrutierung nicht ändern werden (wofür nichts spricht), werden die Lehrer in noch größere Arbeitsmarktschwierigkeiten, als sie sie zur Zeit bereits haben, geraten. Die Schwierigkeiten werden wohl dadurch gelöst werden, daß ein Teil der Lehrer auf Arbeitsstellen abgedrängt wird, die ihrer Ausbildung weder dem Gebiet noch dem Niveau nach entsprechen, und daß vor allem weibliche Lehrer aus der Erwerbsbevölkerung ausscheiden. An beiden Vorgängen werden die Absolventen unterer und mittlerer Universitäten überproportional stark beteiligt sein.

5. Übertragbarkeit der amerikanischen Verhältnisse auf die Bundesrepublik Deutschland?

5.1 Die Entkoppelung von Ausbildung und Beruf

Als die nordamerikanischen Hochschulen – beginnend mit dem Ende der 60er Jahre und bis heute damit fortfahrend – insgesamt mehr Studenten graduierten, als auf adäquaten Stellen untergebracht werden konnten, dienten zunächst die nicht berufsspezifisch ausgebildeten Bachelors of (Liberal) Arts als elastisches Scharnier zwischen Hochschul- und Beschäftigungssystem: vorzugsweise sie wurden und werden auf die inadäquaten Stellen abgedrängt. Insofern ist die These richtig, eine hinreichende Bedingung für die Flexibilität der Hochschulabsolventen in den USA sei die geringe oder gar nicht vorhandene Berufsbezogenheit ihrer Ausbildung. Eine solche in der Bundesrepublik auch nur in dem Maße herzustellen, das in den USA herrscht (dieses ist, wie ich zu zeigen versucht habe, erheblich geringer, als man gemeinhin annimmt), scheint mir, unabhängig davon, ob man es als wünschbar ansieht oder nicht, unmöglich zu sein. Die Tradition des deutschen Hochschulwesens steht dem entgegen: In ihrer gesamten Geschichte haben die deutschen Hochschulen Theologen, Juristen, Mediziner, Philologen ausgebildet, die Pfarrer, Richter, Verwaltungsbeamte, Ärzte, Lehrer wurden. Mit dem Studium der artes liberales des Mittelalters wurde nicht eine akademische Ausbildung abgeschlossen, sondern eine professionalisierte Ausbildung vorbereitet. Die Humboldt'schen Reformen haben diese Tatsache nicht geändert, sondern nur, vor allem in den Festreden über das Wesen der Universität, kamoufliert. Wenn die traditionellen Universitäten einmal außerstande waren, neu entstandene Berufsausbildungsbedürfnisse zu befriedigen, dann wurden neue Institutionen gegründet, wie die Technischen Hochschulen, die nach relativ kurzer Zeit vollen akademischen Rang erhiel-

Die von Zeit zu Zeit immer wieder gemachten Vorschläge, das Hochschulsystem in seinen Lehrinhalten von den inhaltlichen Anforderungen des Berufssystems in der Bundesrepublik loszukoppeln¹⁴), scheinen mir angesichts dieser fortwirkenden Tradition unrealistisch. Daß diese Tradition starke sachliche Gründe für sich verbuchen kann, zeigt gerade das Beispiel der USA, wo die akademische Ausbildung sich immer stärker auf Berufsfelder ausrichtet, weil immer mehr Berufspositionen „hartes“ Wissen erfordern.

5.2 Die qualitative Differenzierung der Hochschulen

Eine andere hinreichende Bedingung für die Flexibilität der Verbindung von Hochschul- und Beschäftigungssystem in den USA besteht in der qualitativen Differenzierung der Hochschulen: die Ausbildungsinstitutionen werden ihrer Qualität nach geordnet¹⁵), die Studenten verteilen sich nach ihrer Qualifikation, die grundsätzlich von den Hochschulen festgestellt wird, auf die verschiedenen Universitäten. Dem Anspruch nach stimmen also Qualität der gebotenen Hochschulausbildung und Qualität der Studenten überein. Der Anspruch wird vom Arbeitsmarkt der USA anerkannt: je besser die ausbildende Institution, und damit: je besser nach dem Urteil der Beschäftiger die Qualität der Hochschulabsolventen, desto höhere Anfangsgehälter erzielen sie, desto später werden sie von der Gefahr der Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit betroffen, und umgekehrt. Diese Zusammenhänge gelten allerdings nur für berufsspezifisch ausgebildete Akademiker.

Ob ein solches System auch für die Bundesrepublik wünschenswert ist, hängt von seinen Vor- und Nachteilen ab. Als Vorteile könnte man anführen:

- trotz Massenausbildung könne ein qualitativ gegliedertes Hochschulsystem auf die individuellen Fähigkeiten der Studenten Rücksicht nehmen derart, daß niemand überfordert, aber auch niemand daran gehindert werde, bis an die Grenzen seiner Möglichkeiten vorzustoßen, das System verbinde also Massenausbildung mit Elitenausbildung;
- es würden keine unrealistischen Erwartungen geweckt, weil den Studenten der (nicht völlig starre) Zusammenhang zwischen der Qualität ihrer Hochschule und ihren Chancen auf dem Arbeitsmarkt bekannt sei;

Als Nachteile eines qualitativ differenzierten Hochschulsystems könnte man anführen (nordamerikanische Autoren, welche die folgenden Thesen vertreten, sind etwa *Bowles/Gintis*¹⁶); *Lempert*¹⁷) widmet ihnen eine ausführliche Besprechung):

- die Verteilung der Schüler und Studenten auf die verschiedenen Qualitätsstufen des Bildungssystems werde nicht nach ihrer (angeborenen) Intelligenz, sondern nach ihrer sozialen Herkunft geregelt; Unterschiede in der meßbaren Intelligenz der Schüler und Studenten von Institutionen mit verschiedener Qualität widersprächen dieser These nicht, denn die meßbare Intelligenz sei allein ein Produkt von Milieu und Ausbildung, und beide seien schichtabhängig;
- da die Zuteilung der Positionen im Bildungssystem von der sozialen Herkunft, nicht aber von der (genetisch bedingten) Leistungsfähigkeit abhängt, sei auch die Zuteilung der Positionen im Beschäftigungssystem Schicht-, aber nicht leistungsabhängig; die Rechtfertigung sozialer Unterschiede durch Unterschiede der Leistungsfähigkeit sei (falsche) Ideologie.

Das Fundament des Argumentgebäudes und zugleich seine schwächste Stelle ist die Behauptung, Unterschiede in der meßbaren Intelligenz seien allein durch Milieu und Ausbil-

¹⁴) z. B. Beck, U., Bolte, K. M., Brater, M., Bildungsreform und Berufsreform: Zur Problematik der berufsorientierten Gliederung des Bildungssystems, in: MittAB 4/1976, S. 496-508.

¹⁵) s. dazu: Carter, A. M., An assessment of quality in graduate education. Washington, D. C. 1966. Roose, K. D., Anderson, C. J., A Rating of graduate programs. Washington, D. C. 1970

¹⁶) Bowles, S., Gintis, H., Schooling in capitalist America. Educational reform and the contradictions of economic life. New York/London 1976.

¹⁷) Lempert, W., Demokratie und Erziehung in Amerika. Neuere Untersuchungen zum Verhältnis von Bildungssystem und Beschäftigungssystem in den USA, in: Neue Sammlung, 1977, S. 165-190.

dung, nicht aber durch genetische Faktoren bedingt; denn die Behauptung wird dogmatisch postuliert, nicht aber bewiesen. Dazu nämlich müßte man generell bestimmen können, inwieweit komplexes menschliches Verhalten – Lernen ist zweifellos ein solches – durch genetische Informationen und inwieweit es durch Umwelteinflüsse verursacht ist, dies jedoch ist nach Auskunft der Genetiker (noch) nicht möglich¹⁸). Für die Gestaltung des Hochschulsystems wichtiger als jener unentscheidbare Streit ist die Antwort auf die Frage, wie man Studenten, die am Beginn ihres Studiums unterschiedliche Lernfähigkeiten – aus welchen Gründen auch immer – aufweisen, am besten fördert: Indem man aus ihnen Gruppen mit unterschiedlicher oder Gruppen mit möglichst gleicher Lernfähigkeit bildet? Untersuchungen mit dieser Fragestellung sind mir aus dem deutschen Sprachbereich nicht bekannt. Amerikanische Studien¹⁹) scheinen, trotz zahlreichen methodischen Unzulänglichkeiten, darauf hinzudeuten, daß in homogenen Lerngruppen alle Lernenden größere Fortschritte erzielen als in inhomogenen; dies hat sich insbesondere an den wenigen untersuchten Studentengruppen erwiesen²⁰). Wenn man dieses Ergebnis generalisieren wollte und wenn man postuliert, daß die maximale Förderung des Einzelnen das Ziel der Ausbildung ist, dann wäre die Bildung von Studentengruppen mit möglichst homogener Lernfähigkeit wünschenswert. Ob dies nun zweckmäßiger durch Binnendifferenzierung in einer Hochschule geschieht oder durch qualitative Differenzierung zwischen den Hochschulen, darüber sagen die Untersuchungen, soweit ich sehe, nichts. Das Hochschulsystem der Vereinigten Staaten jedenfalls hat sich für die Differenzierung zwischen den Hochschulen entschieden.

Ist es möglich, ein solches System auch in der Bundesrepublik Deutschland einzuführen? Prüfen wir zunächst ob unser Land nicht bereits ein qualitativ differenziertes Hochschulwesen besitzt (denn die Wirklichkeit ist immer der beste Beweis für die Möglichkeit), das den Absolventen die Berufschancen ähnlich zuteilt wie das nordamerikanische. Was die Zulassungsanforderungen an die Studenten, eines der zwei „harten“ Qualitätskriterien der Hochschulen angeht, so besteht das deutsche System aus zwei Klassen: zu den integrierten Gesamthochschulen und zu den Fachhochschulen können *auch* Studenten, welche die Fachhochschulreife, zu den anderen Institutionen können *nur* Studenten zugelassen werden, die die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife haben. Die Verschiedenheit der Zulassungsvoraussetzungen indiziert durchaus Unterschiede in der Studierfähigkeit: die Untersuchung einer repräsentativen Stichprobe aus 8 verschiedenen Klassen von Inhabern der allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife mit dem von der Studienstiftung des deutschen Volkes entwickelten „Test der akademischen Befähigung“ stuft die Absolventen der altsprachlichen Gymnasien (Testmittelwert $X = 60,71$) auf den ersten,

diejenigen von frauenbildenden Gymnasien ($X = 40,98$) auf den letzten, die Fachhochschulabsolventen ($X = 42,45$) auf den vorletzten Rang ein²¹). Wenn man von der plausiblen Annahme ausgeht, daß die Fachhochschulabsolventen während ihres Studiums an Studierfähigkeit nicht verloren, vielmehr gewonnen haben, dann stehen Personen nur mit Fachhochschulreife im Durchschnitt am Ende der Rangskala der Studierfähigkeit (immer vorausgesetzt, daß der Test gültig ist), dann stehen Hochschulen, die auch solche Studienanfänger zulassen, nach diesem Kriterium ebenfalls am Ende der Rangskala.

Für unser Problem wäre es natürlich genau so wichtig, zu wissen, ob sich insgesamt, abgesehen von jenen institutionellen Regelungen, die westdeutschen Studenten nach ihrer Qualität auf die einzelnen Hochschulen verteilen. Dazu müßten die betreffenden Studentengruppen etwa dem Test der Studienstiftung unterzogen werden. Solche Versuche sind mir nicht bekannt, mit der einen Ausnahme von *Hitpass*, der in einer Langzeitstudie die Studenten der Gesamthochschule Essen wiederholt getestet hat: die Studienanfänger mit Abitur (30 % der Gesamtheit) weisen einen Testmittelwert von $X = 55,23$ auf, die Nicht-Abiturienten (70 % der Gesamtheit) von $X = 45,02$; die Nicht-Abiturienten liegen damit über dem Bundesdurchschnitt der Fachhochschulabsolventen, die Abiturienten kommen mit ihrem Wert sogar auf den dritten Rangplatz der bundesweiten Stichprobe²²), was sie vor allem den Mathematik- und Physikstudenten verdanken, die mit Testmittelwerten von $X = 70,0$ und $X = 62,9$ eine Bestenauslese aus allen Abiturienten darstellen. Hier wäre zu prüfen, ob an allen Hochschulen die Mathematik- und Physikstudenten eine Bestenauslese darstellen, oder ob Essen in diesen Fächern eine besondere Attraktivität entwickelt hat. Sowohl bei den Abiturienten wie bei den Nicht-Abiturienten haben diejenigen, deren Mittelwert über dem Durchschnitt ihrer Gruppe liegt, die Tendenz, die Gesamthochschule Essen wieder zu verlassen, um ihr Studium an einer anderen Hochschule fortzusetzen.

Diese Ergebnisse können als ein Indikator dafür interpretiert werden, daß die Studentenströme in der Bundesrepublik durchaus durch die vermutete Qualität der Hochschulen und die selbst eingeschätzte Qualität der Studenten gelenkt werden: für die Fachhochschulabsolventen bedeutet der Besuch der Gesamthochschule gegenüber dem der Fachhochschule einen Aufstieg, der überwiegend von den besseren Fachoberschülern genutzt wird. Für die Abiturienten bedeutet der Besuch der Gesamthochschulen eher einen Abstieg, weshalb sie von vornherein nicht besonders zahlreich zu ihnen kommen und weshalb die Überdurchschnittlichen von ihnen diese Institutionen vorzeitig wieder verlassen, ebenso wie die überdurchschnittlichen Nicht-Abiturienten. Wieweit solche Verhaltensweisen von allen westdeutschen Studenten heute praktiziert werden, scheint nicht bekannt zu sein, aber das Beispiel der Essener Studenten zeigt, daß sie auch in Westdeutschland nicht undenkbar sind. Eine qualitative Differenzierung zwischen den Hochschulen müßte also nicht von vornherein an der regionalen Immobilität der Studenten scheitern. Was die Leistung der westdeutschen Hochschulen in Forschung und Lehre, also das zweite objektive Qualitätskriterium angeht, so scheint es eine Einstufung aller Hochschulen in allen Fächern noch nicht zu geben. *Baitsch / Fauser / Spiegel-Rösing*²³) haben aber immerhin nachgewiesen, daß die Universitäten und Technischen Hochschulen in bezug auf ihre Forschungsleistungen in den Naturwissenschaften, den Ingenieurwissenschaften und der Medizin sich unterscheiden, wenn man die Leistungen durch die Anzahl der Publikationen, relativiert auf die Anzahl der publizierenden Wissenschaftler, und die Häufigkeit, mit der sie zitiert werden, mißt.

¹⁸) s. dazu: Ritter, H., Engel, W., Genetik und Begabung, in: H. Roth (Hrsg.), Begabung und Lernen. Stuttgart 1969, S. 99-128.

¹⁹) s. dazu: Ekstrom, Ruth B., Experimentelle Untersuchungen zum Problem der homogenen Gruppenbildung – ein kritischer Überblick, in deutscher Übersetzung abgedruckt: in: Teschner, W. P. (Hrsg.), Differenzierung und Individualisierung des Unterrichts, Göttingen 1971. Darm: Nachbemerkung zum Stand der empirischen Forschung (über das Problem der Interdifferenzierung), S. 96-98.

²⁰) Ekstrom, R., a. a. O., S. 70

²¹) Studienstiftung des Deutschen Volkes, Zweiter Zwischenbericht über Stand und Fortgang der Arbeiten im Projekt: Möglichkeiten und Grenzen des Tests der akademischen Befähigung (TAB) beim besonderen Hochschuleingangsverfahren (I. 11. 1975 bis 31. 3. 1976). Darin: Schneider, K. A., Analyse der Leistungsunterschiede in einem Studierfähigkeitstest bei Absolventen verschiedener Ausbildungsgänge mit dem Ziel der Hochschulreife. Bonn, vervielfältigtes Typoskript o. J., S. 63

²²) *Hitpass*, J. unter Mitarbeit von R. Ohlsson und E. Thomas, Gesamthochschule in der Bewährungskontrolle. Zwischenbericht über das Begleitforschungsprojekt. Vervielfältigtes Typoskript Januar 1978, S. 42 ff.

²³) *Baitsch, H., Fauser, P. M., Spiegel-Rösing, J. S.*, Beiträge zur Messung von Forschungsleistung – Institutionen, Gruppen und Einzelpersonen – Schriftenreihe Hochschule 16. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1975, S. 15-80

Fachhochschulen waren in diese Untersuchung nicht einbezogen (ebenfalls nicht Gesamthochschulen, die im Untersuchungszeitraum (1967-1971) noch gar nicht existierten). Es ist aber mit einiger Plausibilität anzunehmen, daß die Fachhochschulen Ränge hinter der letzten Universität erhalten hätten. Objektive Meßmethoden für Leistungen in der Lehre gibt es bis heute noch nicht, abgesehen davon, daß man die Forschungsleistungen als Indikator für Lehrleistungen annimmt, was aus vielen Gründen, die aufzuführen zu lange dauern würde, aber unbefriedigend ist. Deshalb können die westdeutschen Hochschulen nach diesem Kriterium bisher noch gar nicht eingestuft werden. Kehren wir zu der Ausgangsfrage zurück, ob die Bundesre-

publik nicht bereits ein qualitativ differenziertes Hochschulwesen besitzt, das seinen Studenten die Berufschancen wie das nordamerikanische System zuteilt. Wenn man die Teilung des deutschen tertiären Sektors in Fachhochschulen einerseits und alle anderen Institutionen andererseits (wobei wir die Gesamthochschulen vernachlässigen) betrachtet, dann ist die Frage – was niemanden überraschen dürfte – zu bejahen. Aber auch im universitären Teilsektor gibt es Anzeichen einer qualitativen Differenzierung. Diese wird zwar, anders als in den USA, noch nicht zur Lösung des Absorptionsproblems von Hochschulabsolventen eingesetzt; die Existenz der Differenzierung beweist aber, daß ein solcher Versuch nicht von vornherein zum Scheitern verurteilt wäre.