

Wechselwirkungen von Bildungsverhalten, Arbeitsmarktstruktur und Beschäftigerverhalten in postsozialistischen Gesellschaften
Ergebnisse eines Forschungskolloquiums

Holle Grünert, Burkart Lutz, Christine Steiner

Der Hallesche Graureiher 97-??

gefördert durch die Volkswagen-Stiftung

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Institut für Soziologie
1997

Einleitung.....	3
Bildungs- und Berufswahlverhalten von Jugendlichen und Jungerwachsenen in Ostdeutschland [*]	10
Was wissen wir über das Beschäftigerverhalten in Ostdeutschland?	15
Wechselwirkungen von Angebots- und Nachfrageverhalten: Erste Szenarien und forschungsstrategische Überlegungen.....	27
Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland- Protokoll zur Diskussion	34
Anmerkungen über die ungarische Arbeitsmarkt- und Bildungs- systementwicklung seit 1990	46
Anmerkungen über Entwicklungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem in Polen.....	53
Ist die Entwicklung in Ostdeutschland prototypisch für andere post- sozialistische Gesellschaften?	57
Bildungssystem und Arbeitsmarkt in den osteuropäischen Staaten - Protokoll zur Diskussion	61
Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung in postsozialistischen Gesellschaften - De- strukturierung um mühsame Restrukturierung einer komplexen Beziehung [*]	65
Zu den Autorinnen und Autoren.....	78
ANHANG.....	79
Anhang 1: Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Forschungskolloquiums.....	80
Anhang 2: Zentrum für Sozialforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg e.V. (ZSH).....	81

Einleitung

I.

Ein Großteil der Transformationsforschung der ersten Jahre konzentrierte sich aus verständlichen Gründen auf die vielfach dramatischen Prozesse, die unmittelbar mit der - im Falle der ehemaligen DDR abrupten, im Falle der ost- und mitteleuropäischen Staaten eher graduellen - Übertragung des Institutionensystems der westlichen Industrienationen nach dem Zusammenbruch des "real existierenden" Sozialismus verbunden waren. Im Vordergrund stand hierbei in aller Regel die Frage nach Verlauf, Kosten und Voraussetzungen der Anpassung an das neue System.

Erst in jüngster Zeit finden Entwicklungen zunehmende Aufmerksamkeit, die gleichfalls untrennbar mit der Systemtransformation verbunden sind, die sich jedoch nicht mit einfachen Modellen der Anpassung an die westlichen Verhältnisse fassen lassen und deren Bedeutung für die Funktionsfähigkeit und Stabilität der jeweiligen Gesellschaft erst nach geraumer Zeit sichtbar wird.

Unter diesen Entwicklungen scheinen die Folgewirkungen des Übergangs von planwirtschaftlicher zu marktförmiger Allokation von Arbeitskraft und die Herausbildung der von ihnen vorausgesetzten neuen Muster des Bildungs- und Berufswahlverhaltens auf der einen Seite, der Personalwirtschaft auf der anderen Seite aus zwei Gründen besondere Beachtung zu verdienen: Zum einen sind sie sehr wahrscheinlich mit großen, vielfach dramatischen, allerdings oftmals erst sukzessive manifesten Konsequenzen für die beteiligten und betroffenen individuellen und kollektiven Akteure verbunden; zum anderen gibt es gute Gründe für die Annahme, daß eine bessere Kenntnis und ein klareres Verständnis der in erster Instanz nur für Transformationsgesellschaften charakteristischen Entwicklungen und Problemlagen in zweiter Instanz sehr wohl auch für die zunehmend schwierigere Steuerung der Beziehungen zwischen Bildung und Beschäftigung in den westlichen Industrienationen von Nutzen sein könnte.

Um dies zu bekräftigen, scheint es angebracht, sich zunächst die Formen und Mechanismen der Allokation von Arbeitskraft in der Planwirtschaft in Erinnerung zu rufen:

II.

In den sogenannten sozialistischen Gesellschaften wurde die "Reproduktion des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens" als integraler Bestandteil der "planmäßigen

Entwicklung" von Wirtschaft und Gesellschaft betrachtet. Staatliche Instanzen waren bestrebt, durch Berufsberatung und "Berufslenkung" das Bildungs- und Berufswahlverhalten der Heranwachsenden soweit möglich an dem aktuellen bzw. für die Zukunft erwarteten Bedarf der Volkswirtschaft auszurichten. Die Nachwuchskräfte konnten sich darauf verlassen, daß sie mit Ausbildungsmöglichkeiten versorgt wurden und daß ihnen ein grosso modo ausbildungsadäquater Arbeitsplatz gesichert war.¹

Dieses System scheint nirgendwo perfekt funktioniert zu haben. Offenkundig gab es nicht unerhebliche, von Land zu Land differierende Spielräume, innerhalb derer sich individuelle Präferenzen der Jugendlichen und der Beschäftigter durchsetzen konnten: Jugendliche versuchten, auf dem Hintergrund hochgradiger Risikofreiheit und notfalls unter mehr oder minder geschickter Umgehung des ihnen zugewiesenen Weges, aus dem zentral vorgegebenen Angebot an Bildungsgängen und Berufen Zugang zu denen zu finden, die ihnen am wünschenswertesten erschienen. Beschäftigter mit besonders großem politischen Einfluß und/oder besonderem Ansehen suchten, mit den jeweils verfügbaren und zulässigen Mitteln aus den Abschlußjahren des Bildungssystems die bestqualifizierten an sich zu ziehen. Allerdings dürfte dies wohl ganz überwiegend nur für eine Minderheit der Nachwuchskräfte und Beschäftigter und auch für sie nur im Rahmen der vorgegebenden Strukturen möglich gewesen sein.

Es versteht sich von selbst, daß diese Strukturen weitreichende Konsequenzen sowohl für die Verhaltensorientierungen der Nachwuchskräfte, deren Eltern und Lehrer wie für die Praxis der Beschäftigter hatten. Für die Mehrzahl der Jugendlichen galt, soweit heute feststellbar, eine starke "Außensteuerung" des Bildungs- und Berufswahlverhaltens als selbstverständlich. Die Beschäftigter hatten im System planwirtschaftlicher Arbeitskräfteallokation nur geringe Chancen, eigene Interessen zu artikulieren und geltend zu machen. Sie waren dafür aber auch weitgehend der Notwendigkeit enthoben, eigenständige Strategien und Praktiken der Rekrutierung und Qualifizierung von Arbeitskräften zu entwickeln. Soweit Betriebsleitungen eigenen personalwirtschaftlichen Handlungsspielraum und eigene Verantwortung hatten, veranlaßte sie ihre institutionell vorgegebene Interessenlage bzw. forderten sie staatliche Instanzen oftmals explizit dazu auf, ihn gegenüber dem (mehr oder minder rudimentären) externen Arbeitsmarkt abzuschotten und zur Bindung ihrer Beschäftigten an den Betrieb sowie zur Verhinderung von Fluktuation zu nutzen.

¹ Zu einer ausführlicheren Darstellung von Beschäftigungssystem und Allokationsmechanismen in der DDR ist vor allem zu verweisen auf: Holle Grünert: Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt in der DDR. (Beiträge zu den Berichten zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland 1.1) Opladen: Leske+Budrich, 1997.

Das Ende der Planwirtschaft ließ für die Anbieter wie für die Nachfrager von Arbeitskraft gleichermaßen, aber auch für die Verantwortlichen der Bildungs- und Berufsbildungspolitik eine weitgehend neuartige Situation entstehen.

III.

Die Wahrscheinlichkeit dafür, daß aus der Systemtransformation und den von ihr erzwungenen Lernprozessen bei den aktuellen und zukünftigen Anbietern wie bei den Nachfragern von Arbeitskraft auf spontane, marktgesteuerte Weise einigermaßen stabile Strukturen entstehen, die mehr oder minder große Ähnlichkeit mit den Verhältnissen besitzen, die in den westlichen Industrienationen in den letzten Jahrzehnten entstanden sind, erscheint allerdings ziemlich gering. Noch geringer ist wohl die Wahrscheinlichkeit dafür, daß Eltern und Jugendliche, Bildungspolitik und Bildungsadministration sowie die Beschäftigten ihrerseits Verhaltensmuster entwickeln, die gleichermaßen ihren Interessenlagen konform und für alle Beteiligten verläßlich vorhersehbar sind. Das Risiko ist hingegen hoch, daß mehr oder minder kurzfristige Reaktionen der Beteiligten auf je spezifischen Problemdruck - z.B. haushaltsbedingte Stellenkürzungen im Bildungssystem, konjunkturell verursachte Umstellungen im Ausbildungs- und Rekrutierungsverhalten größerer Gruppen von Betrieben und ähnliches - unübersehbare Folgewirkungen mit hohem Turbulenz- und Konfliktpotential auslösen.

Diese - vermutlich generelle - Problemlage in allen postsozialistischen Gesellschaften legt mit großer Dringlichkeit die Frage nahe, welche Entwicklungsperspektiven sich - sowohl für Ostdeutschland, wie für andere postsozialistische Gesellschaften in Ost-Mittel-Europa - absehen lassen:

Werden die heute (noch?) mächtigen Mechanismen der Destabilisierung weiterhin wirksam bleiben?

Lassen sich zumindest emergente Momente einigermaßen stabiler Strukturen ausmachen, und welcher Art sind diese?

Welche Rolle spielen hierbei fortwirkende Traditionen und Erfahrungen aus der sozialistischen Zeit einerseits, westliche Vorbilder und aus dem Westen transferierte Institutionen andererseits?

Wie könnte ein tragfähiges, neues Muster der Beziehungen von Bildung und Beschäftigung aussehen?

Diese Fragen zu beantworten und die sich gegenwärtig abzeichnenden großen Turbulenz- und Konfliktpotentiale möglichst frühzeitig zu analysieren, so daß sich Politik aus dem bloßen Engpaß- und Krisenmanagement lösen und stabilisierend intervenieren kann, ist offenkundig sehr dringlich.

Dies veranlaßte die am Aufbau des 1995/96 entstandenen Zentrums für Sozialforschung an der Universität Halle-Wittenberg beteiligten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, in Zusammenarbeit mit dem Institut für Soziologie der Universität Jena (Lehrstuhl Prof. Köhler) ein größeres Forschungsprojekt zu diesen Folgen der Systemtransformation vorzubereiten, das auf den jetzt vorliegenden, sehr reichhaltigen Ergebnissen der bisherigen Transformationsforschung aufbauen soll.

IV.

Allerdings zeigte sich sehr rasch, daß ein solches Projekt mit sehr großen Schwierigkeiten und Risiken verbunden ist. Dies vor allem aus zwei Gründen:

Zum einen ist den zu untersuchenden Sachverhalten, den zu beobachtenden und zu analysierenden Problemlagen ein ausgeprägt systemischer Charakter eigentümlich, der sich dem traditionell stark arbeitsteilig segmentierten Zugriff wissenschaftlicher Kompetenz entzieht. Dies gilt in erster Linie für die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen Tatbeständen wie Bildungsverhalten, Funktionieren und Entwicklung der Bildungssysteme, Arbeitsmarktstrukturen und betriebliche Personalstrategien, die gegenwärtig jeweils Gegenstandsbereich gesonderter Wissenschaftsdisziplinen und Forschungsrichtungen sind und zugleich auch in jeweils verschiedene gesellschaftspraktische Verantwortungsbereiche fallen.

Zum anderen reicht die in der einschlägigen Forschung heute vorherrschende Praxis von zeitpunktbezogenen Erhebungen und Analysen sicherlich nicht aus, um der Dynamik und Prozeßhaftigkeit des Gegenstandes gerecht zu werden. Vielmehr erscheint es unverzichtbar, die wichtigsten Entwicklungen möglichst zeitnahe und über mehrere Jahre zu beobachten, da nur so geklärt werden kann, ob sich überhaupt längerfristig stabile Trends herausbilden und welcher Art diese sind.

Angesichts dieser sowohl forschungsstrategischen wie forschungspraktischen Schwierigkeiten und Risiken erschien es geraten, in Vorbereitung des Untersuchungsprojektes und als ersten Schritt die zu bearbeitenden Forschungsperspektiven, die wichtigsten sie begründenden Annahmen und das geplante Vorgehen in einem Kolloquium mit einschlägig ausgewiesenen und interessierten Wissenschaftlern und Experten aus der gesellschaftlichen Praxis zu diskutieren. Mit

Unterstützung der Volkswagen-Stiftung fand dieses Kolloquium am 9. und 10. Januar in Halle/Saale statt.

V.

Im hiermit vorgelegten "Halleschen Graureiher" werden die Ergebnisse des Kolloquiums vorgestellt.

Ein erster Teil enthält drei Referate, in denen Christine Steiner, Holle Grünert und Burkart Lutz jeweils den - aus praktischen Gründen auf Ostdeutschland eingeschränkten - aktuellen Kenntnisstand, die Forschungsfragen und das beabsichtigte Vorgehen in den drei geplanten Untersuchungsdimensionen des Vorhabens darstellten. Wegen zahlreicher Überschneidungen und wechselseitiger Verweisung empfahl es sich, die sehr lebhaft und engagierte Diskussion, die auf jedes der drei Referate folgte, in einem geschlossenen Text zusammenzufassen, der diesen drei Beiträgen folgt.

Ein zweiter Teil beschäftigt sich mit der Entwicklung und der Problemlage in ost-mittel-europäischen Transformationsländern. Er enthält zwei Vorträge von Tamas Gyeckiczky (Ungarn) und Bogdan W. Mach (Polen) sowie ein längeres Statement von Dr. Bernhard Buck, Experte an der European Training Foundation in Turin, der ganz unerwartet nicht persönlich am Kolloquium teilnehmen konnte. Diese Texte werden ergänzt durch ein Protokoll der Diskussion.

Mit diesen Vorträgen, Diskussionsbeiträgen und Materialien wollen die Herausgeber der Tatsache Rechnung tragen, daß einerseits bei der Analyse der transformationsbedingten tiefgreifenden Veränderungen in den Beziehungen zwischen Bildungssystem, Arbeitsmarkt, Beschäftigerverhalten und den durch dieses hervorgebrachten Beschäftigungsstrukturen ein systematisch komparatives Vorgehen fast zwingend naheliegt, daß andererseits der aktuelle Forschungsstand ein solches Vorgehen allenfalls im Sinne eines ersten Problemaufrisses zuläßt.

Der dritte Teil besteht aus einem längeren Text, der - als Teil des Antrages an die Volkswagen-Stiftung - erst nach dem Kolloquium entstanden ist. Er repräsentiert aus der Sicht seiner Verfasser das eigentliche Ergebnis der Diskussionen und versucht, die Substanz der zahlreichen Anregungen und der meist sehr freimütig geäußerten Kritik an der vorgetragenen Sicht des Gegenstandes und an dem geplanten Vorgehen aufzunehmen und zu verarbeiten. Im Zentrum stand dabei die Aufforderung, die Prämissen und Konzepte, die der geplanten Untersuchung zugrunde liegen, zu explizieren und stringenter auszuarbeiten. Die Überlegungen zur notwendigen

Strukturiertheit der Beziehungen zwischen Bildung und Beschäftigung wollen diese Aufforderungen wenigsten ein Stück weit einlösen.

VI.

Es bleibt den Herausgebern, an dieser Stelle zu danken: Der Volkswagen-Stiftung für ihre Förderung; all den Kolleginnen und Kollegen, die sich in Halle mit kritischer Sympathie und Engagement an der Diskussion (und den zahlreichen Gesprächen am Rande der Veranstaltung) beteiligten; und nicht zuletzt den beiden Kollegen aus Polen und Ungarn, die über die Verhältnisse in ihren Ländern berichteten.

Halle, Juni 1997

Die Herausgeber

TEIL 1

Aktuelle Entwicklungen im ostdeutschen Bildungs- und Beschäftigerverhalten

Bildungs- und Berufswahlverhalten von Jugendlichen und Jungerwachsenen in Ostdeutschland*

Christine Steiner

Wie für die Entwicklung in Ostdeutschland allgemein so wurde auch für das Bildungs- und Berufswahlverhalten ostdeutscher Jugendlicher zu Beginn des Transformationsprozesses angenommen, daß sich nach einer turbulenten und problembehafteten Umbruchsphase tendenziell die aus den westdeutschen Bundesländern bekannten Trends herauskristallisieren werden. Für diese Annahme wurden im wesentlichen zwei Gründe ins Feld geführt: Zum einen die frühe und größtenteils unveränderte Übernahme der für die alte Bundesrepublik geltenden politisch-rechtlichen Grundlagen¹, zum anderen die gemeinsamen Ausbildungstraditionen in beiden deutschen Staaten wie beispielsweise ähnliche Strukturmerkmale in der Facharbeiterausbildung (Orientierung am Berufsprinzip, Dualität der Lernorte Betrieb und Berufsschule etc.).

Betrachtet man nun, einige Jahre nach den Umbruchprozessen, Bildungsabsichten und Bildungsbeteiligung von ostdeutschen Schüler/innen und Auszubildenden, so scheinen einige Faktoren tatsächlich für eine rasche Angleichung zu sprechen. So zeigt sich beispielsweise in der Verteilung der Schüler/innen über die verschiedenen Schularten im Zeitraum von 1990 bis 1994/95, daß sich bei den Schüler/innen der neuen Bundesländer sehr schnell der aus den alten Ländern bekannte Trend zum Besuch weiterführender Schulen herausgebildet hat. Ein deutliches Indiz dafür ist zum einen der inzwischen (Stand: 1994/95) etwa gleich große Anteil von Gymnasiast/innen in Ost- und Westdeutschland, aber auch die ausgeprägte Akzeptanz des Besuchs von Schulen des mittleren Bereiches (vgl. Tabelle 1).

So wie in den alten wird auch in den neuen Bundesländern dem Abitur eine hohe Wertschätzung in Bezug auf die damit möglichen bzw. erhofften Zukunftschancen entgegengebracht. Das wird v. a. in den von den Schüler/innen geplanten, teilweise auch realisierten Schulabschlüssen deutlich. Schüler/innen rechnen sich mit dem Abitur bessere Chancen auf dem Lehrstellen- bzw. auf dem Arbeitsmarkt aus. 1993 stimmten beispielsweise in einer Befragung des IAB 44% der ostdeutschen Jugendlichen der Aussage zu, daß man heutzutage ohne Abitur auf dem Arbeitsmarkt keine

* Die im Beitrag verwendeten Tabellen und Übersichten waren Bestandteil einer den Kolloquiumsteilnehmer/innen vorab zugeschickten Zusammenstellung statistischer Materialien, welche neben dem Referat die Grundlage für die Diskussion bildete.

¹ Teilweise galten bundesrepublikanische Gesetze und Verordnungen wie beispielsweise die Handwerksordnung und das Berufsbildungsgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990.

Chance habe, bei den jungen Frauen waren es sogar 55%². (Schober 1995:(1?)55f) Desweiteren läßt sich bei ostdeutschen Schüler/innen eine ausgeprägte Neigung zur Berufsausbildung und -ausübung verzeichnen. Für den überwiegenden Teil (ca. 70%) stellt nach wie vor die Aufnahme einer Berufsausbildung die bevorzugte Bildungsoption im Anschluß an die Schule dar.

Tabelle 1

Schüler/innen nach Schularten in den neuen Bundesländern 1990/91 - 1994/95 (ohne Ostberlin) und den alten Bundesländern 1994/95 (ohne Westberlin), in v.H.

Schulart	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1994/95 WEST
Schulkindergarten/ Vorklassen	/	0,1	0,2	0,2	0,2	0,9
Grundschule	/	38,2	36,9	36,0	35,2	36,9
schulunabhängige Orientierungsstufe + Hauptschule	/	6,6	7,6	6,7	6,7	17,5
Polytechnische Oberschule (POS)	94,8	18,0 ¹⁾	/	/	/	/
integrierte Klassen für Haupt- und Realschüler/innen	/	6,9	17,4	17,0	16,7	0,2
Realschule	/	7,8	7,1	7,8	8,1	13,0
Gymnasien	/	13,5	20,4	21,7	22,3	22,1
Integrierte Gesamt- schulen	/	4,5	5,9	5,9	6,0	5,1
Erweiterte Ober- schule (EOS)	2,1	/	/	/	/	/
Abendschulen und Kollegs	/	0,4	0,3	0,2	0,2	0,5
Sonderschulen	3,1	3,9	4,3	4,4	4,5	3,7
GESAMT	1.920.872 (100)	1.978.727 (100)	2.034.833 (100)	2.066.871 (100)	2.089.540 (100)	7.244.359 (100)

Quelle: Statistisches Jahrbuch, diverse Jahrgänge, eigene Berechnungen, ¹⁾ Klassenstufe 5 -10, Angaben beziehen sich jeweils auf den Beginn des Schuljahres; eigene Berechnungen

Allerdings lassen sich ebenso, teilweise in Folge dieser Angleichungen, deutliche Unterschiede ausmachen.

So konnte sich der (institutionell neue) Besuch der Hauptschule sowie auch der Hauptschulabschluß in den neuen Bundesländern nicht durchsetzen. Statt dessen liegen im deutlichen Unterschied zu den alten Bundesländern die Anteile derjenigen, welche die Realschule (bzw. eine entsprechend äquivalente Schulform) besuchen

² Schober, Karin (1995): Einführung: Überblick über die IAB-Forschung zur Berufsausbildung in den Bundesländern. In: Jansen, R. (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Berufsbildung in den neuen Ländern. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 176, Bielefeld: Bertelsmann-Verlag, S. 155ff

sowie einen entsprechenden Abschluß erzielen, deutlich höher. Ganz offensichtlich hat sich der Realschulbesuch und -abschluß in den neuen Bundesländern als "Normalabschluß" etabliert. Obwohl sicherlich verschiedene Gründe für diese ausgeprägte Präferenz des Realschulabschlusses angeführt werden könnten, erinnert dies doch sehr an die Normalität des DDR-typischen 10. Klasse-Abschlusses der POS. Insofern liegt die Vermutung nah, daß sich hier Bildungsgewohnheiten aus der DDR fortschreiben.

Darüber hinaus trifft es zwar zu, daß sich der Prozentsatz der Schüler/innen, die ein Gymnasium besuchen, im Laufe der Jahre in Ost und West angeglichen hat, jedoch unterschieden sich die Schüler/innen in beiden Landeshälften beim Erwerb des

Tabelle 2

Schulabgänger/innen nach realisiertem Schulabschluß¹⁾ in den neuen Bundesländern 1990 - 1994 (ohne Ostberlin) und in den alten Bundesländern 1994 (ohne Westberlin) in v.H.

Schulabgänger/innen	1990	1991*	1992	1993	1994	1994 WEST
10. Klasse POS	68,2	/	/	/	/	/
nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht ¹⁾	21,2	7,8	15,6	25,2	25,0	31,9
mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluß	/	76,8	60,0	48,2	52,2	36,2
davon an beruflichen Schulen		k.A. ²⁾	0,3	1,9	5,6	5,8
12. Klasse	10,6	/	/	/	/	/
mit Hochschul- oder Fachhochschulreife	/	15,4	24,4	26,6	22,8	31,9
davon an beruflichen Schulen		k.A.	4,0	2,4	1,7	2,8
davon Fachhochschulreife		/	2,7	2,8	3,6	8,9
insgesamt	184.741 (100)	92.071 (100)	136.345 (100)	166.450 (100)	184.162 (100)	747.685 (100)

Quelle: Statistisches Jahrbuch, diverse Jahrgänge, *für 1991 ohne Angaben für Thüringen und Sachsen-Anhalt, 1) mit und ohne Hauptschulabschluß, für 1990: ohne Abschluß der 10. Klasse, 2) keine Angabe wegen fehlender Werte aus Sachsen-Anhalt, Thüringen und Brandenburg, eigene Berechnungen

Abiturs und der Fachhochschulreife: in den alten Bundesländern erwarben in 1994 31,9% aller Schulabsolvent/innen das Abitur bzw. die Fachhochschulreife, in den neuen Ländern "nur" 22,8%. Der höhere westdeutsche Anteil geht dabei auf die Schüler/innen mit Fachhochschulreife zurück (8,9% West vs. 3,6% Ost) (vgl. Tabelle 2). Dies korrespondiert mit einer relativen Schwäche der Fachhochschulen. Sie haben zwar an Bedeutung gewonnen, die bisherigen Besuchs- und Absolventenzahlen wirkten bis jetzt aber noch nicht auf die Universitäten zurück.

Insofern hat sich ein in Westdeutschland etablierter Bildungspfad, nämlich im Anschluß an den Realschulabschluß die Fachhochschulreife zu erwerben, um dann

ggf. ein Fachhochschulstudium zu absolvieren bisher in den neuen Bundesländern offenbar noch nicht etablieren können.

Betrachtet man die eben vorgestellten Tendenzen im Ganzen, dann kann von einer einfachen Anpassung sicher nicht die Rede sein. Vielmehr verweisen sie darauf, daß in den neuen Bundesländern fortwirkende DDR-Traditionen bzw. -Erwartungen (die Wertung des 10-Klassenabschluß als Normalabschluß, teils auch hohes Ansehen des Abiturs) und westdeutscher Institutionentransfer (die randständige Existenz, die originäre westdeutsche Institutionen wie beispielsweise die Hauptschule in den neuen Ländern inne haben) in außerordentlich komplizierter Weise ineinander griffen.

Abgesehen von der Tatsache, daß der überwiegenden Teil der Schüler/innen eine Ausbildung im Anschluß an die allgemeinbildende Schule machen möchte, zeigen sich z. T. recht deutliche Instabilitäten in den Präferenzen für jeweils nach dem Schulabschluß in Frage kommenden Anschlußoptionen. Damit ist gemeint, daß sich über die Jahre hinweg ein recht unstetes Verhalten ob der Frage, welcher künftige Ausbildungsweg denn der beste sei, zu beobachten ist. Dies deutet auf eine anhaltend hohe Unsicherheit und verbreitetes Suchverhalten der Schüler/innen hin.

Besonders deutlich zeigt sich dies bei den Abiturient/innen. Hier ist insbesondere die in etwa gleich große Präferenz für eine berufliche Ausbildung und Studium zu nennen. Noch unklar ist momentan, wie sich diese Präferenzen künftig in Trends umsetzen: Werden Abiturient/innen verstärkt in eine Berufsausbildung strömen und ein Studium anschließen oder werden sie zunächst studieren und auf die "richtige" Lehrstelle warten bzw. zunehmend Moratorien (Jobben, Au pair, Wehr- und Zivildienst) zwischen Schulabschluß und Berufsausbildung/Studium schieben?

Haupt- und Realschüler/innen streben, ungeachtet der Instabilitäten, hauptsächlich eine Berufsausbildung an. Sie sahen sich in den vergangenen Jahren in den neuen Bundesländern mit einem jährlich quantitativ zu geringen betrieblichen Ausbildungsplatzangebot konfrontiert. Erschwerend kam hinzu, daß diese ohnehin zu wenigen Ausbildungsplätze zu einem vergleichsweise großen Teil aus außer- und überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten bestanden. Korrespondierend zur Verallgemeinerung des Realschulabschlusses zeigten sich in den vergangenen Jahren zunehmende, teils unüberwindliche Schwierigkeiten für Hauptschulabsolvent/innen, eine Lehrstelle bzw. im Anschluß an eine Lehrstelle einen Arbeitsplatz zu finden. Dies verdeutlicht zum einen die große Zahl von Hauptschüler/innen auf außer- und überbetrieblichen beruflichen Ausbildungsplätzen, zum anderen der überdurchschnittlich hohe Anteil von Hauptschüler/innen unter den nichtvermittelten Bewerber/innen.

Hinzu kommt die Stigmatisierung von Hauptschüler/innen bzw. der Absolvent/innen außer-/und überbetrieblicher Ausbildungsgänge durch Arbeitgeber als "leistungsmäßig eingeschränkt". Bei Beschäftigten gilt der 10.Klassenabschluß als Normalfall und "Eintrittskarte" in eine Lehrausbildung³. Hauptschüler/innen bzw. Schüler/innen mit und ohne Hauptschulabschluß sehen sich massiven Marginalisierungstendenzen ausgesetzt. Sie haben extrem hohe Barrieren zu überwinden, um in eine Berufsausbildung bzw. auf einen Arbeitsplatz zu gelangen.

Tabelle 3

Auszubildende in den 10 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Ost- und Westdeutschland

Platz	1993 - OST	1993 - WEST	1994 - OST	1994- WEST
1	Maurer/in	Kfz-Mechaniker/in	Mauer/in	Kfz-Mechaniker/in
2	Kaufmann/frau im Einzelhandel	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	Kaufmann/frau im Einzelhandel	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
3	Kfz-Mechaniker/in	Bankkaufmann/-frau	Kfz-Mechaniker/in	Bankkaufmann/-frau
4	Bürokaufmann/frau	Industriekaufmann/-frau	Bürokaufmann/frau	Bürokaufmann/-frau
5	Industriemechaniker/in	Bürokaufmann/-frau	Elektroinstallateur/in	Industriekaufmann/-frau
6	Elektroinstallateur/in	Arztshelfer/in	Gas- und Wasserinstallateur/in	Arztshelfer/in
7	Gas- und Wasserinstallateur/in	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	Maler/in und Lackierer/in	Elektroinstallateur/in
8	Maler/in und Lackierer/in	Elektroinstallateur/in	Tischler/in	Kaufmann/-frau im Großhandel/Außenhandel
9	Bankkaufmann/frau	Friseur/in	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/in	Zahnarztshelfer/in
10	Koch/Köchin	Zahnarztshelfer/in	Koch/Köchin	Friseur/in
Anteil an allen Ausbildungsberufen	37,1%	37,8 %	37,2	37,3%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3: Berufliche Bildung, 1993, 1994

Festzustellen ist also, daß die meisten Azubis in den neuen Bundesländern über einen Realschulabschluß verfügen. Betrachtet man nun die Berufe, für die sich diese Schüler/innen entschieden haben, so fällt vor allem das (konjunkturbedingt) hohe Gewicht von Bau- bzw. baunahen Berufen auf. Im Unterschied zu Westdeutschland finden sich gehobene kaufmännisch-dienstleistende Berufe nur in nachgeordneten Positionen. In den neuen Ländern war bzw. ist die paradoxe Situation anzutreffen,

³ Vgl. Wolfinger, Claudia (1993): Der schwierige Weg ins Duale System. Fallstudien zur Ausbildungsbereitschaft ostdeutscher Betriebe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1993, S. 176 - 191

daß Schüler/innen mit höherem Schulabschluß für Berufe ausgebildet werden, die im Westen vorrangig von Schüler/innen mit Hauptschulabschluß ergriffen werden.

Vor dem Hintergrund einer ausgeprägten strukturellen Lehrstellenknappheit haben offensichtlich kurzfristige Konjunkturen, teils auch Förderprogramme, einen starken Einfluß auf das Ausbildungsplatzangebot gehabt, worauf sowohl die von den Jugendlichen angestrebten Berufen als deren Unsicherheiten im Entscheidungsverhalten zurückzuführen sind. Gerade hier sind - in Abhängigkeit von der künftigen wirtschaftlichen Entwicklung in Ostdeutschland- nachhaltige Veränderungen und Umbrüche wahrscheinlich.

Aus dem bisher Ausgeführten ergibt sich die Notwendigkeit bzw. der Bedarf zu weiterer, langfristiger und zeitgenauer Untersuchung.

In erster Linie interessieren dabei Fragen wie

- Wird sich das bisherige Bildungsverhalten stabilisieren und wenn ja, in welche Richtungen oder verstärken sich Unstetigkeiten und Turbulenzen?
- Wodurch werden Bildungsentscheidungen vermittelt/gesteuert? In welcher Weise erwerben sich Jugendliche handlungsleitende "Bilder vom Arbeitsmarkt"?
- Wie und mit welcher Geschwindigkeit wirken diese Bilder auf das Verhalten?
- Welche Rolle spielen milieuspezifische Einflüsse für die Wahrnehmung und Bewertung von Chancenstrukturen sowie Bildungs- und Berufswahlentscheidungen?

Was wissen wir über das Beschäftigerverhalten in Ostdeutschland?

Holle Grünert

Bei der Frage nach der Entwicklung des Beschäftigerverhaltens können wir unmittelbar an unsere Arbeit aus den vergangenen Jahren im Rahmen der Berichterstattung der Kommission zur Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern (KSPW) anknüpfen. Dies gilt zum einen für die empirisch-statistische Basis. Zum anderen hatten wir damals geprüft, welche Forschungstraditionen und Theoriebestände für die Untersuchung von Arbeitsmarkt und Beschäftigung im Transformationsprozeß nutzbar sind, und hatten festgestellt, daß sich vor allem die Segmentierungstheorie als hilfreich erwies. Speziell hatten wir uns für den sogenannten Münchner Ansatz vom dreigliedrigen Arbeitsmarkt entschieden. Ich werde deshalb auch jetzt hypothetisch von diesen drei Segmenten - dem internen, dem berufsfachlichen und dem "Jedermanns"-Segment - ausgehen.

Im ersten Teil meines Beitrages werde ich einige empirische Ergebnisse unserer KSPW-Arbeit rekapitulieren.² Hierbei soll vor allem deutlich werden, daß sich in Ostdeutschland Beschäftigungsbereiche mit sehr unterschiedlicher Orientierung am Arbeitsmarkt identifizieren lassen, die analytisch-strukturierend diesen drei Segmenten zugeordnet werden können. Im zweiten Teil werde ich sodann für jedes Segment fragen, wie sich die Beschäftigungsstrategie entwickelt und welche Arbeitmarktsignale für die Jugendlichen sich daraus ergeben.

1. Einige empirische Hinweise zur Binnen- und Außenorientierung der Beschäftigten

Wir hatten uns in der KSPW vor allem auf das Sozio-ökonomische Panel (Ost) gestützt³, und zwar auf die Wellen 1990 (als das SOEP erstmals in Ostdeutschland erhoben wurde) bis 1994. - Auch wenn es sich nicht um eine Betriebs-, sondern um eine Personenbefragung handelt, lassen sich doch aus dem SOEP einige recht be-

² Dieser Teil wurde in der vorliegenden Form nachträglich eingefügt, da allen Teilnehmern am Kolloquium das entsprechende Kapitel aus: B. Lutz/H. M. Nickel/R. Schmidt /A. Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. (Berichte der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern 1) zugegangen war, auf das ich mich stütze. Der KSPW-Bericht war zum Zeitpunkt des Kolloquiums gerade im Erscheinen.

³ Das SOEP erschien uns geeigneter als der Arbeitsmarkt-Monitor, da uns Längsschnitte, d.h. die jährlichen Veränderungen der Beschäftigungssituation bei ein und derselben repräsentativen Personengruppe interessierten. Das SOEP ist von vornherein als Panel angelegt, während der Arbeitsmarkt-Monitor zunächst aktuelle Bestandsdaten liefern soll, seine Daten sind deshalb für den Zweck derartiger Längsschnittanalysen weniger genau.

deutliche Rückschlüsse auf Segmentierungen am ostdeutschen Arbeitsmarkt und auf das Verhalten verschiedener Gruppen von Beschäftigten ziehen. - Wir erstellten zwei Dateien: eine sogenannte Abstromdatei, mit deren Hilfe wir untersuchen konnten, was aus den Menschen geworden ist, die 1990 (zum Zeitpunkt der ersten Erhebungswelle) noch erwerbstätig waren, und eine Zustromdatei, die von den Beschäftigten des Jahres 1994 ausging und uns erlaubte zurückzuverfolgen, welche Kontinuitäten oder Brüche sie in ihrer Erwerbsbiographie der letzten Jahre aufwiesen. Aus den Analysen auf Basis dieses Zustrom-Files seien einige Befunde angeführt.

Erstens: Sehr klar läßt sich eine Segmentationslinie zwischen zwei Grundtypen von Beschäftigten erkennen, die wir (etwas vereinfacht) als "stabil" und "mobil" Beschäftigte bezeichnen wollen. 38 Prozent aller Erwerbstätigen des Jahres 1994 sind "Bleiber"; sie arbeiten seit der Währungsunion unverändert im selben Betrieb oder derselben Institution und sind insofern von den Verwerfungen am Arbeitsmarkt relativ wenig betroffen. Weitere 12 Prozent kann man als "interne Wechsler" bezeichnen. Sie geben an, innerhalb des Betriebes ihre Tätigkeit gewechselt zu haben, oder sind unmittelbar vom Nachfolgebetrieb übernommen worden. Rund die Hälfte aller 1994 Erwerbstätigen gehören demnach zu den "stabil" Beschäftigten.

Ihnen stehen vier Gruppen "mobil" Beschäftigter mit recht unterschiedlichen Erwerbsschicksalen gegenüber:

- 25 Prozent Betriebswechsler,
- 15 Prozent Unterbrecher (z.B. vorübergehend Arbeitslose),
- 5 Prozent neue Selbständige,
- 5 Prozent Berufsanfänger.

Zweitens: "Stabile" (insbesondere Bleiber) einerseits, "Mobile" andererseits konzentrieren sich in jeweils bestimmten Beschäftigungsbereichen. Wir unterscheiden daher auch zwischen vorwiegend binnenorientierten und vorwiegend außenorientierten Beschäftigungsbereichen. Tabelle 1 veranschaulicht dies.

Tabelle 1:

Beschäftigungsbereiche nach Typen von Stablen und Mobilien
in %

Bereich	(N)	Bleiber	Wechsel	Stabile An-	neue	Wechsel	Unter-	Mobile	Ge-
		intern	insg.	fänger	Selbst.	extern	brecher	insg.	samt
Landwirtschaft	(62)	64	15	79	-	5	8	21	100
Prod. Gewerbe									
Beschäft.: 1- 19	(97)	35	15	50	1	7	28	51	100
20-199	(114)	44	18	62	5	-	21	38	100
200 u. mehr	(140)	67	6	73	3	1	15	27	100
Baugewerbe									
Beschäft.: 1- 19	(63)	11	13	24	10	14	38	76	100
20 u. mehr	(118)	29	8	37	6	2	38	64	100
Ausbaugewerbe	(72)	16	15	31	3	7	43	69	100
Handel	(236)	22	11	33	5	7	33	67	100
Öffentl. Betriebe	(184)	65	9	74	4	4	13	26	100
Bildung	(180)	58	11	69	2	3	15	31	100
Gesundheit	(142)	35	10	45	7	7	27	55	100
Körperschaften	(228)	33	15	48	4	-	31	52	100
Finanzdienstleist.	(60)	20	20	40	13	13	25	60	100
Rechtsber., Immob.	(72)	18	4	22	8	20	25	78	100
Dienstleistungen	(71)	25	18	43	7	8	22	57	100
Org. o. Erwerbszw.	(32)	35	6	41	3	-	44	59	100

Quelle: B. Lutz: Die mühsame Herausbildung neuer Beschäftigungsstrukturen. In: B. Lutz/H. M. Nickel/R. Schmidt/A. Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. (Berichte der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern 1) Opladen: Leske + Budrich, 1996, S. 135

(Abweichungen durch Runden)

Wie die Tabelle zeigt, finden wir in den Nachfolgebetrieben der Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften, bei größeren - aber gegenüber früher deutlich geschrumpften - Beschäftigern im Produzierenden Gewerbe, in Öffentlichen Betrieben (einschließlich Post und Bahn) und im Bildungswesen Anteile "stabil" Beschäftigter in der Größenordnung von drei bis vier Fünfteln der Gesamtbelegschaft. Allein der Anteil der "Bleiber" erreicht in einigen Fällen (Landwirtschaft, Industriebetriebe mit 200 und mehr Beschäftigten, Öffentliche Betriebe) rund zwei Drittel. Bei den Unternehmen dieser Beschäftigungsbereiche haben sich Verhaltensweisen und Personalstrategien erhalten, wie sie in der DDR vorherrschten und wie sie letztendlich für interne Arbeitsmärkte bezeichnend sind.⁴ Die Unternehmen weisen nach wie vor eine starke Binnenorientierung auf.

⁴ Die These, daß das Beschäftigungssystem der DDR (je länger es existierte, umso ausgeprägter) nach Grundsätzen organisiert war, die dem Typus interner Arbeitsmärkte entsprechen, kann hier nicht ausführlich begründet werden. Verwiesen sei auf: H. Grünert: Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt in der DDR. (Beiträge zu den Berichten zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland 1.1) Opladen: Leske + Budrich, 1997

Im Bau- und Ausbaugewerbe, in den nach der "Wende" forciert entwickelten gehobenen Dienstleistungen (z.B. Finanzdienstleistungen, Rechtsberatung und Immobilienwesen), aber auch im Handel dagegen dominieren die "mobilen" Beschäftigten bei weitem. Auch in kleinen Betrieben des Produzierenden Gewerbes (unter 20 Beschäftigte), im Gesundheitswesen, bei den Körperschaften und Organisationen ohne Erwerbszweck sowie bei den (übrigen, häufig personengebundenen) Dienstleistungen sind gut die Hälfte der Erwerbstätigen externe Wechsler, Unterbrecher und andere "mobile" Beschäftigte. Die Unternehmen dieser Beschäftigungsbereiche haben sich im Untersuchungszeitraum - bei allen zwischen ihnen, auch auf dem Gebiet der Personalstrategien, bestehenden Unterschieden - stark am externen Arbeitsmarkt orientiert.⁵

Drittens: Verglichen mit außenorientierten, erweisen sich binnenorientierte Beschäftigungsbereiche heute in vielen Fällen als recht attraktiv, aber auch als schwer zugänglich. Dies sei in Tabelle 2 illustriert.

Die Beschäftigung in den Betrieben binnenorientierter Bereiche (hier Energie- und Wasserwirtschaft, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Bildung und Wissenschaft; andere, wie größere Industrie- und Landwirtschaftsbetriebe, könnte man ohne weiteres ergänzen) ist zwischen 1990 und 1994 stark zurückgegangen. Wer dort im Jahre 1994 beschäftigt war, war dies mit großer Wahrscheinlichkeit auch 1990 und hat diverse Entlassungswellen überstanden.

Frauen waren zunächst vom Verlust des Arbeitsplatzes nicht stärker betroffen als Männer. Fortwirkende "Kohäsionskräfte" aus der DDR sowie aus dem Westen übertragene Sozialplanregelungen führten dazu, daß bei Entlassungen das Geschlecht meist nicht diskriminierend wirkte und daß bei der Entscheidung, wer bleiben dürfe, neben fachlichen auch soziale Aspekte eine Rolle spielten. Bei Wiedereinstellungen Arbeitsloser dagegen, wo die Beschäftigten (auf unauffällige Weise) viel stärker auswählen konnten, sahen sich Frauen denn auch weit häufiger benachteiligt.⁶

⁵ Dabei ist nicht gesagt, daß sich die festgestellten Tendenzen in jedem Falle fortsetzen müßten. Zahlreiche Ämter und Behörden (wie Arbeitsämter, Finanzämter, Grundbuchämter), beispielsweise, wurden im Zuge der Übertragung des bundesdeutschen Rechts- und Institutionengefüges ab 1990 neu aufgebaut oder wesentlich erweitert. Inzwischen aber haben sich die internen Arbeitsmärkte der öffentlichen Verwaltungen längst wieder geschlossen.

⁶ Verwiesen sei in diesem Zusammenhang auf die Untersuchungen von E. Holst/J. Schupp: Perspektiven der Erwerbsbeteiligung von Frauen im vereinten Deutschland. (DIW-Diskussionspapier Nr. 68) Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 1993; sowie H. M. Nickel/S. Schenk: Prozesse geschlechtsspezifischer Differenzierung im Erwerbssystem. In: H. M. Nickel/J. Kühl/S. Schenk (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch. (KSPW: Transformationsprozesse 2) Berlin: Akademie Verlag, 1994, S. 259-282

Tabelle 2:

**Ausgewählte Kennziffern binnenorientierter
und außenorientierter Beschäftigungsbereiche**

Indikator	Beschäftigungsbereiche mit starker	
	Binnenorientierung*	Außenorientierung**
	(N = 373)	(N = 354)
Beschäftigungsentwicklung 1990 - 1994	- 25 %	+/- 0
Anteile an Beschäftigten		
Bleiber	60 %	24 %
interne Wechsler	12 %	10 %
externe Wechsler	14 %	35 %
Unterbrecher	8 %	21 %
Berufsanfänger	3 %	5 %
Neue Selbständige ³ %	3 %	5 %
Teilnehmer an Weiterbildung	27 %	8 %
zwischen 1990 und 1994 arbeitslos	14 %	29 %
Durchschnittlicher Monatsverdienst (DM)		
1990	1.261	1.132
1994	3.163	2.640
Verdienstposition (Gesamtdurchschnitt = 1)		
1990	1.04	0.93
1994	1.12	0.93
Verdienstdynamik 1990/94 (Position 1990 = 1)		
insgesamt	1.08	1.00
"Bleiber"	1.13	1.04
"Neue" ^{***}	1.03	0.99
Anteile der einf. Arbeiter und Angestellten		
insgesamt	20 %	28 %
"Bleiber"	17 %	18 %
"Neue" ^{***}	25 %	33 %
Anteile der Hochqualifizierten		
insgesamt	25 %	10 %
"Bleiber"	25 %	17 %
"Neue" ^{***}	26 %	8 %
* Energie und Wasser, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Bildung und Wissenschaft		
** Baubetriebe ab 20 Beschäftigte, Groß- und Einzelhandel		
*** Interne und externe Wechsler, Unterbrecher, Anfänger und neue Selbständige		
Quelle: B. Lutz: Die mühsame Herausbildung neuer Beschäftigungsstrukturen. In: B. Lutz/H. M. Nickel/R. Schmidt/A. Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. (Berichte der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern 1) Opladen: Leske + Budrich, 1996, S. 141		

Die Altersstruktur der Belegschaften veränderte sich gegenüber 1989 drastisch. Die meisten Betriebe nutzten die bis Ende 1992 geltenden Sonderregelungen zum Vorruhestand extensiv, um auf sozialverträgliche Weise ihre Belegschaftsstärke zu reduzieren. Auch junge Mitarbeiter mit geringer Betriebszugehörigkeit und potentiell guten Chancen am externen Arbeitsmarkt verloren oft ihren bisherigen Arbeitsplatz. Im Ergebnis dieser beiden Freisetzungstendenzen entstanden nicht selten "Rumpfbelegschaften", etwa im Alter von Mitte dreißig bis Mitte fünfzig, die nun Jahr für Jahr miteinander älter werden. Für Neueinstellungen bleibt unter diesen Umstellungen wenig Raum.

Viertens: Unter den Bereichen mit stärkerer Orientierung am externen Arbeitsmarkt müssen wir zwischen jenen unterscheiden, in denen die Beschäftigten bestrebt sind, sich auf den berufsfachlichen Arbeitsmarkt zu stützen (wie stark oder schwach ein solcher im konkreten Fall auch ausgeprägt sein mag), und anderen, in denen sie üblicherweise eher auf den "Jedermanns"- Markt zurückgreifen. Tabelle 3 verdeutlicht dies.

Tabelle 3:

Zwei Typen der Orientierung am externen Arbeitsmarkt

Märkte **	Beschäftigungsbereiche mit Orientierung auf			
	"Jedermanns"-Markt *		Berufsfachliche	
	Bleiber (N = 67)	Neue (N = 214)	Bleiber (N = 76)	Neue (N = 219)
Anteile				
einfache Arbeiter und Angestellte	27 %	43 %	7 %	17 %
Facharbeiter	28 %	24 %	55 %	60 %
qualifizierte Angestellte	27 %	21 %	27 %	21 %
Selbständige	18 %	12 %	11 %	2 %
bisher Arbeitslose	-	42 %	2 %	32 %
Weiterbildung 1990/94	9 %	7 %	16 %	12 %
Berufsanfänger	-	7 %	-	7 %
ohne Ausbildung	9 %	11 %	1 %	6 %
Bruttoverdienst 1994 (DM)	2.166	2.170	3.192	2.741
* Handel und personenbezogene Dienstleistungen				
** Kleinbetriebe des produzierenden Gewerbes, alle Betriebe des Bau- und Ausbaugewerbes				
Quelle: B. Lutz: Die mühsame Herausbildung neuer Beschäftigungsstrukturen. In: B. Lutz/H. M. Nickel/R. Schmidt/A. Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. (Berichte der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern 1) Opladen: Leske + Budrich, 1996, S. 144				

Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, in der Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten, aber auch auf dem Gebiet der Entlohnung liegen auf der Hand.

Fazit: Die von der Theorie segmentierter Arbeitsmärkte vorgeschlagene Differenzierung nach drei Segmenten - die hier als internes Segment, als berufsfachliches Segment und als "Jedermanns"-Segment bezeichnet seien - scheint recht gut geeignet, eine gewisse Ordnung in die Vielfalt und Disparität des Beschäftigerverhaltens in Ostdeutschland zu bringen. Deshalb sei nun mit ihrer Hilfe versucht, zu skizzieren, welche Signale die Jugendlichen heute und in absehbarer Zukunft in ihrem Bildungs- und Berufswahlverhalten vom Arbeitsmarkt erhalten.

2. Inkonsistente oder widersprüchliche Signale aus den wichtigsten Segmenten des Arbeitsmarktes

Zum *internen Segment* kann man, alles in allem, den größten Teil des öffentlichen Dienstes, einschließlich Post und Bahn, wie auch eine erhebliche Zahl der verbliebenen größeren - jedoch stark geschrumpften - Betriebe der Privatwirtschaft, insbesondere der Industrie und der Landwirtschaft, rechnen.

Zum *berufsfachlichen Segment* gehören der größte Teil des Handwerks, viele - in der Regel durch Ausgründung entstandene - Kleinbetriebe in der Industrie und im Baugewerbe, aber auch zahlreiche Anbieter hochwertiger Dienstleistungen.

Das *"Jedermanns"-Segment* umfaßt große Teile des Handels und erhebliche Teile des Dienstleistungsbereichs.

Das interne Segment:

Die privaten Beschäftigten dieses Segments haben seit Beginn der 90er Jahre kaum eingestellt. Sicherlich wurden im Zusammenhang mit der Privatisierung und der Veränderung von Produktionsstrukturen in Industriebetrieben einige (nicht nur westliche) Manager benötigt, mitunter wurden auch gezielt fehlende Spezialisten für bestimmte Gebiete gesucht. Unter dem Druck fortdauernden Beschäftigungsabbaus blieb die Zahl solcher Fälle aber gering. In den öffentlichen Verwaltungen, wo - wie erwähnt - manche Behörden und Ämter von Grund auf neu geschaffen werden mußten, stand nur ein schmales Zeitfenster für Personaleinstellungen offen, konzentriert auf den Zeitraum 1990/91, zum Teil auch noch Anfang 1992. Dann war auch dieses Fenster im Prinzip wieder zu. Angesichts solcher Umstände erscheint die Tatsache, daß die in Tabelle 2 ausgewählten binnenorientierten Beschäftigungsbereiche über den Zeitraum 1990 bis 1994 insgesamt einen Anteil externer Wechsler von 14 % aufweisen, fast schon überraschend. Bei den außenorientierten aber sind es nicht weniger als 35 %.

Eine konsistente Rekrutierungspolitik können wir im binnenorientierten Segment nicht feststellen, höchstens erste Ansätze in jenen (bislang wenigen) Betrieben, bei denen sich mittelfristige Wachstumsperspektiven abzeichnen. Die meisten Personalabteilungen sind so sehr mit aktuellem Tagesgeschäft belastet, daß sie an eine vorausschauende Rekrutierungspolitik auch gar nicht denken.

In diesem Segment wirken zu einem nicht unbedeutenden Teil alte, aus der DDR gewohnte Beschäftigungsmuster, wie eine starke Betriebszentrierung und betriebssinterne Karrieren, fort. Es gibt überwiegend noch keine den neuen Verhältnissen angepaßte, stabile Beschäftigungsstrategie, sondern allenfalls ein kurzfristiges Reagieren auf Marktturbulenzen. Und es gibt - was für uns besonders wichtig, aber auch besorgniserregend ist - kaum Aufnahmefähigkeit für Nachwuchskräfte.⁷

Fragt man, welche Arbeitsmarktsignale von den Betrieben und Institutionen in diesem Segment für die jungen Leute ausgehen, die vor der Berufsentscheidung stehen, so lassen sich die widerstreitenden Signale wohl, ganz grob, auf den Nenner bringen: *Nur wer drin ist, bleibt drin.* - Auf der einen Seite locken eine relativ sichere Beschäftigungsperspektive und oft auch eine vergleichsweise günstige Einkommenssituation. (Dies gilt im besonderen Maße für den Öffentlichen Dienst; für größere privatwirtschaftliche Betriebe nur insoweit, wie sich ihre Situation erkennbar zu stabilisieren begonnen hat.) Auf der anderen Seite bestehen sehr hohe Zugangsbarrieren.

Unsere Forschungsfragen in Bezug auf das interne Segment lauten: Wie geht es weiter? Wann beginnen die Beschäftigten mit einer kontinuierlichen Nachwuchsrekrutierung? Und wenn dies geschieht, welche Nachwuchskräfte werden sie präferieren? Man könnte noch weitergehen und fragen: Welche Schwierigkeiten ergeben sich dann? Wenn Belegschaften über Jahre miteinander gealtert sind, wie schwer wird es ihnen fallen, Nachwuchskräfte zu integrieren? - Es versteht sich von selbst, daß unter all diesen Gesichtspunkten auch zwischen verschiedenen Beschäftigungsbereichen und Beschäftigerguppen des internen Segmentes zum Teil gravierende Unterschiede bestehen bzw. zu erwarten sind.

⁷ Bei einer hypothetischen Dauer des Erwerbslebens von 40 Jahren müßten - alle anderen Umstände konstant gesetzt - allein für die einfache Reproduktion der Beschäftigung in der Volkswirtschaft jährlich 2,5 % der vorhandenen Arbeitskräfte ausscheiden und durch neu ins Erwerbsleben eintretende ersetzt werden. In den Jahren 1990 bis 1994 hätten rein rechnerisch also 10 % der älteren Erwerbstätigen im Generationenwechsel durch jüngere ersetzt werden müssen. In der Realität aber hat sich das Beschäftigungsvolumen aber drastisch vermindert. Es schieden nicht nur überproportional viele ältere Arbeitskräfte aus; auch der Anteil der Berufsanfänger lag weit unter den theoretisch erforderlichen 10 %: in den außenorientierten Beschäftigungsbereichen (laut Tabelle 2) bei 5 %, in den binnenorientierten gar nur bei 3 %.

Das berufsfachliche Segment:

Die Betriebe dieses Segments charakterisieren sich zumeist durch recht homogene Personalstrukturen mit Dominanz von Fachkräften, vergleichsweise wenig Arbeitsteilung und Hierarchie. Hier müsste ein ausgeprägtes Interesse an der Einstellung qualifizierter Arbeitskräfte bestehen. - In der Tat liegt die Fallzahl der "Neuen" im Sample unserer Tabelle 3 fast dreimal so hoch wie die der "Bleiber"; die Anteile von Facharbeitern und qualifizierten Angestellten erreichen, bei "Bleibern" wie "Neuen" gleichermaßen, mehr als 80 %.

Anfänglich stellten die Betriebe des berufsfachlichen Segments vor allem freigesetzte Fachkräfte aus der Industrie und anderen Bereichen ein, die in großer Zahl auf dem Arbeitsmarkt verfügbar waren. Auch war sehr bald in einigen Branchen und Berufen eine starke Zunahme der Lehrlingsausbildung zu verzeichnen. So spricht Johnson für den Zeitraum Anfang der 90er Jahre (mit Einschränkungen) von einem regelrechten "Ausbildungswunder" im Handwerk.⁸ Schober/Wolfinger verweisen auf Expertenaussagen, wonach in diesem Bereich durchaus noch mehr Ausbildungsplätze hätten besetzt werden können, doch fehlten geeignete Bewerber.⁹

Andererseits ist eine starke Abhängigkeit, nicht nur der Beschäftigung, sondern auch der Ausbildungsbereitschaft von Branchenkonjunkturen und öffentlichen Fördermaßnahmen festzustellen. Teilweise (zum Beispiel in Bauberufen) bringt auch illegale Beschäftigung eine erhebliche Konkurrenz um Arbeitsplätze mit sich, die auf Nachwuchsrekrutierung und Ausbildung zurückwirkt. Darüber hinaus werden überbetriebliche Normen und Regelungen zunehmend weniger verbindlich.

Auf diese Weise gehen starke, aber uneinheitliche Arbeitsmarktsignale von den Beschäftigungsbereichen des berufsfachlichen Segments aus. Es gibt bisher keine eindeutige Entwicklungstendenz.

Unsere Forschungsfragen für dieses Segment lauten: Bestehen Anzeichen für die Herausbildung stabiler berufsfachlicher Arbeitsmärkte? Und wenn es solche Ansätze gibt, was müsste getan werden, um sie zu fördern? Zeigen sich Sondertendenzen bei den gehobenen Dienstleistungen (bei den Gesundheitsberufen, bei Rechts- und

⁸ Vgl. C. Johnson: Berufliche Bildung zwischen Markt und Staat - Ein Vergleich der Ausbildungssysteme in der Tschechischen Republik und den Neuen Bundesländern. In: H. Wiesenthal (Hrsg.): Einheit als Privileg? Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, 1996, S. 298-347, insbesondere S. 342.

⁹ K. Schober/C. Wolfinger: Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungshemmnisse - Fallstudien zur Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots in den neuen Bundesländern. IAB werkstattbericht, Nr. 15, vom 25. August 1992. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, S. 23f.

Steuerberatung usw.); was für Entwicklungen und was für Arbeitsmarktsignale lassen sich hier identifizieren?

Das "Jedermanns"-Segment:

Es bleibt ein wichtiges, aber schwer zu untersuchendes Arbeitsmarktsegment. Wir registrieren zahlreiche Hinweise auf eine erhebliche und tendenziell wachsende Bedeutung geringqualifizierter und oftmals zugleich prekärer Beschäftigung. So ist im Handel ein hoher Anteil externer Wechsler zu verzeichnen. Bei den Berufsverläufen gibt es Indizien für Mehrfachunterbrechungen (z.B. wiederholte Arbeitslosigkeit). Das SOEP ist hier leider nicht sehr ergiebig: zum einen, weil die Stichproben doch nicht so groß sind, zum anderen, weil wir die Fragen nicht fein genug differenzieren können. Auf jeden Fall wird es im Rahmen des Projektes unerlässlich sein, solche Tendenzen - zunehmende Mehrfachunterbrechungen, Teilzeitbeschäftigung (freiwillige wie unfreiwillige), ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse bis hin zu den nicht versicherungspflichtigen - weiterzuverfolgen. Hier sehen wir noch ein Desiderat, das nicht nur auf den Forschungsstand, sondern zum großen Teil auf die Sache selbst zurückzuführen ist.

Schon jetzt wissen wir, daß sich Prekarität auch in Bereiche ausweitet, bei denen man auf den ersten Blick nicht daran denken würde. Zwar existieren starke Überschneidungen zwischen einer Tätigkeit im "Jedermanns"-Segment im klassischen Sinne - als gering qualifizierte, austauschbare Tätigkeit - einerseits und prekärer Beschäftigung andererseits; doch ist beides keinesfalls deckungsgleich. Es gibt im "Jedermanns"-Segment immer auch bzw. immer noch Normalarbeitsverhältnisse, und zugleich entwickelt sich Prekarität in wachsendem Maße auch auf Gebieten hochqualifizierter Beschäftigung.

Doch bleiben wir beim "Jedermanns"-Segment: Die Arbeitsmarktsignale, die von hier für das Bildungs- und Berufswahlverhalten der Jugendlichen ausgehen, sind unmißverständlich, aber negativ. Zugespitzt lassen sie sich auf die Formel bringen: Jobs sind möglich, Ausbildung ist unnötig, wenn nicht gar unsinnig.

Unsere Forschungsfragen lauten (ähnlich wie für die anderen Arbeitsmarktsegmente): Wie wird sich dieses Feld weiterentwickeln? Welche Reaktionen der Beschäftigten auf Entwicklungen im Bildungssystem sind zu erwarten? - Daß sich im Kontext der Prekarisierungstendenzen weitere, teilweise noch zu präzisierende Fragen stellen werden, habe ich bereits angedeutet.

Aus dem Gesagten ergeben sich für das hier umrissene Arbeitspaket zwei Untersuchungsperspektiven: Die erste bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen Beschäftigerverhalten, den dadurch produzierten Chancenstrukturen und Arbeitmarktsignalen sowie dem dadurch (zumindest teilweise) angeregten Bildungs- und Berufswahlverhalten. In der zweiten Untersuchungsperspektive wird es um die Frage gehen, ob sich eine längerfristig konsistente Rekrutierungsstrategie bei größeren Gruppen von Beschäftigern entwickeln wird. Wenn ja, bei welchen Gruppen und in welcher Form?

Bisher hat sich uns gezeigt, daß in wichtigen Beschäftigungssegmenten noch keine klaren Chancenstrukturen produziert werden, vielmehr häufige Wechsel und starke Turbulenzen zu beobachten sind, daß also auch keine eindeutige Umsetzung von Chancenstrukturen in Arbeitmarktsignale festgestellt werden kann. Ebenso hat sich gezeigt, daß noch keine konsistenten Strategien der Beschäftigten existieren, sondern ihr Verhalten, unter dem Druck der Umstände, durch erhebliche Kurzatmigkeit und Sprunghaftigkeit gekennzeichnet ist. Gerade dies legt für uns eine intensive Beobachtung für die Laufzeit des beabsichtigten Projektes nahe.

Wechselwirkungen von Angebots- und Nachfrageverhalten: Erste Szenarien und forschungsstrategische Überlegungen

Burkart Lutz

Die forschungsstrategische Rolle der Szenarien

Im Zentrum des Forschungsprojektes sollen die Wechselwirkungen zwischen zwei gesellschaftlichen Teilbereichen stehen, die man etwas verkürzt als Bildungs- und Beschäftigungssystem bezeichnen kann. Beide Teilbereiche sind einerseits hochgradig aufeinander angewiesen, andererseits jedoch starken Eigengesetzlichkeiten und einer hohen Veränderungsdynamik unterworfen und - insbesondere und in spezifischer Weise in postsozialistischen Gesellschaften - in sich mehr oder minder instabil. Gewissermaßen als Fluchtpunkt der Analyse wollen wir mehrere konkurrierende Szenarien nutzen.

Beim gegenwärtigen Stand unserer Überlegungen scheinen uns drei Szenarien einigermaßen realistisch:

- ein "Beruflichkeitsszenario", als eine Art Hoffnungsszenario;
- ein "mediterranes" Szenario;
- ein Negativszenario, das einen über längere Zeit andauernden Zustand unterstellt, in dem sich keine verlässlichen Beziehungen zwischen beiden Teilbereichen herausbilden werden.

Wir wollen fragen, von welchen Entwicklungen im Bildungssystem, an der Übergangsschwelle zum Arbeitsmarkt und im Rekrutierungsverhalten der Beschäftigten es abhängt, daß sich das eine oder das andere Szenario in beiden Teilbereichen, also im Bildungs- wie im Beschäftigungssystem, realisieren wird. Unsere Erhebungen und Analysen des Bildungs- und Beschäftigerverhaltens und seiner Entwicklungstendenzen sollen vor allem darauf gerichtet sein, diese Realisierungsvoraussetzungen der verschiedenen Szenarien zu ermitteln und damit ihre Realisierungswahrscheinlichkeiten abzuschätzen. Wir beabsichtigen, die Szenarien im Laufe der Untersuchung mit einer gewissen Regelmäßigkeit kritisch zu überprüfen, um gegebenenfalls die ihnen zugrundeliegenden Annahmen zu revidieren, den ganzen Satz von Szenarien neu zu fassen, das eine oder andere Szenario auszudifferenzieren oder doch wenigstens Details zu präzisieren.

Nun zu den Szenarien im einzelnen:

Das Beruflichkeitsszenario

Die Produktions- und Leistungsstrukturen, die sich im Zuge der strukturellen Angleichung an Westdeutschland bei gleichzeitiger beschleunigter Entindustrialisierung herausgebildet haben bzw. absehen lassen, eröffnen wohl nur zwei realistische Perspektiven der Entwicklung von Arbeit, deren Konsequenzen für die Arbeitskräfte und für die Gesellschaft auf der Hand liegen: Zum einen die Generalisierung von Qualifikationsanforderungen und Qualifikationen auf dem Niveau von Fachangestellten und Facharbeitern, zum anderen eine verbreitete Dequalifizierung der Arbeitsplätze und damit zunehmend auch der Arbeitskräfte.

Das Beruflichkeitsszenario bedeutet, daß die erste dieser beiden Perspektiven überwiegt. Insofern erscheint es uns als Hoffnungsszenario.

Auf dieses Szenario zu setzen ist nicht ganz unrealistisch. Vielmehr erscheint seine Eintrittswahrscheinlichkeit angesichts folgender Tatbestände verhältnismäßig hoch:

- in der DDR wurde an der deutschen Tradition einer starken Berufsorientierung im Bildungssystem wie in den Beschäftigungsstrukturen festgehalten;
- die große Mehrheit der Bevölkerung verfügt über eine berufliche Qualifikation, auch wenn diese in vielen Einzelheiten defizitär war und wohl vielfach auch heute noch ist;
- es werden nach wie vor große Anstrengungen unternommen, um allen Jugendlichen den Erwerb einer beruflichen Erstausbildung zu ermöglichen.

Dieses Szenario ist also nicht völlig illusionär. Vielmehr gibt es recht günstige Ausgangsbedingungen für die von ihm implizierten Entwicklungstendenzen.

Diese Entwicklungstendenzen lassen sich im wesentlichen durch vier Merkmale charakterisieren:

- das duale System berufspraktischer Ausbildung stabilisiert sich als vorrangige, mehr oder minder selbstverständliche Option für Jugendliche und Beschäftigte;
- die bis heute noch stark auf den internen Arbeitsmarkt orientierten Betriebe, Unternehmen und Organisationen öffnen sich sukzessive zum externen Arbeitsmarkt - auch im Sinne eines Austausches von Beschäftigten mit dem externen Arbeits-

markt, was im Einzelfall sehr wohl eine Einschränkung der Arbeitsplatzsicherheit bedeuten kann;

- die Bedeutung weiterführender, berufsbildender Schulen und Einrichtungen, die sich in Westdeutschland als entscheidendes Attraktivitätsmoment für die berufliche Bildung erwiesen haben, nimmt auch in Ostdeutschland stark zu, was die rasche Überwindung der noch bestehenden gravierenden Defizite voraussetzt;
- es bilden sich hinreichend verbindliche Regeln und Normen zwischenbetrieblicher, berufsfachlicher Arbeitsmärkte, wie beispielsweise die Verlässlichkeit tariflicher Mindestbedingungen oder die Anerkennung von Zertifikaten.

Diese vier Voraussetzungen müssen sicherlich gegeben sein, damit von einer Durchsetzung dieses Szenarios in Ostdeutschland gesprochen werden kann - vielleicht nicht unbedingt als generalisierte, aber doch als ausreichend starke Tendenz.

Das "mediterrane" Szenario

Das zweite Szenario unterstellt hingegen, daß es, ähnlich wie in den romanischen Ländern, in Ostdeutschland oder in anderen postsozialistischen Gesellschaften keine generalisierten, verbindlichen und allgemein anerkannten beruflichen Qualifikationen mehr gibt. Professionalisierung ist nur einer Minderheit von Erwerbstätigen als Resultat eines langen Schul- bzw. Hochschulbesuches vorbehalten. Dem Bildungssystem kommt in diesem Szenario eine zentrale Bedeutung zu:

- zum einen bietet das Bildungssystem die einzige Zugangsmöglichkeit zu den relativ wenigen und entsprechend attraktiven Professionen;
- weiterhin wirken die erreichten Bildungsabschlüsse als Filter bei der Rekrutierung von Arbeitskräften ohne spezifische Qualifikation und entscheiden damit über die späteren Karrierechancen;
- endlich übernimmt das Bildungssystem bei generell schlechter Beschäftigungslage zunehmend die Funktion eines Auffangbeckens für andernfalls arbeitslose Jugendliche und Jungerwachsene.

Verbunden hiermit ist eine Zunahme bildungsinterner Konkurrenz um die Bildungsabschlüsse, die einigermäßen gute Beschäftigungschancen versprechen. Dies bedeutet auch, daß nennenswerte Teile eines Geburtsjahrganges, die bei dieser Konkurrenz unterlegen sind, nach mehr oder minder langem Verbleib im Bildungssystem auf dem Arbeitsmarkt nur mehr Chancen in Jobs mit Jedermannsqualifikationen haben.

Dieser Angebotsstruktur entspricht in der Arbeitsplatzstruktur eine starke Polarisierung auf hochwertige, mehr oder minder sichere Tätigkeiten und viele "bad jobs" - durchaus im Sinne der Göttinger Polarisierungsthese (die allerdings Ende der 60er Jahre für die damaligen deutschen Verhältnisse wohl nur sehr bedingt zutrif, sich jedoch im mediterranen Szenario generalisiert und damit auch das Bildungssystem unter massiven Druck setzt).

An welchen Indikatoren läßt sich die Eintrittswahrscheinlichkeit eines solchen mediterranen Szenarios messen?

Ein erster und ganz einfacher Indikator wäre die massive Zunahme der Übertrittsquoten ins Gymnasium.

Allerdings ist eine gewisse Vorsicht in der Interpretation des bisherigen Anstiegs der Abiturientenquote geboten. Artur Meier hat hierzu eine These formuliert, die ich sehr spannend finde: In der DDR habe es eine "strukturelle" Abiturientenpopulation gegeben, von der relativ viele aufgrund administrativer Restriktionen nicht bzw. nur über Umwege zum Abitur und zum Studium gelangten. Nach 1990 erreichte nunmehr das gesamte strukturelle Abiturientenpotential tatsächlich das Abitur. Der starke Anstieg der Gymnasiasten- und Abiturientenquote seit 1990 wäre also insofern und zunächst eine einmalige Erscheinung.

Die entscheidende Frage würde sich erst jetzt stellen, nachdem dieser strukturelle Nachholbedarf gesättigt ist: Kommt es zu Entwicklungen wie in den romanischen Ländern, wo über die Hälfte der Schüler und Schülerinnen ganz selbstverständlich mindestens den Abiturabschluß erstrebt und erreicht, weil sie nur dann überhaupt einigermaßen gute Chancen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt haben? Lassen sich Tendenzen wie eine weitere rapide Zunahme der Übertrittsquoten zum Gymnasium und zur Hochschule beobachten?

Eine besondere Bedeutung hätte in diesem Zusammenhang eine deutliche Zunahme von Mehrfachabschlüssen bzw. Mehrfachqualifikationen. Mehrfachqualifikationen sind ja ein typisches Anzeichen für ausgeprägtes Suchverhalten und für das Bestreben, sich Moratorien zu verschaffen und Bildungs- und Berufswahlentscheidungen auf später zu verschieben.

Weitere Indikatoren für die Eintrittswahrscheinlichkeit des mediterranen Szenarios wären eine deutliche Abnahme von Aufnahmefähigkeit und Attraktivität größerer Teile des dualen Systems der Berufsausbildung sowie die Ausbreitung prekärer Beschäftigung. Für Westdeutschland wissen wir, daß es beachtliche Bestände an Studierenden gibt, die ihr Studium mit verschiedensten Formen wenig qualifizierter,

prekärer Beschäftigung verbinden; solche Kombinationen würden sich im mediterranen Szenario bei anhaltend schlechter Arbeitsmarktlage auch auf andere Beschäftigtengruppen ausweiten.

Ein wichtiger Indikator wäre auch der Fortbestand einer starken Internalisierung von Qualifizierung und Beschäftigung, also einer verbleibenden oder neu sich entwickelnden Orientierung der Beschäftigten an den Regeln und Mustern interner Arbeitsmärkte. Diese Orientierung (die in Ostdeutschland einer langen Tradition entspräche) ist angesichts der in diesem Szenario angenommenen Entwicklung im Bildungssystem für viele Beschäftigte unvermeidlich, weil sie, sieht man von den relativ wenigen Professionen im angelsächsischen Sinne ab, nur auf diese Weise, also durch interne, meist an innerbetrieblichen Aufstieg gebundene Qualifizierung, ihre Versorgung mit ausreichend qualifizierten Arbeitskräften sicherstellen können.

Das mediterrane Szenario ist meiner Einschätzung nach relativ wahrscheinlich, wobei ich nicht weiß, ob man dies, gemessen am Beruflichkeitsszenario, als pessimistisch oder, gemessen an dem dritten Szenario, als optimistisch bezeichnen soll.

Das Negativ-Szenario

Das dritte Szenario, das wir unseren Analysen zugrunde legen wollen, ist ein Negativ-Szenario, das unter anderem die Eigenschaft hat, daß die ihm entsprechenden Entwicklungen politisch kaum mehr zu beherrschen wären.

Ausgangspunkt der Konstruktion dieses Szenarios waren die ausgeprägten Inkonsistenzen in den Arbeitskräftestrategien vieler Beschäftigter, die wir bei unseren Analysen des ostdeutschen Arbeitsmarktes im Rahmen der KSPW festgestellt hatten: Große Teile der Beschäftigten in den neuen Bundesländern haben noch keine Arbeitskräftestrategie entwickelt, die ihrer Struktur und ihren Existenzbedingungen angemessen wäre.¹⁰ Sie leben noch von dem, was man ihre personalwirtschaftliche "Wegzehrung" aus der Zeit vor 1990 nennen könnte.

Dies ist überall dort evident, wo die heutigen Beschäftigten durch - oftmals mehrstufige - Auswahl aus den früheren Belegschaften von Kombinatbetrieben oder auch öffentlichen Verwaltungen hervorging. Doch ist Vergleichbares sehr wohl auch dort festzustellen, wo Betriebe neu entstanden bzw. Belegschaften weitgehend neu

¹⁰ Ein derzeit vom BMBF im Rahmen des Programms "Produktion 2000" gefördertes Projekt des ZSH und anderer Institute ostdeutscher Universität zur Nutzung "weicher" Strategieressourcen in ostdeutschen Klein- und Mittelunternehmen ("INTECH-OST") zeigt im übrigen, daß dies vielfach auch für die Unternehmens-, Fertigungs- und Arbeitsorganisation zutrifft, was einen Gutteil des verbleibenden Produktivitätsrückstandes der ostdeutschen Industrie erklären kann.

zusammengesetzt wurden. Selbst in den Bereichen mit hohem Anteil prekärer, anscheinend ganz unqualifizierter Beschäftigungsverhältnisse kann das Funktionieren der Betriebe zu einem Gutteil darauf beruhen, daß die als Ungelernte eingestellten und eingestuftten Arbeitskräfte in Wirklichkeit eine nicht unerhebliche Vorqualifikation besitzen. Dies gilt beispielsweise für Frauen, die früher Facharbeiterin für Verkauf waren und heute als Ungelernte in den Großmärkten beschäftigt werden. Sie müssen anscheinend nur einfache Tätigkeiten verrichten, wie z.B. Regale einräumen; aber sie haben irgendwann einmal Warenkunde gelernt, wissen, was Etikettierung oder Stücklisten sind und bringen diese Kenntnisse und Erfahrungen ganz selbstverständlich in Tätigkeiten ein, die nach Meinung des Managements keinerlei Qualifikation erfordern.

Die Konstruktion des Negativ-Szenarios beruht auf der Annahme, daß die Inkonsistenz der Arbeitskräftestrategien vieler Beschäftigter, die nicht in der Lage sind, über den "Tellerrand" des nächsten Auftrages, des nächsten Bilanzierungs- oder Steuertermins hinauszuschauen, weiter andauern wird. Damit verbunden breiten sich prekäre Beschäftigungsverhältnisse aus, weil viele Betriebe nur auf diese Weise überhaupt in der Lage sind, sich - oft in einer strukturell schwachen Position - am Markt zu behaupten.

Unmittelbares Korrelat dieser Inkonsistenz des Beschäftigerverhaltens wird sein, daß sich Schüler, Eltern und Lehrer kaum konturierten Vorstellungen über den Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktchancen machen können. Da es für sie keine klaren Bezugspunkte gibt, wird das Bildungsverhalten zunehmend durch hohe Turbulenzen, also durch raschen Wechsel von Präferenzen und Orientierungen, gekennzeichnet sein.

Abschließende Bemerkungen

Lassen Sie mich mit zwei Bemerkungen schließen:

Zum einen sind wir uns dessen natürlich bewußt, daß man zwar das Beruflichkeits-Szenario sehr trennscharf von den beiden anderen Szenarien unterscheiden kann, daß es jedoch zumindest im laufenden Forschungsprozeß schwierig sein dürfte, mediterranes und Negativ-Szenario deutlich voneinander abzugrenzen. Später, vielleicht in zehn Jahren, wird sich vermutlich eine klare Tendenz herausgebildet haben, die dann ex post auch recht einfach zu erklären sein wird. Aber bis dahin - und wir wollen ja genau die laufenden Entwicklungen möglichst zeitnah verfolgen und emergente Strukturen erfassen - müssen wir aus der Sicht des Forschers mit erheblichen Unschärfen rechnen. Vorstellbar ist aber auch, daß über längere Zeit

hinweg Elemente des mediterranen und des Negativ-Szenarios nebeneinander existieren - was im übrigen die politische Beherrschbarkeit der damit induzierten Prozesse im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt kaum erhöhen, sondern eher weiter vermindern wird.

Zum anderen sollen die Szenarien eine Art Fluchtpunkte unserer Analyse liefern, was bedeutet, daß wir im Forschungsprozeß regelmäßig, etwa im Abstand von einem Jahr, die Ergebnisse aus den einzelnen Forschungsschwerpunkten auf diese Szenarien zurückspielen und diese dann neu formulieren oder auch durch neue Szenarien ergänzen wollen. Desgleichen möchten wir bei dieser Gelegenheit und in Abhängigkeit von den dann sichtbar werdenden offenen Fragen oder Unklarheiten auch die Schwerpunkte der weiteren Forschungsarbeit überprüfen und gegebenenfalls neue Schwerpunkte setzen, deren Bedeutung dann offenkundig wird. Zu denken wäre hier etwa an die Frage nach der Rolle regionaler Konstellationen.

Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland- Protokoll zur Diskussion

Christine Steiner unter Mitarbeit von Thomas Ketzmerick

Das Zentrum für Sozialforschung verband mit dem Forschungskolloquium das ausdrückliche Ziel, die Leitfragen und erste forschungsstrategischen Überlegungen für das geplante Forschungsprojekte zur kritischen Diskussion zu stellen. Aus diesem Grunde wurde in einen Kreis von Expertinnen und Experten aus der in erster Linie sozialwissenschaftlichen Bildungs- und Arbeitsmarktforschung sowie der gesellschaftlichen Praxis eingeladen. Vertreten waren neben den Mitarbeiter/innen und Mitgliedern des Zentrums Wissenschaftler/innen aus dem gesamten Bundesgebiet und aus Ost- und Westeuropa.*

Die Grundlage der Diskussion bildeten vorab versandte Materialien zu aktuellen Entwicklungstendenzen und -problemen im ostdeutschen Bildungs- und Beschäftigerverhalten sowie die in diesem Band vorgestellten Kurzreferate. Die jeweiligen Befunde, Entwicklungstendenzen und Hypothesen wurden im Anschluß an die einzelnen Referate diskutiert. Insgesamt fanden vier Diskussionsrunden statt, drei davon zur ostdeutschen Situation sowie eine zu den Entwicklungsprozessen und -problemen in den osteuropäischen Staaten.

Die Diskussion wurde auf Band aufgenommen und anschließend transkribiert. Das Transkript bildete die Grundlage die beiden Protokolle. Dabei wurde versucht, sowohl dem zeitlichen Verlauf der Veranstaltung zu folgen, als auch ähnliche Argumente zu bündeln. Auf die jeweiligen Argumentgeber/innen wird durch die Angabe der Nachnamens verwiesen. Handelt es sich um ein wörtliches Zitat, wird der Vor- und Zuname angegeben.

Im Anschluß werden zunächst Diskussionsergebnisse zur ostdeutschen Situation vorgestellt. Die Diskussionen zu den Entwicklungen in den anderen postsozialistischen Gesellschaften werden im Anschluß an die entsprechenden Statements zusammengefaßt.

Die Diskussion zu den ostdeutschen Problemen und Entwicklungstendenzen konzentrierte sich auf drei Schwerpunkte, die sich am besten mit den drei folgenden Fragen beschreiben lassen:

1. Stützen die vorgestellten empirischen Befunde die forschungsleitende Annahme, daß in den postsozialistischen Gesellschaften mit erheblichen Turbulenzen und

* Die vollständige Teilnehmer/innenliste befindet sich im Anhang (1).

Instabilitäten in den künftigen Wechselwirkungen von Bildungsverhalten, Arbeitsmarktstruktur und Personalpolitik der Beschäftigten zu rechnen sein wird ?

2. Welche theoretischen Konzepte bzw. Theorietraditionen besitzen hierfür die hinreichende Erklärungskraft ?
3. Welche methodischen Probleme birgt das geplante Vorhaben und wie könnte ein erfolgversprechendes Untersuchungsdesign aussehen ?

Zwar wurden diese Fragen in allen Diskussionsrunden verhandelt, allerdings nicht in jeweils gleich starkem Ausmaß: So wurde die Frage nach Stabilität oder Turbulenz in den Wechselwirkungen von Bildungs- und Beschäftigerverhalten vorwiegend im Anschluß an das Referat zu aktuellen Bildungs- und Berufswahl Tendenzen ostdeutscher Jugendlicher, das Problem der theoretischen Adäquatheit und methodische Probleme insbesondere im Anschluß an die Referate zum Beschäftigerverhalten und zur Szenarienkonstruktion diskutiert. Im Sinne der oben kurz beschriebenen Kopplung von zeitlichem Ablauf und thematischen Schwerpunkten folgt zunächst die Zusammenfassung der Diskussion zu aktuellen Tendenzen im Bildungsverhalten ostdeutscher Jugendlicher. Daran schließen sich die Diskussionen zum Beschäftigerverhalten und zur Szenarienkonstruktion an.

1. Turbulenz oder Stabilität - Worauf verweisen die bisherigen empirischen Befunde ?

Zur Erinnerung sei an dieser Stelle nochmals kurz auf die zwei Kernaussagen des Referates verwiesen: Zum einen, so wurde behauptet, sprächen die vorgestellten Tendenzen eher für ein außerordentlich kompliziertes Ineinandergreifen von DDR-Traditionen und - Erwartungen und westdeutschen Institutionentransfer, zum anderen, daß die Unsicherheiten in den Bildungs- und Berufswahlentscheidungen ostdeutscher Jugendlicher zum großen Teil auf die defizitäre bzw. prekäre Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern zurückzuführen ist und daß gerade hier - in Abhängigkeit von der künftigen wirtschaftlichen Entwicklung in Ostdeutschland - nachhaltige Veränderungen und Umbrüche wahrscheinlich sind.

Strittig war zunächst weniger, das postulierte Ineinandergreifen von spezifisch ostdeutschen Sozialisations- und Bildungstraditionen und westdeutschem Institutionentransfer als der stark implizite und generalisierende Charakter dieser Aussage (Baethge). Um zu expliziten und differenzierten Hypothesen zu gelangen, ist sowohl eine sozialstrukturelle Disaggregation (Baethge, Meier) als auch eine eingehendere geschlechts- und regionalspezifische Betrachtung (Krüger, Gnahs, Weymann) vorliegender empirischer Befunde notwendig bzw. in die Planung möglicher eigener

Erhebungen einzubeziehen. Insbesondere die differenzierte Betrachtung unterschiedlicher Raumtypen läßt die Rolle und das je spezifische Gewicht von Vermittlungsagenturen in Fragen der Bildungs- und Berufswahl wie Lehrern, Berufsberatungszentren oder persönlichen Netzwerken deutlich werden (Weymann). Eine solche Herangehensweise ermöglicht zum einen die Identifizierung von gruppen- bzw. schichtspezifischen Stabilitäten bzw. Instabilitäten im Bildungsverhalten und deren mögliche Veränderung im Zeitverlauf; zum anderen kann das Besondere der neuen Bundesländer, nämlich in welcher Weise sich die anderen Bildungs- und Sozialisationsstraditionen mit den neuen gesellschaftlichen Lagen verbinden (Baethge), klarer beschrieben werden.

In den präsentierten ostdeutschen Befunden der vergangenen Jahre zeigt sich bisher eher eine relativ große Stabilität des Bildungsverhaltens (Meier, Alex, Baethge). Angesichts eines schnellen und fast vollständigen Auswechselns bzw. Umgestaltens der Bildungsinstitutionen ist dieses recht stabile Bildungsverhalten die eigentliche Überraschung der bisherigen Entwicklung. Insofern stellt sich die Frage, wie sich die Gleichzeitigkeit von institutionellem Umbruch und relativ stabilem Bildungsverhalten erklärt. In der Diskussion schälten sich drei mögliche Erklärungsvarianten heraus.

(1) Zunächst sprechen einige Indikatoren durchaus für das Fortwirken von in der DDR üblichen Bildungspräferenzen: "Im Grunde verhalten sich die Eltern und ihr Nachwuchs (...) etwa ähnlich, wie sie sich vorher verhalten haben, trotz aller struktureller Veränderungen: Sie streben im großen Ganzen den Zehn-Klassen-Abschluß an (...) und sie gehen fast auf den Prozentsatz genau (...) zwischen 75% und 80% dann in die Lehrausbildung. Verbreitert hat sich die Zahl der Abiturienten." (Artur Meier).

(2) Dies könnte jedoch ebenso ein Ausdruck dafür sein, daß Jugendliche und ihre Eltern sehr schnell gelernt haben, sich der neuen Situation und den damit verbundenen Anforderungen offensiv zu stellen und zumindest versuchen, ihren Nutzen zu maximieren (Grünert). Dabei müssen sich die beiden eben genannten Orientierungen nicht ausschließen, vielmehr können sie auch gleichzeitig verfolgt werden, was das folgende Beispiel vielleicht illustriert: Empirische Untersuchungen verweisen darauf, daß ostdeutsche Eltern durch das einheitliche DDR-Schulsystem mehr Chancengleichheit gewährleistet sahen als im bundesrepublikanischen* und dies auch als wünschens- und bewahrenswert betrachten. Gleichzeitig orientieren Eltern ihre Kinder in Anbetracht der prekären Arbeitsmarktsituation auf einen bestmöglichst qualifizierenden Schulabschluß.

* Dies erfolgt offensichtlich unabhängig von der Tatsache, daß auch durch das Schulsystem der DDR soziale Ungleichheiten produziert und reproduziert wurden.

(3) Allerdings hat der Umbau des ostdeutschen Bildungssystems eine Reihe dramatischer Einbrüche bzw. prekäre Situationen hervorgebracht, was sich insbesondere an der jährlich zu geringen Zahl an Ausbildungsplätzen (Meier, Alex, Cramer), der hohe Anteil außer- und überbetrieblicher Ausbildungsplätze (Cramer), die unzureichende Zahl von Fachschulen (Alex) zeigt. Insofern ist es sehr wahrscheinlich, daß diese Stabilität in hohem Maße durch die Unzulänglichkeiten des Bildungsangebotes hervorgerufen wurde. "Wenn hier in Ostdeutschland ein blühendes Berufsfachschulwesen wie in Westdeutschland existieren würde, dann würde das Bildungsverhalten hier ganz anders aussehen und wir würden nicht von dieser für viele Politiker und auch für mich überraschenden Stabilität trotz miserabler Ausbildungssituation sprechen." (Laszlo Alex) Mit anderen Worten: Nicht nur die soziale Struktur und Bildungstradition sondern auch die Bildungsnachfrage ist zur Erklärung des bisherigen Bildungsverhaltens notwendig.

Für das geplante Projekt ist es eminent wichtig, für wie stabil die Struktur des aktuellen Bildungsangebotes und die gegenwärtige Sozialstruktur angesehen wird. Im Verlaufe des Transformationsprozesses hat sich ja auch die Sozialstruktur nachhaltig verändert. Somit stellt sich die Frage, ob man heute schon zweifelsfrei von einer neuen, einigermaßen stabilen Sozialstruktur sprechen und von der aus auf das Bildungsverhalten geschlossen werden kann (Alex, Sahner). Mit anderen Worten: Vor Beginn eines solchen Forschungsvorhabens sollte eine Antwort auf die Frage gefunden werden, ob sich Ostdeutschland bzw. die osteuropäischen Staaten noch immer in einem starken Umbruchprozeß befinden oder nicht. In Rahmen der Diskussion wurde die Ansicht vertreten, daß die Umbruchprozesse, soweit es Ostdeutschland betrifft, als noch nicht abgeschlossen betrachtet werden können (Alex, Lutz).

Teilt man diese Prämisse, dann sind Brüche in den Bildungsentscheidungen sehr wahrscheinlich. Diese werden vermutlich zum großen Teil durch die Teile des Systems beruflicher Bildung hervorgerufen werden, deren Prekarität bereits weiter oben beschrieben wurde. Zwar zeigen die westdeutschen Erfahrungen, daß sich Entwicklungstrends im Bildungsverhalten generell an der konjunkturellen Situation brechen (Krüger); und insofern immer mehr oder weniger stabil sind, gleichwohl gab es in Westdeutschland in den letzten zwanzig Jahren nur einmal eine wirkliche Bruchsituation, in der sich sowohl die Bildungsabsichten als auch das Bildungsverhalten im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren dramatisch veränderte, zu verzeichnen, und zwar in den Jahren 1993/94 (Alex).

Für die künftige ostdeutsche Entwicklung stellt sich die Frage, ob weiterhin kurzfristige Konjunkturen die Nachfrage steuern, wie beispielsweise beim Ausbildungs-

boom im Bau- und Baunebenhandwerk, oder ob sich eine Arbeitsmarktlage herausbildet, die vermittelt eindeutiger und stabiler Signale das bisherige Bildungsverhalten nachhaltig verändern werden. Jedoch werden in beiden Fällen die bisher recht stabilen Trends im Bildungsverhalten unwahrscheinlich.

Zentral scheint also die Frage zu sein, wie die noch in Veränderung begriffenen Verhältnisse in der Sozialstruktur, auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem ineinandergreifen und welche Dynamik dies freisetzt. Notwendig sei dazu ein Forschungsdesign, das es ermöglicht, diese Dynamik abzubilden, ohne der Gefahr zu erliegen, strukturelle Sachverhalte vorschnell in Verhaltensgrößen zu übersetzen oder andersherum mehr oder weniger tradierte Bildungsabsichten und -entscheidungen zur Erklärung für strukturelle Diskrepanzen heranzuziehen. In diesem Sinne sollte sowohl die Problemebene des geplanten Forschungsvorhabens als auch die Arbeitshypothesen reformuliert werden.

2. Neue Formen der Arbeitsmarktsegmentation in Ostdeutschland?

Zweifelsohne und in Anbetracht der gesellschaftlichen Umbruchsituation auch nicht weiter überraschend sind die bisher zu beobachtenden Entwicklungen im ostdeutschen Beschäftigerverhalten höchst unterschiedlich und durch große Unschärfen gekennzeichnet. Mit dem Rückgriff auf den Münchner Segmentationsansatz wurde der Versuch unternommen, jenseits des konkreten Einzelfalls und der Unterstellung eines homogenen Arbeitsmarktes, ähnliche, empirisch relevante Interessenlagen seitens der Beschäftigten zu bündeln.

Im Mittelpunkt der Diskussion über die so dargestellten Entwicklungstrends im Beschäftigerverhalten stand zum einen die Frage, ob die Bündelung der Beschäftigterinteressen vermittelt der drei "klassischen" westdeutschen Arbeitsmarktsegmente - dem internen und dem betriebszentrierten Segment sowie dem Jedermannssegment- die ostdeutschen Verhältnisse adäquat abzubilden vermögen, zum anderen, ob dieser Ansatz tragfähig für die Analyse künftiger Entwicklungen ist.

So wurde zunächst darauf aufmerksam gemacht, daß verschiedene Entwicklungen es zunehmend erschweren, bestimmte Betriebs- und Beschäftigungsverhältnisse mit den traditionellen Charakteristika der Segmente zusammenzubringen. Dies zeigt sich z. B. bei einer Reihe neuer Arbeitsformen wie Scheinselbständigkeit oder die Abkehr von funktional- zu eher projektbezogenen Tätigkeiten, die nicht umstandslos in das Konzept des dreigliedrigen Arbeitsmarktes untergebracht werden können (Kehm, Bernien, Weymann). Dabei handelt es sich ja keineswegs um für den traditionellen Jedermannsarbeitsmarkt typische un- oder wenig qualifizierten Arbeitstä-

tigkeiten, sondern es werden dort zunehmend auch hochqualifizierte Dienstleistungen erbracht (Kehm). Insofern scheint sich das Jedermannssegment auf Tätigkeitsfelder auszudehnen, die früher anderen Segmenten zugeordnet wurden.

Erste Auswertungen des IAB-Betriebspanels weisen zudem darauf hin, daß sich ostdeutsche Betriebe nach einer ersten marktwirtschaftlichen Anpassung nun in eine Konsolidierungsphase eingetreten sind. Verbunden damit ist die Personalpolitik in vielen Betrieben bisher äußerst restriktiv. Die Phase eigentlich offensiver Personalpolitik, wann immer sie eintritt, steht noch aus (Bernien). Zu berücksichtigen ist, daß die Ausbildungsaktivitäten in hohem Maße auf die massive staatliche Förderung zurückzuführen sind. Dies trifft insbesondere auf ostdeutsche Handwerksbetriebe zu, die hier dem berufsfachlichen Arbeitsmarktsegment zugerechnet wurden. Angesichts dieser massiven staatlichen Förderung stellt sich die Frage, inwieweit hier von Berufsfachlichkeit gesprochen werden kann. Hier wird vermutlich die künftige Entwicklung zeigen, inwieweit eine "klassische" berufsfachlich Orientierung seitens der Betriebe vorliegt (Johnson, Weymann, Gnahs).

Für den westdeutschen Arbeitsmarkt lassen sich in den Arbeitsmarktsegmenten deutliche alters- und geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. So sind im Jedermannssegment überproportional viele junge Menschen, vor allem Berufsanfänger/innen oder auch teilzeitarbeitende Studierende, zu finden, während auf dem beruflich verfaßten Arbeitsmarktsegment v. a. die Älteren beschäftigt sind (Alex). Westdeutsche bzw. westeuropäische Untersuchungen zeigen, daß Beschäftigte mit zunehmender Beschäftigungsdauer über die Segmentgrenzen hinweg "wandern", also den Sprung aus dem Jedermannssegment in das berufsfachliche oder interne Segment schaffen. Für die Entwicklung in Ostdeutschland stellt sich somit die Frage ob und wann bzw. welchen Personengruppen dies gelingt.

Dies würde jedoch voraussetzen, daß es künftig in Ostdeutschland funktionierende interne und berufsfachliche Arbeitsmärkte geben wird. Als problematisch könnte sich in diesem Zusammenhang auch die geringe Anzahl interner Arbeitsmärkte in Ostdeutschland erweisen: "Die alten DDR-Kombinate sind alle zerschlagen und übriggeblieben sind kleine mittelständische Betriebe. Daß die sich eine Zeitlang noch so verhalten wie Kombinate, ist verständlich. Dies wird sich aber irgendwann mit erheblichen Konsequenzen ändern. Wir werden hier aufgrund des Fehlens des internen Segmentes ganz andere Verhaltensweisen bekommen." (Ulrich Cramer)

Fraglich ist jedoch, ob die o. g. ostdeutschen Problempotentiale tatsächlich so verschieden von den westdeutschen Verhältnissen sind, weil auch dort sich die Beschäftigungsverhältnisse nachhaltig geändert haben bzw. ändern. Auch in Westdeutschland kann nicht mehr umstandslos von den drei Segmenten gesprochen

werden: "Die internen Arbeitsmärkte weichen ja auch im Westen kolossal auf. Wir haben lange geglaubt, daß die Pflege des Personals die Stärke der westdeutschen Industrie und auch der westdeutschen Dienstleistungsunternehmen ist. Mittlerweile glauben viele Betriebe da überhaupt nicht mehr dran. Sie fragen nicht mehr, wie sie langfristig ihre Personalressourcen sichern, sondern ihre Personalkosten senken können. Das trifft für das berufsfachliche Segment ebenso wie für das traditionell interne Segment zu." (Martin Baethge) Gerade in nicht-traditionellen Branchen, wie Versicherungen und Banken oder auch in der Telekommunikation verschieben sich die Segmentcharakteristika: "Da entsteht offensichtlich eine neue Beschäftigungsstruktur und damit auch neue Betriebsverhältnisse, wo unter ganz seltsamen neuen Bedingungen gearbeitet wird." (Ansgar Weymann). Zu klären ist, ob es sich bei diesen Prozessen um konjunkturelle oder regionale Besonderheiten handelt oder ob sie als Indikatoren des sozialen Wandels verstanden werden müssen (Weymann).

Insofern scheint die entscheidende Frage für die gegenwärtige gesamtdeutsche Entwicklung zu sein, ob es gelingt, die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und den Abbau lebenslanger Beschäftigung auf der Ebene berufsfachlicher, zwischenbetrieblicher Arbeitsmärkte abzufangen, oder ob es ein kontinuierliches Abstürzen auf Jedermannsarbeitsmärkte gibt. Dies ist insofern auch eine neue Frage, als die bisherige Arbeitsmarkttheorie sich nicht mit den institutionellen und kulturellen Voraussetzungen für funktionierende berufsfachliche Arbeitsmärkte beschäftigt hat (Lutz).

Deutlicher als bisher sollte die Verbindung zwischen den einzelnen Segmenten und dem Bildungs- und Berufswahlverhalten von Jugendlichen herausgestellt werden (Krüger, Solga). Die Wahrnehmung betrieblicher Rekrutierungsstrategien ist vermutlich weit weniger ausschlaggebend für die Berufswahl, als der tatsächliche Beruf und die vermuteten Einkommens-, Karriere- und Arbeitsmarktchancen. (Krüger) Hinzu kommt, daß das Sozioökonomische Panel (SOEP) gerade für die Darstellung des Zusammenhangs von Bildung und Beschäftigung eher eine ungeeignete Datengrundlage ist, da interessierende junge Jahrgänge nicht repräsentativ vertreten sind (Solga).

3. Szenarien

Die Diskussion über die drei im Referat von Burkart Lutz vorgestellten Szenarien schloß in gewisser Weise direkt an die vorangegangene Diskussion zum Beschäftigerverhalten in den einzelnen Arbeitsmarktsegmenten an. Im Mittelpunkt der Dis-

kussion stand das vorgestellte Hoffnungsszenario, welches zum Ausdruck bringen soll, daß die einzige Chance, in Ostdeutschland eine ausreichende Wertschöpfungsbasis zu erlangen, in einem ausreichend hohen Maße von Beruflichkeit des zu Verfügung stehenden Arbeitskräfteangebotes besteht (Lutz). Stärker als in der Debatte über die Arbeitsmarktsegmente in Ostdeutschland wurde jedoch die Beruflichkeit problematisiert.

Das Szenario hebe zu stark auf Beruflichkeit als Hoffnungsträger ab. Hier könne der Begriff der Fachlichkeit möglicherweise fruchtbarer sein, weil es gerade in Umbruchsituationen zu einer starken Aufwertung von Fachkenntnis kommen kann, die nicht unbedingt in Richtung deutscher Beruflichkeit geht muß. So läßt sich in Japan beispielsweise beobachten, daß die Schwächung der dort äußerst stark ausgeprägten internen Arbeitsmärkte einhergeht mit einer Aufwertung fachlicher Kompetenz, die jedoch keinerlei Anzeichen von Beruflichkeit trägt (Teichler).

In den Szenarien wird mit einer arbeitsmarkttheoretischen Definition von Beruflichkeit operiert, d. h. es wird darunter die Vermittlung eines verbindlichen Satzes von Fähigkeiten und Kenntnissen verstanden, die es dem Inhaber erlaubt, in unterschiedlichen betrieblichen Kontexten zu arbeiten. Bei einer solchen Fassung von Beruflichkeit läuft man jedoch Gefahr, die arbeitsmarktstrukturellen Komponenten auszuschalten: Das Spezifische an Beruflichkeit ist die gleichzeitige Vermittlung eines typischen Sozialisationsmodus und eines Sozialtypus': "Nicht nur für die neuen sondern auch für die alten Bundesländer steht beides längst in Frage, und zwar deshalb, weil sich der Kapitalismus vom Stakeholder- zum Shareholder-Kapitalismus gewandelt hat." (Marin Baethge)

Das Hoffnungsszenario ist im Grunde das traditionelle, eng mit der deutschen Variante des Stakeholder-Kapitalismus verbundene Modell. Das war ein starkes Modell auf der Basis von Kompromissen zwischen den Tarifpartnern, mit klaren tarifrechtlichen Bindungen der Ausbildungsabschlüsse und einem bestimmten Maß von Sicherheit und Zukunftsperspektiven für Arbeitsverhältnisse. Dies hatte natürlich auch eine hohe Signalwirkung für Eltern und Schüler. Dieses Modell steht zur Disposition. Diese zeigt sich vielleicht am besten am Auseinanderbrechen der bisher hochgradigen Trennung des Systems der Berufsausbildung und des hochschulbezogenen Modells der höheren Bildung (Baethge).

Wenn unterstellt werden kann, daß sich ein Übergang zur Wissensgesellschaft vollzieht, dann ist damit möglicherweise nicht nur der Wandel vom alten dualen zu einem stärker hochschulorientierten Muster verbunden, sondern eine Veränderung der Konfigurationen von Fachlichkeit und Beruflichkeit, die ein Mensch braucht, um persönliche Kontinuität und Identität herzustellen. In einer Wissensgesellschaft wird

eine Grundfähigkeit des Individuums sein, mehr Widersprüche auszuhalten, mit einem geringeren Ausmaß an qualifikatorischer Geschlossenheit auszukommen, als dies in unserer hergebrachten Gesellschaft notwendig war. Insofern sei es sinnvoll, das Verhältnis von Beruflichkeit und Fachlichkeit bewußt zu reflektieren, weil dies nicht zuletzt den Blick für entstehende neue Formen von Kompetenz eröffnet (Teichler).

Die Szenarien eröffnen sicherlich die Möglichkeit, Bildungs- und Berufsbeziehungen nicht nur rein strukturell zu begründen, sondern als Entwicklung und Etablierung bestimmter Gestaltungsprinzipien (Krüger). Trotzdem erscheinen sie noch zu "strukturelllastig". In die Analyse müßten u. a. die diversen Akteure und ihre Interessen einbezogen werden (Weymann, Johnson). Das Bildungssystem beispielsweise ist ein starker eigeninteressierter Akteur. In den Szenarien wird es letztlich so dargestellt, daß das Bildungssystem schon die entsprechenden Angebote machen wird, auf die Beschäftiger oder Schüler und Eltern zurückgreifen werden (Johnson). In den Szenarien sollten also auch Annahmen über die Eigendynamik mittlerer Strukturen wie beispielsweise dem Dualen System der Berufsausbildung gemacht werden, da diese je nach Szenario verschieden entwickeln können, was wiederum Konsequenzen für die Entwicklung von Berufsbildungsabschlüssen hat (Alex).

Neben der expliziten Aufnahme intermediärer Akteure in das geplante Vorhaben wurden vor allem auch auf mögliche Konstruktionsfehler der Szenarien hingewiesen.

- So erscheint als wirklich starke Scheidelinie zwischen den Szenarien der Anteil an und die Entwicklung von prekären Beschäftigungsverhältnissen. Da jedoch prekäre Beschäftigung die einzige Beschäftigungsform in der westlichen Welt ist, die überhaupt noch Zuwächse verzeichnet, ist diese Scheidelinie problematisch. Vermutlich wird in allen drei Fällen der künftigen Entwicklung prekäre Beschäftigung eine wichtige quantitative Rolle spielen (Alex), was wiederum Rückkopplungen auf das Gesamtsystem haben wird (Teichler).
- Weiterhin wurde vorgeschlagen, die Möglichkeit zu prüfen, mit nur einem Idealtyp im Sinne eines Erklärungsidealtyps zu arbeiten. In einem solchen Idealtyp müßten alle theoretisch vorhandenen Triebkräfte wie Rationalisierung, Kapital, Akteure, Demokratie etc. einbezogen und mit den vorgefunden empirischen Beschreibungen kontrastiert werden (Weymann).
- Die Szenarien bringen momentan eine starke Wertung zum Ausdruck. Insofern sei eine Enttäuschung beim Ausbleiben des gewünschten Szenarios quasi vorprogrammiert. Da möglicherweise hybride Formen als Zwischenlösungen denkbar

sind, von denen nicht gesagt werden kann, ob sie nun gut oder schlecht seien, sollte auf eine solche Wertung verzichtet werden.

Insgesamt müssen die Vorannahmen, die der Szenarienkonstruktion zugrunde liegen, expliziter herausgestellt werden (Krüger). So hat der noch nicht abgeschlossene Transformationsprozeß in Ostdeutschland im Verhältnis von Bildungssystem und Beschäftigungsstrukturen offensichtlich eine äußerst konflikträchtige und spannungsgeladene Situation hervorgebracht, die insbesondere dadurch gekennzeichnet ist, daß für eine gewisse Zeit kontinuierlich Nachwuchskräfte auf den Arbeitsmarkt drängen, während die Mehrzahl der Beschäftigten überhaupt kein Interesse weder an ihnen noch an der Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse hat.

Insofern handelt es sich beim geplanten Vorhaben im eigentlichen Sinne um ein Transformationsprojekt, das davon ausgeht, daß sich stabilere Strukturen vermutlich erst nach der Jahrtausendwende herausgebildet haben werden. Dabei soll sowohl versucht werden, diesen Stabilisierungsprozeß zu begleiten, als auch die sich möglicherweise entwickelnden neuen Strukturformen wie etwa die mögliche Nichtetablierung des berufsfachlichen Arbeitsmarktes, die Entwicklung eines neuen, vierten Arbeitsmarktsegmentes oder die Herausbildung neuer Formen von Beruflichkeit, zu beschreiben.

4. Zusammenfassung

Insgesamt verdeutlichte die Diskussion zu ostdeutschen Tendenzen im Bildungs- und Beschäftigerverhalten sowie den auf sie zurückgehenden forschungsstrategischen Überlegungen, daß

- der ostdeutsche Transformationsprozeß zwar im Vergleich zu den ersten Jahren an Dynamik verloren hat, trotzdem jedoch noch nicht als abgeschlossen angesehen werden kann;
- es hat sich vielmehr in den vergangenen Jahren eine konflikträchtige Konstellation in Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem herausgebildet, die sich nicht nur in den aktuellen Problemlagen widerspiegelt sondern auch die Gefahr künftiger Instabilitäten **wahrscheinlich** werden läßt.

Aus diesem Grunde bestand in der Diskussionsrunde Konsens darüber, daß das geplante Forschungsvorhaben nicht nur sinnvoll sondern auch notwendig sei.

Strittig waren dagegen einige Interpretationen der vorgestellten empirischer Befunde sowie Aspekte der Szenarienkonstruktion. Aus der Kritik lassen sich drei wesentliche Punkte festhalten:

- in die Analyse müssen alle Akteursebenen mit einbezogen werden, vor allem aber die staatliche Bildungspolitik;
- die der Szenarien zugrundeliegenden Prämissen müssen expliziter benannt werden;
- die Szenarien sollten so konstruiert werden, daß mit ihnen sowohl empirisch als auch theoretisch die Vermittlung der verschiedenen Untersuchungsebenen möglich wird.

TEIL 2

Aktuelle Bildungssystem- und Arbeitsmarktentwicklungen in postsozialistischen Ländern

Anmerkungen über die ungarische Arbeitsmarkt- und Bildungssystementwicklung seit 1990

Tamás Gyekiczky

In den vergangenen Jahren wurde öfter die Ansicht geäußert, daß diejenigen ehemaligen "Ostblockländer", die eine ähnliche Nachkriegsgeschichte hatten, nach der Wende auch einen ähnlichen Transformationsweg einschlagen würden. Im großen und ganzen kann diese These sicher bestätigt werden. Betrachtet man jedoch die jeweils konkreten Einzelentwicklungen, dann sind Fragen wie, ob die ostdeutsche Entwicklung am Arbeitsmarkt und im Bildungssystem auch in Ungarn so ähnlich abgelaufen ist, aufgrund der anderen Sozial- und Strukturgeschichte sowie einer anderen politischen und gesellschaftlichen Logik der Systemtransformation nicht mit einem einfachen "Ja" oder "Nein" zu beantworten. Im vorliegenden Papier wird nun versucht, einige Charakteristika des ungarischen Weges darzustellen.

(1) Als Ausgangspunkt soll hier kurz die wirtschaftliche Situation im Spätsozialismus dargestellt werden. Nach der Theorie von János Kornai (Economics of Shortage, Amsterdam 1980.) kann das komplexe ökonomische System des Sozialismus als **Mangelwirtschaft** beschrieben werden. In einem allgemeinen ökonomischen Sinne ist Mangelwirtschaft die Gleichzeitigkeit von Mangel und Überschuß, die sich auf allen Ebenen der Produktion und in allen Bereichen der Gesellschaft entwickelt. Die Aufgabe des Unternehmensmanagements in einer solchen Wirtschaft ist es, eine möglichst optimale Lösung zur Überbrückung zwischen Mangel und Überschuß zu finden.

Innerhalb des Sozialismus mußte jedoch noch ein anderes Gleichgewicht, nämlich das zwischen Plan und Selbständigkeit, hergestellt werden. Wegen des generell herrschenden Mangels konnte der Plan nicht verwirklicht werden. Die Manager hatten nun dafür zu sorgen, entsprechende Mittel zur Mangelbeseitigung im alltäglichen Produktionsprozeß zur Verfügung zu stellen. Die übliche Lösung war ganz einfach: Zwangssubstituierung, wie Kornai sie beschrieb, also der Versuch, die originalen (und planmäßigen) Sachen immer durch andere Sachteile, Dinge oder Bestandteile zu ersetzen. Eine solche Lösung des Mangelproblems war auch im Bereich des Human Resource Managements typisch. Wenn ein Arbeiter fehlte, mußte seine Stelle mit einem anderen besetzt werden, auch wenn dieser keine oder eine andere Fachausbildung hatte. In der Konsequenz führte das auf der einen Seite zur Abwertung von (formaler) Fachkenntnis, auf der anderen Seite wurden fachliche, betrieblich vermittelte Fähigkeiten aufgewertet. Kurz: Es kam zu einer Abwertung der öffentlichen Fachschulen und Aufwertung der betriebsinternen Kurse. Diese Situation war

besonders häufig in den "sozialistischen" Großbetrieben anzutreffen. Ein derartiger Segmentierungsprozeß zwischen betrieblicher und öffentlicher Fachbildung entstand bereits am Anfang der Mangelwirtschaft, verstärkte sich jedoch nach der Wirtschaftsreform von 1968.

(2) Die Wirtschaftsreform versuchte, Marktlogik und administrative Verwaltungslogik miteinander zu kombinieren. Dieser Versuch brachte viele Probleme mit sich. Mit der Logik des Arbeitsmarktes, deren Etablierung ja ein Hauptziel der Wirtschaftsreform war, verstärkte sich die Einkommens- und Lohnorientierung bei der Bildungs- und Berufswahl enorm. Die zukünftigen Lohnerwartungen hätten das Schicksal einiger Fächer völlig determinieren können, wenn der Korrekturmechanismus der administrativen Regelung nicht funktioniert hätte. Das System der administrativen Arbeitskraftredistribution hatte nämlich die Überlebenschancen der marktunfähigen Schulen gesichert. Die Doppelregelung verursachte jedoch eine neue Spaltung in dem Fachausbildungssystem: Fachschulen ohne Nachfrage auf dem Bildungsmarkt konnten dadurch bis zum heutigen Tage überleben.

Trotz der Entwicklung eines "Mischsystems" hatte die Reform damals viele positive Ergebnisse: Die Fachausbildung in der Landwirtschaft wurde genauso erneuert wie die Ausbildungsstruktur des ganzen öffentlichen Fachwesens. Als neue Institution wurde die Fachmittelschule eingeführt, die neben einem Fachzeugnis auch das Abitur anbieten konnte. Die Fachmittelschulen wurden insbesondere im "Dienstleistungssektor" eingerichtet. Sie bildeten die Grundlage für die Modernisierung in den achtziger Jahren. Am Ende des Spätsozialismus wurde die Marktlogik im Bereich der Fachausbildung immer wichtiger. Es kann sogar von einer "Vorprivatisierung" gesprochen werden. Unter diesem Begriff verstehen wir eine spezielle Arbeitsteilung zwischen öffentlichen Fachausbildungseinrichtungen und Privatunternehmen sowie eine spezielle Praxis hinsichtlich der Trägerschaft für die Kosten der Fachausbildung: so begannen z. B. Lehrlinge, die in einer staatlichen Fachschule ausgebildet wurden und für die der Staat sehr viel Geld ausgegeben hat, ihre Karriere nach der Fachprüfung häufig sofort in privaten Unternehmen. Die Privatunternehmen dagegen investierten kein Geld in die Ausbildung, wollten jedoch alle Vorteile der staatlichen Fachausbildung ausnutzen. Diese Praxis kam insbesondere in den sogenannten "Modefächern", wie Karosserieschlosser oder Friseur, zum tragen.

(3) Die Definition von Fachkenntnis, welche mittels einer Fachordnungsliste offiziell anerkannt wurde, folgte den Ansprüchen der (Groß-)Industrie. Viele Fächer, die vor allem in kleinen Betrieben oder im Dienstleistungssektor ausgeübt wurden, fehlten jedoch auf dieser Liste. Deshalb sollte die Fachausbildung in einigen Bereichen zu-

sätzlich zum institutionellen Ausbildungssystem entwickelt werden. Paradoxe Weise wurde diese Entwicklung nun gerade nicht von den öffentlichen Fachausbildungseinrichtungen getrennt. Entweder mußte eine Fachprüfung in einer staatlichen Facharbeiterschule abgelegt werden, oder die schulische Ausbildung funktionierte wie eine Grundschule, an deren Anschluß die Ausbildung in Form von Weiterbildungskursen in kleinen Werkstätten vorgenommen wurde. Ein solches Fach war beispielsweise der Fernsehreparaturmeister. Aus soziologischer Sicht kam es um eine Verstärkung der Segmentierung, die mit einer neuen Kopplung von (Privat)Unternehmen und Fachschulen einherging. Dies alles brachte die Wirtschaftsreform. Die damals ebenfalls neu aufgebauten Kultur- und Bildungstraditionen bestanden bis zur Wende.

(4) Der Zusammenhang zwischen Bildungssystem und gesellschaftlicher Ungleichheit wird von ungarischen Soziologen seit Mitte der siebziger Jahren untersucht. Das Bildungssystem kann diesen Untersuchungen zufolge als eine der wichtigsten Institutionen im Prozeß der Strukturreproduktion der ungarischen Gesellschaft betrachtet werden. Die Möglichkeit, nach dem Fachabitur die Universität zu besuchen, war beispielsweise nur Kindern des Mittelstandes möglich, weil dieser Schultyp von dessen Kindern präferiert wurde. Die Kinder, die nur eine Facharbeiterschule besuchten, meistens Arbeiter- und Bauernkinder, konnten kaum eine höhere Stufe im Bildungssystems erreichen. Für sie bot auch die Facharbeiterausbildung keine Aufstiegsmöglichkeiten. Die Fachausbildungsinstitutionen waren also ein Teil des gesellschaftlichen Reproduktionssystems, wobei die innere Strukturhierarchie der Bildungsinstitutionen mit der Gesellschaftshierarchie der sozialen Schichten völlig identisch war. In den achtziger Jahren bestand die Möglichkeit, von den Facharbeiterschulen direkt an die Universität zu gehen. Sie stand jedoch nur denjenigen jungen Facharbeitern offen, die durch einen politischen Selektionsprozeß gegangen waren. Der blockierte Output des Bildungssystems bestand in Ungarn also während der ganzen Zeit und kann als eine Systemcharakteristik des real existierenden Sozialismus angesehen werden.

Wie könnte man diesen kurzen historischen Überblick zusammenfassen? In Ungarn gab es eine starke Segmentierung zwischen öffentlichen und betrieblichen Bildungseinrichtungen im Fachausbildungssystem. Die Ausbildungsstruktur wies eine eigene "Mischlogik" zwischen Marktprinzipien und administrativen Redistributionsnormen auf. Der Arbeitsmarkt als Institution von Angebot und Nachfrage an Fachkenntnissen kam nur in unterentwickelter Form zustande. Jedoch hatte die Schwäche der Arbeitsmarktinstitutionen überhaupt keine Bedeutung. Normen oder Werte des Arbeitsmarktes wurden von einzelnen und kollektiven Systemakteuren des Bildungswesens repräsentiert, besonders in Entscheidungssituationen wie der Bildungs- und Berufs-

wahl. Vielleicht kann ein Unterschied zwischen der Entwicklung in Ungarn und der DDR in den unterschiedlichen Freiheitsgraden der Arbeitsmarktlogik gesehen werden.

(5) Die aktuelle Situation kann nur sehr vorsichtig zusammengefaßt werden, weil die Systemtransformation weitestgehend eine noch offene Frage ist. Trotzdem könnte man die heutige Lage wie folgt charakterisieren :

- *Hohe Arbeitslosigkeit seit 1991, von der besonders junge Facharbeiter stark betroffen sind.*

50% der jungen Arbeitslosen sind Facharbeiter, unabhängig von ihren Fachbereichen oder dem Zeitpunkt des Schulabganges. Die Möglichkeit, arbeitslos zu werden, führte bei den jungen Leuten im Vergleich zu den 80er Jahren zu einer niedrigeren Fachausbildungsmotivation. Damals lag der Anteil der einzelnen Generationen, die eine Facharbeiterschule besuchten, bei 31% bis 40%. Heute sind es nur noch 20%.

- *Die ungarische Wirtschaft hat sich sehr schnell verändert. Die Großbetriebe brachen zusammen, viele Mittel- und Kleinbetriebe entstanden dafür neu.*

Die Unternehmenszahl erhöhte sich insbesondere im Dienstleistungssektor. Heute arbeiten ungefähr 68% der Beschäftigten in diesem Wirtschaftssektor. Aufgrund des ökonomischen Strukturwandels entstand eine hohe Unsicherheit in der Präferenz- und in den Prioritätsnormen für die jeweiligen Fächer. Darüber hinaus entstanden völlig neue Fächer bzw. einige Fächer entstanden wieder, wie beispielsweise der Börsenmakler. Wo ausgezeichnete Marktchancen mittels Fachkenntnisse möglich scheinen, dominieren Privatfachschulen, Privatkurse, Privatausbildungen, selbstverständlich ohne Marktkalkulation oder Nachfrageforschung.

- *Das System der staatlichen Fachausbildung hat sich stark verändert. Die Fachmittelschulen und Facharbeiterschulen wurden meistens abgebaut.*

Ihre Zahl sank um 30%. Die Facharbeiterschulen wollten von der Facharbeiterausbildung Abschied nehmen. Viele von ihnen bieten heute die Möglichkeit eines Abiturabschlusses an. Diese Schulen, die das alte Industriekonzept vertreten haben, z.B. Bergbaufächer, haben ihre Türen geschlossen.

- *Neue Akteure der Fachausbildung entstanden.*

Kleine, spezialisierte Betriebe organisieren Kurse in vielen Bereichen. In einigen Fächern werden Ausbildungsmöglichkeiten nur von den Unternehmen angeboten.

Das beste Beispiel ist auch hier das Bankier-Fach. In Industriebranchen, in denen das "menschliche Kapital" (Human Capital) hochbewertet wird, gehört die Weiterbildung, Fachausbildung und Umschulung zum normalen betrieblichen Alltagsleben.

- *In vielen Fällen hat sich der Arbeitsprozeß tiefgreifend verändert. Soziologisch könnte das als "second industrial divide" bezeichnet werden.*

Das Ende der "Jedermannsarbeit", also ein Ende der Massenproduktion beeinflusst die ganze Struktur der Ausbildung und ihre gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Wir sind heute Zeugen der Flexibilisierung und der Innovation der Wirtschaftsstruktur. Die Hauptfrage lautet: Wie können neue Fähigkeiten und neues Fachwissen, die einer anderen Wirtschaftsstruktur entsprechen, durch eine alte, jedoch transformierte Ausbildungsstruktur erzeugt werden? Ein passendes empirisches Beispiel läßt sich in der Bekleidungsindustrie finden. Bei der Fließbandproduktion brauchten die Näherinnen früher kein Wissen über die Gewebequalität oder den Zwirnsfaden. In Massenproduktion wurden Tausende von gleichen Sakkos gefertigt. Die Produktionsvoraussetzungen wurden von den Meistern sichergestellt. Heute muß in kleinen Serien produziert werden, und die Näherinnen sollen die Umstellung der Maschinen beherrschen. Für diese Tätigkeit benötigen sie jedoch entsprechendes Vorwissen über die zu erstellenden Produkte. Erhalten sie diese nicht, dann steigt die Ausschußrate.

- *Nach der Wende sind die politischen Selektionskriterien, die die gesellschaftlichen Mobilitätsmöglichkeiten in diesem Bereich determiniert haben, abgebaut worden.*

Der gesellschaftliche Selektionsprozeß funktioniert jedoch weiter. Das Fachausbildungssystem ist weder demokratischer noch offener geworden. Trotz der zahlreichen neuen Bildungsangebote, z. B. an einer Facharbeiterschule das Abitur ablegen zu können, wurden die Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen der jungen Facharbeiter nicht verbessert. Oft führt ihr Weg direkt in die Arbeitslosigkeit.

- *Was früher nicht erkannt oder nicht vorstellbar war, ist inzwischen eines der größten Probleme geworden: Arbeitsmarktfragen.*

Nach der Wende entstanden starke Anpassungs- und Reorganisationsprobleme in den Beziehungen von Arbeitsmarktinstitutionen und Fachausbildungssystem. Die hohe Arbeitslosigkeit der jungen Facharbeiter hängt mit der sinkenden Beschäftigungszahl zusammen. Die "klassischen" Arbeitsmarktopfer (Frauen, Behinderte und ältere Arbeitnehmer mit oder ohne Facharbeiterausbildung) lassen sich auch in Ungarn nachweisen. Die Idee, durch Facharbeiterausbildung einen Schutz vor Ar-

beitslosigkeit zu erlangen, erweist sich mehr und mehr als Illusion. Die aktuelle Lage könnte wieder zu einer Abwertung der Fachausbildung führen, oder den Sinn der Fachausbildung in Frage stellen.

- *Eine Möglichkeit, die Spaltung zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt zu überbrücken, kann die Neuentdeckung von Traditionen bieten.*

Um eine hohe fachliche Motivation der Lehrlinge (wieder) zu erreichen oder die traditionelle Institutionen der Fachausbildung zu rekonstruieren, scheint dies ein probates Mittel zu sein, um die Segmentierung zwischen Arbeitsmarkt und Fachausbildungssystem abzubauen. Der Versuch ist aber problematisch, weil eine moderne Industrie mit kleinen, flexiblen Unternehmen kaum mit den alten Traditionen aus der Vorzeit des zweiten Weltkrieges in Einklang gebracht werden kann. So muß das institutionelle Loch zwischen Arbeitsmarkt und Fachausbildungssystem aus den eigenen Erfahrungen und der Praxis der heutigen Gesellschaft aufgefüllt werden.

- *Ein Versuch, der Fachausbildung eine neue Orientierung zu geben, stellte das Gesetz über die Fachausbildung dar. Ziel dieses Gesetzes war es, eine korporative Struktur des Bildungswesens aufzubauen.*

Im Bereich der Fachausbildung wurde das industrielle Beziehungssystem erweitert. Industrielle Partner (Gewerkschaften, Arbeitgeber, Staat) und ihre Organisationen bekamen die rechtliche Ermächtigung, den Entwicklungsprozeß dieses Bereiches zu beeinflussen. Das Hauptziel war die Sicherung einer besseren Anpassung zwischen Arbeits- und Bildungsmärkten. Das Gesetz sieht vor, daß die strategische Frage der Fachausbildung und die ökonomische Allokation der Arbeitskräfte (und der jungen Facharbeiter) am Runden Tisch entschieden werden kann. Allerdings paßt dieses gesetzliche Konzept weder in die ökonomische Entwicklung noch in die Realität. Zum einen besteht die Wirtschaft meistens aus kleinen und mittelgroßen Unternehmen, die die Ausbildungsentwicklung in eine ganz andere Richtung drücken, als am Runden Tisch ausgehandelt, zum anderen beinhaltet die Wirtschaft heute mehr Marktlogik und Marktautomatismus als sich die Teilnehmer des Runden Tisches sich überhaupt vorstellen können. Eine Lösung zur Gestaltung der zukünftige Regelungsstruktur steht also noch immer aus.

Diese kurze Analyse kann nur auf einige nötige Forschungsprobleme aufmerksam machen: Segmentationsprobleme der Arbeits- und Bildungsmärkte, veränderter Arbeits- und Produktionsprozeß und eine sich transformierende Wirtschaftsstruktur. Sollen die Unterschiede in den jeweils konkreten Entwicklungen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt der sogenannten "postsozialistischen" Ländern wirklich begriffen werden, müssen historische Fragen in der Forschungsperspektive beson-

ders betont werden. Mein kurzer Überblick hat dafür vielleicht einleuchtende Argumente geliefert.

Anmerkungen über Entwicklungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem in Polen

Bogdan W. Mach

Die folgenden Kommentare beziehen sich auf Wechselwirkungen zwischen dem Bildungs- und dem Beschäftigungssystem in Polen vor der Wende und während der Transformation seit 1989. Aus vielen historischen aber auch aus theoretischen Gründen stellt Polen einen interessanten Vergleichskontext für die Transformationsforschung, die sich mit der ehemaligen DDR beschäftigt, dar.

Hinsichtlich der Ausgangssituation - also die Lage vor 1989 - sind insbesondere zwei Sachverhalte hervorzuheben:

(1) Die Bildungs- und Berufswahl von polnischen Jugendlichen wurde nicht so stark wie in der DDR durch Institutionen gesteuert. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß die Bildungs- und Berufswahl im staatssozialistischen Polen kaum eine Angelegenheit von politisch- ideologischem Interesse war. Traditionell war und ist in Polen die Familie dafür zuständig. Der sozialistische Staat und seine Organisationen haben m. E. nie effektiv versucht, dies radikal zu ändern. Es war darüber hinaus nachgerade unüblich, Leistungen des, ohnehin eher unterentwickelten, Bildungs- und Berufsberatungssystems zu nutzen.

(2) Die Binnenorientierung in den Rekrutierungsstrategien von Betrieben war in Polen wahrscheinlich nicht so stark ausgeprägt wie in der DDR. Der Handlungsspielraum zwischen Betrieben und Planungsinstanzen war - mit wenigen Ausnahmen - recht groß. Vielen Betrieben stand es relativ frei, Arbeitskräfte von außen zu rekrutieren. Insofern kann davon ausgegangen werden, daß das Ausmaß zwischenbetrieblicher Mobilität vor 1989 in Polen größer als in der DDR war. Dies trifft insbesondere für Männer zu, die in Polen viel mobiler als Frauen waren (und sind). Für die innerbetriebliche Mobilität traf jedoch genau das Gegenteil zu: In der DDR fanden weitaus mehr innerbetriebliche Wechsel als in Polen statt.

Da Bildung eine größere Rolle für einen Wechsel zwischen als für den Wechsel innerhalb einer Firma spielte, kann davon ausgegangen werden, daß es in polnischen Familien verbreiteter als in DDR-Familien war, Bildung als strategische Ressource für den sozialen Aufstieg zu nutzen.

Obwohl es gute Gründe für die o. g. Aussagen gibt, muß betont werden, daß es nicht mehr als Hypothesen sind. Überzeugende bzw. relevante empirische Ergebnisse liegen dazu noch nicht vor.

Wie stellt sich die Situation nun nach Polens Übergang zur Demokratie und Marktwirtschaft dar?

Das Bildungssystem hat sich insgesamt nur wenig verändert. Es sind zwar neue Schulformen entstanden, die sich aktiv der Nachfrage nach Arbeitskräften in modernen Sektoren der Wirtschaft angepaßt haben, aber die Zahl der Schüler in diesen neuen Schulen ist sehr gering. Diese Schulen sind meistens privat und teuer.

Die Struktur im Bildungssystem blieb also insgesamt gesehen fast unverändert. Obwohl sich die Situation in Polen tiefgreifend verändert hat und sich noch immer verändert, dominieren bis heute die Berufsgrundschulen, die von Jugendlichen nach Beendigung einer achtjährigen Grundschule für zwei bis drei Jahre besucht werden können. Sie wurden ursprünglich eingerichtet, um den Zufluß von Facharbeitern in die "sozialistische Industrie" sicherzustellen. Aufgrund des dramatischen Abbaus dieser Industrie im Gefolge der Wende, wollte man viele dieser Schulen schließen. Sie nutzen veraltete Lehrstoffe, Technologien, Maschinen und ihre Absolventen werden im Anschluß an die Ausbildung häufig arbeitslos. Im Südosten von Polen waren z. B. 1995 von den Absolventen jeder dritten Berufsgrundschule mehr als 50% im Anschluß ohne Beschäftigung. Solche Schulen bieten in erster Linie Lehrern und nicht Schülern einen Schutz vor Arbeitslosigkeit. Bis heute ist es in Polen fast unmöglich, Lehrer zu entlassen. Die sogenannte "Lehrerkarte"* schützt diese vor Entlassung. Es ist klar, daß dies zur Zeit von Lehrern stark verteidigt wird.

Arbeitslosigkeit ist seit Beginn der Transformation natürlich auch in Polen ein großes Problem. Dabei befinden sich Frauen, insbesondere junge Frauen, im Vergleich zu Männern in einer deutlich schlechteren Lage. Aufgrund von finanziellen und organisatorischen Mängeln sind viele Jobvermittlungsstellen nicht sehr effektiv. Viele Arbeitslose suchen diese Stellen erst gar nicht auf.

Arbeitslose Jugendliche unterscheiden sich sicherlich in vielerlei Hinsicht von älteren Arbeitslosen. Es gibt jedoch auch Ähnlichkeiten zwischen beiden Gruppen, die zum Teil auf den staatlichen Sozialismus zurückzuführen sind. Im Südosten von Polen gaben 1996 ungefähr 40 % der arbeitslosen Absolventen von Berufsgrundschulen und Berufs- oder Allgemeinbildenden Oberschulen an, daß sie sich bei der Berufswahl bzw. Ausbildungswahl nicht daran orientiert hätten, welche Nachfrage es

* Bei der Lehrerkarte handelt es sich um ein vom polnischen Parlament in den 50er Jahren verabschiedetes Gesetz, das zum einen die Arbeitsbedingungen von Lehrer/innen regelt zum anderen bestimmte Privilegien für diese Berufsgruppe festschreibt. Lehrer/innen sind jedoch nicht die einzige Berufsgruppe für die solche gesetzlichen Bestimmungen existieren. Ähnliches gibt es z.B. auch für Bergleute. Bisher fand sich in Polen noch keine parlamentarische Mehrheit zur Änderung oder Abschaffung dieser Gesetze.

für den ausgewählten Job oder die ausgewählte Schulrichtung gab. Nur 35 % glaubten an negative psychologische Wirkungen der Arbeitslosigkeit und nur ein Viertel sah sich gezwungen, jeden Job zu akzeptieren. Natürlich kann man diese Zahlen auf verschiedene Weise interpretieren oder beurteilen. In der öffentlichen Diskussionen in Polen wurde jedoch oft betont, daß viele Jugendliche etwas naiv und passiv gegenüber Arbeitslosigkeit sind. Zum Teil ist dies sicherlich eine Hinterlassenschaft des staatlichen Sozialismus. Damals war es unmöglich, eine kritische und aktive Haltung gegenüber Arbeitslosigkeit einzunehmen. Passivität findet sich jedoch auch unter älteren Beschäftigten, die fürchten, ihren Job zu verlieren. Etwa 60 % von ihnen unternehmen nichts, um ihren Job behalten zu können.

Die bisher skizzierte Prozesse gestalten sich in Ostdeutschland wahrscheinlich anders. Allerdings scheint es in Ostdeutschland, Polen und anderen ehemaligen Ostblockstaaten auch vergleichbare Prozesse zu geben, beispielsweise im öffentlichen Dienst. Wie in Ostdeutschland so arbeiten auch in Polen vor allem die Personen im öffentlichen Dienst, die schon vor 1990 - also vor der Wende - dort tätig waren. 76 % der Personen, die 1994 in Polen im öffentlichen Dienst tätig waren, haben seit 1990 ihren Arbeitsplatz nicht gewechselt. Im Privatsektor (ohne Landwirtschaft) sind es nur 39%. Offensichtlich rekrutieren die öffentlichen Beschäftigten fast nie von außen.

Der öffentliche Dienst ist auch der größte Weiterbilder Polens. 1994 waren zwei Drittel derer, die eine Weiterbildung im Job machten, dort beschäftigt. Auch die Zahl derjenigen, die ihre Arbeit durch "Bekanntschaft" vermittelt bekommen haben, ist im öffentlichen Dienst am größten. Da der Anteil der Personen, die seit längerer Zeit dort arbeiten, sehr groß ist, stammen diese "Bekannschaften" offensichtlich aus der Zeit des Staatssozialismus. Bei den wenigen, die ihre Arbeit im öffentlichen Dienst während der Transformation begonnen haben, spielten "Bekannschaften" vermutlich eine noch größere Rolle. Ob sich Ähnliches in Ostdeutschland feststellen läßt, entzieht sich meiner Kenntnis.

An arbeitssuchende Jugendliche richten die öffentlichen Beschäftigten in Polen keine Signale, da sie kaum neue Leute einstellen wollen. Meiner Meinung senden nur private Betriebe klare Signale an Jugendliche. Sie verlangen Fachkenntnisse, Flexibilität, Motivation und Loyalität. Es wird aber noch lange dauern bis das polnische Bildungssystem diese Nachfrage effektiv decken wird.

Literaturverweis

Die in dieser Studie verwendeten empirische Illustrationen und Forschungsergebnisse wurden folgenden Quellen entnommen:

Gora, Marek; Socha, Mieczyslaw W.; Sztanderska, Urszula (1995): Analiza polskiego rynku pracy w latach 1990-1994. Warszawa: GUS.

Malikowski, Marian; Grzesik, Artur (1996): Bezrobotni absolwenci szkól ponadpodstawowych Polski południowo-wschodniej. Rzeszów: Krajowy Urząd Pracy.

Ranking szkól ponadpodstawowych według poziomu bezrobocia absolwentów (rok szkolny 1994-1995).1996. Lublin: Wojewódzki Urząd Pracy.

Potrzeby edukacyjne osób bezrobotnych wobec zmieniających się potrzeb restrukturyzacji gospodarki.1996. Białystok: Wojewódzki Urząd Pracy.

Ist die Entwicklung in Ostdeutschland prototypisch für andere postsozialistische Gesellschaften?*

Bernhard Buck

Mit der Bezeichnung "andere postsozialistische Gesellschaften" sind eine Vielzahl von Ländern ganz unterschiedlicher Kulturkreise und ökonomischer Entwicklungen angesprochen. Sie umfaßt die GUS-Länder einschließlich der Mongolei (Taxis-Länder) ebenso wie die Länder Mittel- und Osteuropas (Phare-Länder). Von den letztgenannten Ländern können Polen, Slowenien, Tschechien und Ungarn als diejenigen angesehen werden, die nach allgemeiner Einschätzung im Transformationsprozeß am weitesten fortgeschritten sind. Sie wurden hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung auch schon vor 1989 mit der DDR verglichen.

Für diese Länder gilt, daß sie immer noch mit der Transformation zentral geplanter in demokratische und marktorientierte Gesellschaften zu tun haben. Sie sind dabei einerseits mit hohen materiellen Erwartungen in den Demokratisierungsprozeß andererseits mit hohen Unsicherheiten hinsichtlich der Arbeitsmarktanforderungen konfrontiert.

Beim Vergleich mit Ostdeutschland fällt m. E. vor allem folgendes auf:

(1) Obwohl es sicherlich auch für Ostdeutschland schwierig ist, verlässliche und differenzierte Daten zur Beschäftigungsentwicklung zu erhalten, so scheint dies für die mittel- und osteuropäischen Länder (im folgenden MOE-Länder) noch in viel stärkerem Maße zu gelten. Das liegt zum einen am Zustand der amtlichen Statistiken, die mit den sich vollziehenden Veränderungen kaum nachzukommen scheinen, zum anderen aber auch daran, daß viele Beschäftigungsverhältnisse als "grau" bis "schwarz" zu bezeichnen und Mehrfach-Beschäftigungen an der Tagesordnung sind: Ein auf Lebenszeit angestellter Professor für Physik, der nachts in einer Bäckerei arbeitet, ein in einem Großbetrieb auf Dauer angestellter Mechaniker, der spätnachmittags und abends Taxi fährt oder Frauen und Männer, die mehreren Teilzeitjobs gleichzeitig nachgehen, sind keineswegs Ausnahmen.

(2) Keines der MOE-Länder hat m. E. eine Abwicklungsgesellschaft eingesetzt, die so gründlich alte großindustrielle Strukturen zerschlagen hat, wie die Treuhandgesellschaft. Deshalb hat in diesen Ländern auch keine derartige Deindustrialisierung wie in Ostdeutschland stattgefunden.

* Der Autor konnte leider selbst nicht an der Veranstaltung teilnehmen. Sein Betrag lag den Teilnehmerinnen und Teilnehmern jedoch vor und konnte so in die Diskussion einfließen.

(3) Es gibt in den MOE-Ländern keine Transferzahlungen solchen Ausmaßes wie die nach Ostdeutschland. Die Zuweisungen aller internationalen Geldgeber machen nur einen geringen Teil der Haushalte der MOE-Staaten aus. Beschäftigungseffekte, wie die des Baugewerbes in Ostdeutschland, kann es deshalb in diesen Ländern nicht geben.

(4) Was man sicher auch für die MOE-Länder sagen kann, ist, daß neu entstandene Kleinbetriebe einen bedeutenden Anteil von Arbeitsplätzen geschaffen haben, gleichzeitig jedoch - und das gilt auch für die Großbetriebe, die auf Qualifikation angewiesen sind -, zuwenig zur Aus- und Weiterbildung qualifizierter Nachwuchskräfte beitragen.

(5) In den MOE-Ländern scheint der Markt für Jedermannstätigkeiten sehr begehrt zu sein, dient es doch vielen dazu, Mehrfachjobs zu erwischen, die die Existenz einigermaßen sichern.

Was können die MOE-Länder tun, um auf voraussichtliche Turbulenzen und Instabilitäten systematisch, inhaltlich und in ihren Verhaltensorientierungen einigermaßen vorbereitet zu sein?

Hier möchte ich insbesondere auf das Bildungssystem eingehen. Da sich, das ist meine These, in Zukunft immer weniger langfristig stabile Trends auf dem Arbeitsmarkt herausbilden werden, muß ein Bildungssystem zur Verfügung stehen, das den relativ schnellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, dem sich ändernden Beschäftigerverhalten sowie den wechselnden betrieblichen Personalstrategien gerecht werden kann. Gleichzeitig muß es den systemischen Zusammenhang dieser vier Problemfelder bei seiner eigenen Reorganisation berücksichtigen können.

Was die Umgestaltung des Bildungssystems, insbesondere des Berufsbildungssystems angeht, so hat es zwischen den "anderen" postso-

zi*****

*:*****d Reform einzelner Elemente des alten Systems,

- die Wiedereinführung vorsozialistischer Traditionen (z. B. Lehrlingsausbildung) und

- die Einführung von Strukturen, die sich gut integrieren lassen, wie z. B. der Aufbau des Post-Sekundarbereiches.

Trotzdem gibt es Länder, beispielsweise Slowenien, denen es auf diese Weise ganz gut zu gelingen scheint, das Bildungssystem mittelfristig so zu verändern, daß es den genannten Anforderungen entsprechen kann. Die wesentlichen Veränderungen sind dort folgende:

- In Slowenien garantiert der Staat jedem, der einen Primarabschluß hat, eine Berufsausbildung im Sekundarbereich.
- Es wurden mehrere neue Formen beruflicher Bildung eingeführt, u.a. ein dualer Zweig der Berufsausbildung sowie eine Weiterbildung zur systematischen Förderung von Unternehmensgründungen. Darüber hinaus werden schulische Curricula entwickelt, die weniger auf Fertigkeiten und Wissen als auf Problemlösungen orientiert sind.
- Berufsausbildung ist derart konzipiert, daß sie die Grundlage für ständige Weiterbildung auf höhere Niveaus bildet. Das neue System garantiert die Möglichkeit des Übergangs zur post-sekundären Bildungswegen in dual orientierten "Colleges" und berufsorientierten Hochschulen. Letztgenannte sind als alternative Form der Hochschulausbildung konzipiert und sollen die Kluft zwischen der Sekundar- und der Hochschulbildung überbrücken. So ist es z. B. den Meistern jetzt möglich, Colleges zu besuchen. Dies bedeutet gleichzeitig, daß die Meisterprüfung dem Fachabitur gleichgestellt ist.
- Neben der Regelung von Übergangsmöglichkeiten von Aus- zur Weiterbildung wurde in der Weiterbildung ein Zertifizierungssystem eingeführt, das staatlich anerkannte Qualifizierungsabschlüsse ermöglicht und auch Qualifikationen anrechnet, die nicht durch formale Abschlüsse erworben wurden.

Alles in allem sind dies Versuche, das Bildungssystem so auszurichten, daß horizontale und vertikale Durchlässigkeit weitestgehend ermöglicht wird, um so den Bildungsbedürfnissen der Individuen näher zu kommen, die Übergänge von der Schule ins Arbeitsleben zu erleichtern, sowie das Verhältnis von Bildung und Beschäftigung zu flexibilisieren.

Was nun den Vergleich mit Ostdeutschland hinsichtlich des Bildungs- und Berufswahlverhaltens sowie der Qualität der Berufsbildung angeht, läßt sich m. E. folgendes sagen:

- Auch in diesen Ländern gibt es eine Tendenz zu weiterführenden Bildungsabschlüssen. Man muß jedoch sagen, daß es schon zu Zeiten des realen Sozialismus innerhalb der Bevölkerung starke Präferenzen für weiterführende Schulen gegeben hat. Gymnasiale Bildung war immer hoch angesehen, während berufliche Bildung einen relativ schlechten Ruf hatte. Gegenwärtig scheint es aber bei vielen Jugendlichen auch die alternative Tendenz zu geben: weiterführende Bildungsabschlüsse werden vernachlässigt, weil der Kapitalismus im Übergang offensichtlich viele Nischen eröffnet, in denen man auch ohne sie viel Geld verdienen kann.
- Auch scheint die Tendenz zuzunehmen, Veränderungen in den Berufsperspektiven schnell wahrzunehmen und in die eigene Lebensplanung einzubauen. Es ist allerdings fraglich, ob man von einer Tendenz zum nutzenmaximierenden Berufswahlverhalten sprechen kann, wenn man unter Beruf einen Ausbildungsberuf versteht. Es geht wohl mehr um die Existenzsicherung. Viele Menschen üben, wie schon gesagt, mehrere Berufe oder Jobs gleichzeitig aus, weil sie von einem allein nicht leben können.
- Die Unternehmen tun gegenwärtig insgesamt zu wenig zur Aus- und Weiterbildung ihrer Nachwuchskräfte. Viele Großbetriebe sind noch nicht einmal privatisiert oder befinden sich in einer Phase der Umstrukturierung. Den Kleinbetrieben (und ihren Kammern) mangelt es in aller Regel an Expertise, qualifiziertem Personal und nicht zuletzt an Geld, um ihren eigenen Beitrag finanzieren zu können.

Ich bin jedoch der Ansicht, daß es diesen Ländern mit bi- und multilateraler Unterstützung mittel- bis langfristig gelingen wird, ein tragfähiges System von Institutionen und Normen aufzubauen, welches die Qualität der Berufsbildung auf den Entwicklungsstand von Westeuropa bringt.

Abschließend möchte ich betonen, daß ich ein solches Forschungsvorhaben, wie das geplante, auch und gerade in seiner Erweiterung auf mitteleuropäische Länder für notwendig halte. Die Analysen sollten aber so aufbereitet und weiterverarbeitet werden, daß eine strategische Handlungsperspektive für die einzelnen untersuchten Länder entsteht, die erkennen läßt, wie die Folgen der Transformation gemildert werden können.

Bildungssystem und Arbeitsmarkt in den osteuropäischen Staaten - Protokoll zur Diskussion

Christine Steiner

Eine der augenscheinlich wichtigsten Erkenntnisse der vorgestellten Entwicklungstendenzen in den osteuropäischen Staaten, scheint die Tatsache zu sein, daß im Gegensatz zu Ostdeutschland - wie in jedem der drei Referate betont wurde - kein Bruch mit dem alten Bildungssystem stattgefunden hat. Die Diskussion schloß unmittelbar an diesen Sachverhalt an.

So ist es überaus bemerkenswert, daß ein solcher Bruch auch dann nicht zustande kam, wenn er wie in Ungarn oder in Tschechien von politischer Seite ausdrücklich herbeigeführt werden sollte: Anders als in Tschechien und Polen ist "Ungarn das einzige Land (...), daß das deutsche Berufsbildungsgesetz fast Wort für Wort übernommen und ein Kammergesetz eingeführt hat. Alles mit wenig Erfolg, weil die gewerkschaftliche Seite und die Arbeitgeberseite noch zu schwach sind und der Staat sich noch nicht mit diesen Aufgaben identifizieren kann, obwohl alle bisherigen ungarischen Regierungen sich bisher zur Dualen Ausbildung bekannt haben." (Laszlo Alex) Auch in Tschechien sollten duale Strukturen eingeführt und die berufliche Bildung korporatistisch gesteuert werden. Aus vergleichbaren Gründen wie in Ungarn scheiterte diese Politikintention jedoch (Johnson).

Ob andere Gründe beispielsweise bestimmte Ausbildungstraditionen eine Rolle spielen mußte im Rahmen der Diskussion leider offenbleiben. So hatte auf der einen Seite die berufliche Bildung in Ungarn anders als in Deutschland traditionell einen geringen Stellenwert. Es gab dort immer drei „Bildungskasten“: Die besten gehen auf das Gymnasium und die Hochschulen, die mittleren machen die Fachmittelschule und der Rest geht auf die Facharbeiterschule. Auf der anderen Seite gab es gerade in Ungarn aufgrund der österreich-ungarischen Vergangenheit immer auch duale Formen der Berufsausbildung (Alex).

Allerdings führte der Übergang zur Marktwirtschaft auch zu massiven Problemen, die mit den existierenden Bildungsinstitutionen allein offenbar nicht zu lösen sind. Dies verdeutlichen insbesondere drei ungarische Beispiele:

(1) Ebenso wie in der DDR war die berufliche Ausbildung in Ungarn großbetrieblich organisiert und hörte mit der Zerschlagung der staatlichen Großbetriebe faktisch auf zu existieren. Der ungarische Staat versuchte, die in den Kombinat vorfindenen Lehrwerkstätten mit öffentlichen Mitteln aufzukaufen und den örtlichen Berufsschu-

len zur Verfügung zu stellen. Die laufenden Kosten müssen jedoch von den Schulen getragen werden: "Dies führte dazu, daß diese Lehrwerkstätten heute kleine Betriebe sind, in denen der Direktor der Schule eigentlich Manager ist, der die Aufgabe hat, Aufträge heranzuholen, um die Produktion aufrecht zu erhalten. Die Lehrlinge bekommen keine Ausbildungsvergütung, aber es ist ein sehr lukrativer Job und es funktioniert sehr gut." (Alex)

(2) In den meisten osteuropäischen Ländern war es bis zur Wende praktisch unbekannt, daß ein Großteil der Jugendlichen dieses Ausbildungssystem nicht schafft. Es gab keine Benachteiligten in bundesrepublikanischen Sinne. Ungarn, wo ca. jeder vierte, also 25% aller Jugendlichen zu den benachteiligten zu zählen ist, versucht als eines der ersten Länder, sich diesem Problem zuzuwenden (Alex).

(3) Im Gegensatz zu Ostdeutschland wurde die Ausbildung des Facharbeiters mit Abitur beibehalten und sogar weiter ausdifferenziert. Neben dem Abitur wird eine einjährige Fachbildung absolviert, woran sich dann eine zweijährige Technikausbildung anschließt. (Alex)

Nach den bisherigen Ausführungen scheinen die osteuropäischen Staaten im Unterschied zu Ostdeutschland, wo eine massive Strukturreform gleich nach der Wende vorgenommen wurde, und heute eine systemische Reform ansteht, vermutlich beides, also strukturelle und systemische Reform, noch vor sich zu haben. (Meier)

Insofern stellt sich die Frage nach sinnvollen Vergleichsperspektiven. In der Diskussion wurden zwei Möglichkeiten vorgeschlagen: Zum einen die Bedeutung von Traditionen, zum anderen die Untersuchung von Gelegenheitsstrukturen, die produziert werden, wenn intendierte Politikeffekte nicht eintreten. Es wurde bereits weiter oben darauf verwiesen, daß Versuche, an bestimmte Strukturen anzuknüpfen zum Scheitern verurteilt waren. Daraus ergeben sich allerdings bestimmte Gelegenheitsstrukturen, beispielsweise für private Schulen. So ist in Tschechien der Fall aufgetreten, daß deutsche Banken in Kooperation mit einer privaten Schule einen neuen Ausbildungsgang etabliert haben. Insofern können gerade aus dem Scheitern des Versuchs, an bestimmte Strukturen anzuknüpfen zu wollen, alten Strukturen geöffnet werden und neue Chancen entstehen (Johnson).

Gerade das Beispiel der Privatschulen verweist jedoch darauf, daß vielleicht in Osteuropa in viel größerem Ausmaß als in Ostdeutschland Ausbildung eine Geldfrage ist, und zwar nicht nur in Hinblick darauf, wieviel man später einmal verdienen kann, sondern vielmehr inwieweit die einzelnen Bevölkerungsschichten in der Lage sind, Investitionen ins Humankapital vorzunehmen (Behr). Sollte dies so sein, müßte das mediterrane Szenario um ein neues Element bereichert werden: Je stärker sich die

soziale Ungleichheit im Bildungsverhalten stabilisiert, desto mehr signalisieren Bildungsabschlüsse dann bestimmte Sozialisationsprozesse, die nicht schulischer Natur sind, sondern eng an das Herkunftsmilieu gekoppelt sind (Lutz).

Allerdings ist heute in vielen Fällen nicht klar, ob sich eine solche Investition lohnt. In Ungarn gehen viele von einem Bildungskurs in den nächsten, ohne daß sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt damit erhöhen. Sogar Universitäten bieten Post- und "Post- Post"-graduale Aufbaustudiengänge an. Es gibt also zunehmend junge Leute, mit vielen Diplomen, die gerade mal das Papier, auf dem sie stehen, wert sind. Diese Jungen sind die eigentlichen Verlierer der Transformation (Gyekicsky). Dies ist auch in Ostdeutschland der Fall, zumindest in weiten Teilen der beruflichen Weiterbildung. Insofern sind die Analogien sehr viel größer, wenn man mal auf der Ebene der funktionalen und nicht der institutionellen Äquivalente bleibt (Lutz).

Insgesamt verweisen sowohl die Referate als auch die Diskussion darauf daß viele Entwicklungen, die in Ostdeutschland unter großem Druck und mit großer Geschwindigkeit abgelaufen sind, in anderen postsozialistischen Staaten mehr oder minder nachvollzogen werden müssen bzw. sollen. Das legt aus der Perspektive dieser Staaten die genauere Analyse der ostdeutschen Prozesse nah. Auf der anderen Seite scheinen diese Länder manche Transformationsprobleme geschickter gelöst haben, als dieses in der Hektik des ostdeutschen Anschlusses möglich war. So traten beispielsweise in Ungarn und in Ostdeutschland offensichtlich ähnliche Probleme im Bildungs- und Beschäftigungssystem auf, die jedoch mit einer anderen zeitlichen Logik und mit anderen Akteurskonstellationen bzw. -strukturen bearbeitet worden sind (Lutz). Es ist für die deutsche Seite von hohem Interesse, davon zu erfahren und möglicherweise daraus zu lernen.

TEIL 3

Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung in postsozialistischen Gesellschaften - Destrukturierung um mühsame Restrukturierung einer komplexen Beziehung

Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung in postsozialistischen Gesellschaften - Destrukturierung um mühsame Restrukturierung einer komplexen Beziehung*

Holle Grünert, Burkart Lutz, Christine Steiner unter Mitarbeit von Michael Behr

1. Eine grundlegende Prämisse: Die funktionale Notwendigkeit ausreichender Strukturiertheit der Beziehungen von Bildung und Beschäftigung in modernen Gesellschaften

Insoweit die Nutzung von Arbeitskraft zur Herstellung von Gütern oder zur Erbringung von Leistungen zentraler Bestandteil des Wirtschaftens, Erwerbstätigkeit die wichtigste Grundlage individueller Lebensgestaltung und die Vorbereitung auf Erwerbstätigkeit durch Bildung und Ausbildung eine essentielle Phase in der je individuellen Biographie und Identitätsbildung sind, benötigen alle modernen Gesellschaften - so sei als grundlegende Prämisse der geplanten Untersuchung gesetzt - ein hohes Maß an Stabilität, Berechenbarkeit und Verlässlichkeit in den Beziehungen zwischen Bildung und Beschäftigung.

Die Gesamtheit der gesellschaftlichen Sachverhalte, die zu dieser Funktion beitragen und damit zugleich ausreichende Stabilität der intergenerationellen sozialen Reproduktion sichern und soziales Handeln von individuellen und kollektiven Akteuren in hohem Maße von Ungewißheit entlasten, sei (in Anlehnung an Giddens, aber doch mit einer deutlich anderen, vorwiegend makrosoziologischen Konnotation) als "Strukturiertheit" bezeichnet.

In modernen Gesellschaften gleich welcher Art, mit einem nach Berufen, Qualifikationen und Arbeitsbedingungen hoch differenzierten Beschäftigungssystem, kann die Entscheidung, welche Bildungs- und Ausbildungswege ein Jugendlicher einschlägt und welchen Typ von Arbeitskraft mit welchen Bildungs- und Ausbildungsvoraussetzungen die Beschäftiger rekrutieren, weder - bei starker Bedeutung marktförmiger Steuerungsformen - in das je individuelle Belieben gestellt noch - im Falle mehr oder minder ausgeprägter Planwirtschaft - im Detail von oben vorgegeben werden. Notwendig ist vielmehr in allen Systemen das Zusammenwirken verschiedener Akteure, Mechanismen und Verhaltenslogiken.

* Dieser Beitrag wurde dem Antrag, Antragsteil I: Fragestellung und Untersuchungsgegenstand, an die Volkswagen-Stiftung zur Förderung des gleichnamigen Forschungsvorhabens entnommen.

Dies galt in den Gesellschaften des sowjetischen Einflußbereiches ebenso wie für westliche, offene und pluralistische Gesellschaften, wenngleich hier die grundlegenden Strukturen weniger offenkundig sind. Auch in diesen Gesellschaften können auf die einzelne Person bezogene Allokationsentscheidungen nicht von Fall zu Fall in völliger Offenheit und lediglich gemäß der Logik einer Maximierung des je aktuellen Nutzens der Akteure gefällt werden. Noch weniger können Aufbau und Unterhaltung der großen und kostspieligen Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen eine Sache kurzfristiger, beliebig revidierbarer Entscheidungen sein.

Mehr noch als im Falle der zeitpunktgebundenen Interaktion von zwei gleichartigen Akteuren, an dem Soziologen gemeinhin das Theorem der doppelten Kontingenz abhandeln, ist bei allen Handlungen, die zugleich Moment der "Reproduktion des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters" und der Reproduktion sozialer Ungleichheit sind, nur ein bestimmter Grad an Unbestimmtheit und Komplexität tolerierbar bzw. ein ausreichend hohes Maß an Realitätsgewißheit notwendig. Es entspricht also, mit anderen Worten, nicht nur den Interessen der beteiligten Akteure, sondern auch einem hohen funktionalen Bedarf, daß die erstinstanzlichen Unterstellungen der Akteure über geeignete Medien der "Unterstellungs-Unterstellungen" (Luhmann) in weitgehende verlässliche Realität transformiert werden.

1.1 Der "sozietale" Charakter von Strukturiertheit

Strukturiertheit in diesem Sinne umfaßt eine Vielzahl von mehr oder minder eng miteinander verbundenen Einzeltatbeständen und Zusammenhängen, die zu einem Gutteil den nicht mehr unmittelbar erfahrbaren und beobachtbaren "Tiefenschichten" der Gesellschaft zuzurechnen sind. Zu ihnen gehören Institutionen der Bildung und Ausbildung, des Arbeitsmarktes, der politischen Willensbildung und der Interessenvertretung. Zu ihnen gehören vielfältige soziale und rechtliche Normen, in denen sich z.B. die Ergebnisse sozialer Aushandlungsprozesse mehr oder minder expliziter Art niederschlagen und die nicht zuletzt die relative Wertigkeit von Bildungsabschlüssen oder durch sie eröffnete Karrieremuster regeln. Zu ihnen gehören aber auch tradierte, oftmals für bestimmte Sozialmilieus spezifische Verhaltensmuster, Lebensweisheiten und weitgehend implizite Regeln einer "vernünftigen" Lebensgestaltung.

Die Elemente von Strukturiertheit liefern den beteiligten Akteuren einigermaßen verlässliche Verhaltensorientierungen, ohne die das komplexe Wechselspiel von Wahl der Bildungs- und Ausbildungswege, Entwicklung der Bildungsinstitutionen und Ent-

scheidungen der Nachfrager nach spezifisch qualifizierten Arbeitskräften auf Dauer kaum funktionieren könnte. Es genügt, einige besonders markante Tatbestände in Erinnerung zu rufen: So besteht bei bestimmten, meist überdurchschnittlich kostspieligen Bildungsgängen ein enger, ausgeprägt korporatistischer Nexus der in ihnen erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten und der durch ihren erfolgreichen Abschluß dokumentierten Selektion und Sozialisation auf der einen Seite mit der Existenz von nur ihren Absolventen zugänglichen abgegrenzten Beschäftigungsfeldern mit klar definierten Arbeitsbedingungen auf der anderen Seite. In den meisten sozialen Milieus gab und gibt es einflußstarke Lebensregeln, in denen generationenübergreifende Erfahrungen mit dem Wert und dem Risiko bestimmter Ausbildungsgänge gewissermaßen geronnen sind. Die Laufbahnregelungen des öffentlichen Dienstes und die Einstellungspraxis vieler Beschäftigter beziehen sich ganz selbstverständlich auf bestimmte Bildungswege und Bildungsabschlüsse, ohne daß die Funktionalität dieser Bezugnahme je ernsthaft in Frage gestellt würde. Und anderes mehr.

Die Grundmuster von Strukturiertheit der Beziehungen zwischen Bildung und Beschäftigung sind in hohem Maße "sozietal"(in dem Sinne, den Maurice u.a. diesem Begriff gaben), also eng in viele gesellschaftliche Strukturzusammenhänge eingebunden, die im allgemeinen Verständnis weder mit Bildung noch mit Beschäftigung unmittelbar etwas zu tun haben. Sie sind insofern nationalspezifisch und Teil dessen, was z.B. als "japanisches" oder "deutsches Modell" verstanden wird.

Dies erklärt, daß die wichtigsten Elemente von Strukturiertheit nicht nur im Alltagsverständnis, sondern auch für die Sozialwissenschaften gewissermaßen zur "Natur der Gesellschaft", zu den Grundtatbeständen gesellschaftlicher Kohäsion gehören, die nicht mehr zu hinterfragen und im übrigen auch - außer mit einem sehr aufwendigen und auch theoretisch sehr anspruchsvollen komparativen Konzept - kaum empirisch zu erfassen sind. Wenn überhaupt, so wird die Bedeutung vieler dieser Sachverhalte, Strukturen und Zusammenhänge für die Beziehung zwischen Bildung und Beschäftigung und das Funktionieren des Arbeitsmarktes allenfalls als unerwartetes Nebenprodukt der Bearbeitung ganz anderer Fragestellungen sichtbar.¹¹

11 Ein sehr gutes Beispiel hierfür ist der inzwischen in vieler Hinsicht klassisch gewordene deutsch-französische Vergleich von betrieblichen Personalstrukturen und Bildungssystem, dessen Ergebnisse erstmals veröffentlicht wurden bei: B. Lutz, Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich - Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitskräftestrukturen, in: ISF (Hrsg.): Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation I, Frankfurt/Main, 1976, später in französischer und englischer Sprache von Maurice, Sellier und Silvestre. Diese Analyse, die erstmals zentrale Elemente der je nationalen Muster von Strukturiertheit, ihre starke innere Kohärenz und ihre hohe Nationalspezifität offenlegte, entstand aus einer - ursprünglich als bloß explorative Studie angelegten - Untersuchung der Verdiensthierarchie in ausgewählten Betrieben beider Länder.

1.2 Starke Interessen aller Akteursgruppen

Zureichende Befriedigung des generellen gesellschaftlichen Bedarf an effektiver Strukturiertheit der Beziehungen zwischen Bildung und Beschäftigung muß sich auch in starken, wenngleich zumeist impliziten, Interessen aller beteiligten Gruppen gesellschaftlicher Akteure artikulieren. Dies gilt auch in marktwirtschaftlichen Gesellschaften - sowohl für die Beschäftigten als "Verbraucher" von spezifisch qualifizierten Arbeitskräften; wie für die Jugendlichen als zukünftige Anbieter von Arbeitskraft und wie auch für Staat und Politik als wichtigste Anbieter von Bildungs- und Ausbildungsleistungen, als zentrale Regulierungsinstanz und als traditionell wichtiger Beschäftiger von Hochqualifizierten. Ein sachlich-zeitlicher "Punktmarkt" der Verwertung von Arbeitskraft, auf dem sich Anbieter und Nachfrager spezifischer Leistungspotentiale von Fall zu Fall über die Inhalte und Wert je spezifischer (also nicht im Sinne "zivilisatorischer Mindestausstattung" selbstverständlich vorausgesetzter) Kompetenzen einigen müßten, widerspräche essentiellen Interessen aller drei Akteursgruppen. Zur Verfolgung je unterschiedlicher Ziele bzw. zur Vermeidung je unterschiedlicher Nachteile und Kosten benötigen die einen wie die anderen ausreichend verlässliche Referenzen, Codes, die hinreichend gehaltvolle Abbilder der Realität und des Realitätsbezuges der wichtigsten anderen Marktpartner liefern.

Dies schließt selbstverständlich keineswegs aus, daß in Situationen mehr oder minder offener Krise die manifesten Interessen wichtiger Akteursgruppen dem gesellschaftlichen Bedarf zuwiderlaufen und nicht zu Strukturiertheit, sondern zu Destrukturierung der Beziehungen zwischen Bildung und Beschäftigung beitragen. Nur wenig überzeichnet könnte man sogar sagen, daß sich Krisen in den hier analysierten Beziehungen genau durch die Tatsache charakterisieren, daß wichtige Akteursgruppen in Verfolgung manifester Interessen Strategien wählen, die den genuinen langfristigen Interessen aller Beteiligten widersprechen.

Die *Beschäftigten* sind bei den meisten personalwirtschaftlichen Entscheidungen, die sich nicht ausschließlich auf interne Vorgänge, z.B. der Auswahl und Beförderung, richten bzw. nicht ausschließlich "Jedermann-Arbeitskräfte" (Arbeitskräfte, von denen keine spezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten abgefordert werden, die sich nicht in kurzfristiger Einweisung und Anlernung erwerben lassen) betreffen, in aller Regel darauf angewiesen, das Leistungs- und Kompetenzprofil einer Arbeitskraft zumindest in erster Instanz anhand der von ihr erfolgreich absolvierten Bildungs- und Ausbildungsgänge einzuschätzen. Sie wären sonst gezwungen, entweder - gemäß der mit dem Namen Taylor assoziierten Logik - die Anforderungen an den mei-

sten Arbeitsplätzen so niedrig zu halten, daß Fehlbesetzungen auf den ersten Blick ausgeschlossen werden können, oder mit sehr großem Aufwand bei jedem einzelnen Bewerber seine Leistungs-, Lern- und Entwicklungspotentiale in toto zu ermitteln.

Je verlässlicher der Bildungs- und Ausbildungsweg einer Arbeitskraft und die von ihr bestandenen Prüfungen und erworbenen Diplome die bei ihr vorhandenen Wissensbestände ebenso wie ihre Leistungs- und Verhaltenspotentiale indizieren, desto geringer sind nicht nur die Kosten und Risiken, die für einen Beschäftiger mit jeder Arbeitsmarkttransaktion verbunden sind. Dieser kurzfristige Vorteil kann sich mit einem in bestimmten Konstellationen sehr bedeutsamen langfristigen Nutzen kombinieren, denn je besser der berufliche Wert einer Arbeitskraft durch ihren Bildungs- und Ausbildungsweg indiziert wird, um so mehr rechtfertigt es sich auch für einen Beschäftiger, seine Arbeitsplatzstruktur, sein Entlohnungssystem und die Muster von Personaleinsatz und Aufstieg auf die optimale Nutzung der bildungs- und ausbildungstypischen Leistungspotentiale abzustellen.

Die *Jugendlichen* benötigen um so dringlicher zuverlässige Informationen darüber, welche Chancen jemand in Zukunft hat, der heute einen bestimmten Bildungs- und Berufsweg durchläuft, je breiter das Spektrum der sich bietenden Möglichkeiten und je enger der Zusammenhang zwischen Bildungsabschluß und späterer Berufsposition sind. Dies ist insbesondere eine essentielle Voraussetzung für den Aufbau realistischer Konzepte der Lebensplanung und Lebensführung.

Beides - das Spektrum der angebotenen Bildungswege und die Positionszuweisungsrolle von Bildung - hat offenkundig im Laufe der letzten Jahrzehnte in den meisten (westlichen) entwickelten Gesellschaften stark zugenommen.

Damit steigt freilich auch das prinzipielle Risiko strukturell falscher Bildungs- und Berufswahlentscheidungen und zwar um so mehr, je weniger das Beschäftigungs- und Positionszuweisungssystem in der Organisation von Erwerbsarbeit strukturiert ist.

Der *Staat* hat seinerseits ein sehr hohes Interesse daran, daß die Anforderungen an das von ihm unterhaltene, kontrollierte und gesteuerte System der Bildungsinstitutionen, vor allem - aber nicht nur - in Form mehr oder minder starken Andrangs zu bestimmten Bildungs- und Ausbildungsgängen, sich nicht sprunghaft ändern, sondern allenfalls gemäß langfristig prognostizierbaren Entwicklungsmustern.

Zugleich gilt es in den meisten westlichen Industrienationen als selbstverständliche Aufgabe des Staates, die rechtlichen, institutionellen und vielfach auch finanziellen

Voraussetzungen für das Funktionieren des zwischenbetrieblichen Arbeitsmarktes herzustellen.

Auch das staatliche Interesse an Stabilität bzw. Stetigkeit der Entwicklung von Bildungsnachfrage und Bildungsverhalten hat sich wohl in allen Industrienationen seit einigen Jahrzehnten stark erhöht - nicht zuletzt im Gefolge der Bildungsexpansion und des massiven Wachstums der Bildungsinstitutionen, aber auch im Gefolge der Generalisierung von lohnabhängiger Arbeit, des raschen Strukturwandels und der damit verbundenen Anforderungen an Allokation und Reallokation von Arbeitskräften.

1.3 Strukturiertheit und sozialer Wandel

Da die Funktion ihrer wichtigsten Elemente genau darin liegt, Stabilität und Prognostizierbarkeit des Verhaltens von koagierenden Partnern zu sichern, ist die Strukturiertheit der Beziehungen von Bildung und Beschäftigung notwendigerweise auf Dauer und Kontinuität angelegt. Nur dann können die in sie eingehenden Normen, Regeln und Institutionen ausreichende Effizienz entfalten. Nur so ist es möglich, daß die ganz unterschiedlichen - biographischen, betriebswirtschaftlichen oder planungstechnischen - Zeithorizonte, in denen sich die Interessen der beteiligten und betroffenen Akteursgruppen manifestieren und realisieren sollen, gewissermaßen "auf einen Nenner" gebracht werden.

Doch sind stark strukturierte Muster der Beziehung von Bildung und Beschäftigung keineswegs per se ein Moment von gesellschaftlicher Immobilität. Im Gegenteil, ein ausreichender Grad an Strukturiertheit ist offenkundig eine zentrale Voraussetzung von sozialem Wandel, wenn immer und insofern dieser Bildung und Beschäftigung erfaßt. Soziales Lernen von Personen und Institutionen, essentielle Voraussetzung erfolgreicher Anpassung an neue, vom sozialen Wandel hervorgebrachte Verhältnisse, ist in einem Kontext hochgradiger Unsicherheit schwierig, vielleicht sogar unmöglich. Kontinuität erscheint insofern untrennbar mit Wandel verbunden.

Dies schließt nun freilich keineswegs aus, daß - auch wenn wir intertemporale und internationale Vergleichbarkeit der Prozesse sozialen Wandels unterstellen - die je nationalen, sozietaalen Muster von Strukturiertheit mehr oder minder:

- anfällig für Destabilisierung durch raschen sozialen Wandel und

- dazu fähig sind, die mit schnell verlaufendem und tiefgreifendem sozialen Wandel verbundenen Anpassungsprozesse bei den wichtigsten Gruppen von gesellschaftlichen Akteuren zu erleichtern.

Zumindest in dem tiefgreifenden sozialen Wandel der Jahrzehnte von 1950 bis 1980 waren die Muster von Strukturiertheit der Beziehungen zwischen Bildung und Beschäftigung in den wichtigsten europäischen Industrienationen offenbar wenig destabilisierungsgefährdet. Sie waren überdies offenbar durchaus imstande, sicherzustellen, daß sich tiefgreifende Veränderungen in wesentlichen Parametern dieser Beziehung ohne dramatische Verwerfungen und Konflikte vollzogen - sieht man einmal von den eher ephemeren Turbulenzen im Gefolge der Studentenbewegung von 1968 ab.

Die in vieler Hinsicht fundamentalen, von den Beteiligten oftmals als dramatisch empfundenen Veränderungen, die sowohl mit der massiven Expansion von höherer Bildung wie mit dem gravierenden Wandel der Beschäftigungsstrukturen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts verbunden waren, haben anscheinend in den meisten westlichen Industrienationen die jeweiligen Muster von Strukturiertheit nicht grundlegend in Frage gestellt. Und diese Muster haben während recht langer Zeit für eine erstaunlich hohe, keineswegs selbstverständliche Konvergenz der individuellen Entscheidungen mit den generellen Tendenzen des Strukturwandels gesorgt.¹²

Allerdings gibt es seit den frühen 80er Jahren zunehmend Hinweise darauf, daß diese doppelte Qualität der in vielen Jahrzehnten entstandenen Muster von Strukturiertheit nur von begrenzter Dauer war, und zwar keineswegs allein wegen der mit dem Begriff der "Globalisierung" nur unvollkommen bezeichneten Entwicklungen. Walter Müller hat wohl als erster schon in den frühen 80er Jahren darauf aufmerksam gemacht, daß die scheinbar dauerhafte Konvergenz der - rasch zunehmender - Bildungsnachfrage und des - von Tertiarisierung geprägten - Wandels der Beschäftigungsstruktur auf Mechanismen beruht, die nur zeitlich befristet wirksam sein können. Insofern spricht vieles dafür, daß die westlichen Industrienationen, vor allem in Europa, am Beginn einer tiefgreifenden Destrukturierung der Beziehungen zwischen

¹² Im Rahmen eines vom Europäischen Zentrum für Berufsbildung (CEDEFOP) geförderten Projektes konnten erst kürzlich Wissenschaftler aus sechs europäischen Staaten (Frankreich, Italien, Großbritannien, Niederlande, Spanien und Westdeutschland) mit Hilfe einer ex-post-Prognose der Absorption/Penetration der Nachwuchsjahrgänge mit höheren Bildungsabschlüssen in den 80er Jahren zeigen, wie stark dieser Prozeß in den meisten Ländern von traditionellen, nationalspezifischen Mustern der Allokation im Sinne des hier benutzten Strukturiertheitskonzeptes geprägt war. Zu den deutschen Befunden vgl.: B. Lutz, J. Ortmann: Ausbildungsabschlüsse und Arbeitsmarkt - deutscher Beitrag zu einem europäischen Vergleich, DER HALLESCHER GRAUREIHER 97-1 (Forschungsberichte des Instituts für Soziologie der Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg).

Bildung und Beschäftigung stehen, deren Verlauf und deren Folgen schwer absehbar sind.

Was bedeuten dies nun für die ehemals sozialistischen Gesellschaften Mittel-Ost-Europas?

Wie nunmehr näher auszuführen, gibt es sehr starke Argumente dafür, daß die Muster von Strukturiertheit der Beziehung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem, die sich in diesen Gesellschaften im Laufe von vier Jahrzehnten ihrer Zugehörigkeit zum Sowjetimperium herausgebildet haben, wegen der großen Bedeutung planwirtschaftlich-dirigistischer Elemente in besonderer Weise dem Risiko von Destabilisierung durch tiefgreifenden und raschen sozialen Wandel ausgesetzt und wenig dazu geeignet sind, den wichtigsten sozialen Akteuren die Anpassung an sozialen Wandel zu erleichtern.

Deshalb ist anzunehmen, daß der Systemumbruch und die Entwicklungen, die sich in diesen Gesellschaften seit 1990 vollzogen haben und immer noch vollziehen, eine Destrukturierung der Beziehung von Bildung und Beschäftigung bewirken, deren Art, Ausmaß und Konsequenzen auch in Ostdeutschland, wo die Transformation weitaus am schnellsten verlief, erst langsam sichtbar werden.

2. Die Ausgangssituation: Enge Koppelung von Bildung und Beschäftigung im Sozialismus

In den sogenannten sozialistischen Gesellschaften wurde die "Reproduktion des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens" als integraler Bestandteil der "planmäßigen Entwicklung" von Wirtschaft und Gesellschaft betrachtet.¹³

Die staatlichen Instanzen bemühten sich, zumeist mit sehr großem Aufwand:

¹³ Die sehr knappe Darstellung dieses Abschnitts bezieht sich vor allem auf die Verhältnisse in der DDR, die zumindest in Grenzen als paradigmatisch auch für andere mittel-ost-europäische Länder gelten dürfen. Insbesondere wurden folgende Detailanalysen der Verhältnisse in der DDR herangezogen: *Beschäftigungssystem*: H. Grünert: Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt in der DDR. Beiträge zu den Berichten der KSPW 1.1, Opladen: Leske + Budrich, 1997; *Bildungssystem*: W. Wolter, H. Körner: Entwicklung und Struktur des Bildungswesens der DDR, Teile I. und II. QUEM-report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung, Heft 26 und 27. Berlin 1994; *Berufswahlverhalten*: B. Minx, U. Rabe-Kleberg, C. Tschiersch, A. Weymann, M. Wogens: Berufsverläufe und berufsbiographische Coping-Strategien, unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag der KSPW, Halle/Bremen 1995; *Berufsverläufe*: J. Huinink, K.U. Mayer, M. Diewald, H. Solga, A. Sorensen, H. Trappe: Kollektiv und Eigensinn, Berlin, Akademie-Verlag, 1995; M. Baethge, G. Andretta, St. Naevecke, U. Roßbach, M. Trier: Die berufliche Transformation in den neuen Bundesländern, Münster/New York: Waxmann-Verlag, 1996.

- einerseits den kurz-, mittel- und langfristigen Bedarf der Volkswirtschaft an Arbeitskräften mit oder ohne spezifische Qualifikation zu prognostizieren und die Prognosedaten nicht nur den Kapazitätsplanungen der Bildungseinrichtungen zugrunde zu legen, sondern auch in jährlich und fünfjährlich aufgestellte Arbeitskräftepläne der Kombinate und Betriebe umzusetzen;
- andererseits durch geeignete Maßnahmen das Bildungs- und Berufswahlverhalten der Heranwachsenden soweit möglich mit dem gesamtwirtschaftlichen und einzelbetrieblichen Bedarf zur Deckung zu bringen.

Zugleich war für Gesellschaften dieses Typs charakteristisch, daß ein zwischenbetrieblicher Arbeitsmarkt allenfalls in rudimentärer, wenig institutionalisierter und geregelter Form bestand.

Es versteht sich von selbst, daß hiermit auch weitreichende Konsequenzen sowohl für die Verhaltensmuster der Jugendlichen wie für die arbeits- und beschäftigungspolitische Praxis der Beschäftiger verbunden waren.

2.1 Wenig Wahlmöglichkeiten und geringes Entscheidungsrisiko auf seiten der Jugendlichen

Für die Mehrzahl der Jugendlichen galt, soweit heute feststellbar, eine weitgehende "Außensteuerung" des Bildungs- und Berufswahlverhaltens als selbstverständlich. Dies bedeutete sicherlich keinen einfachen administrativen Dirigismus, hatte aber zur Folge, daß der großen Mehrzahl der Jugendlichen nur begrenzte Wahlmöglichkeiten offen standen, deren Wahrnehmung zugleich mit einem geringen Entscheidungs- und Irrtumsrisiko belastet war.

Die *reduzierten Optionsspielräume* ergaben sich nicht nur aus einem alles in allem und gemessen an den Verhältnissen in den westlichen Industrienationen wenig differenzierten Bildungssystem; im gleichen Sinne wirkte vielfach auch eine tiefgestufte Bildungs- und Berufsberatung, die in der DDR bereits im 6. Schuljahr begann. Explizites Ziel dieser "Berufslenkung" war es, die Wünsche der Jugendlichen möglichst gut mit dem (prognostizierten) Arbeitskräftebedarf bzw. den real verfügbaren Ausbildungskapazitäten in Übereinstimmung zu bringen.

Das *Entscheidungsrisiko* war zumeist gering, weil sich die Nachwuchskräfte in allen sozialistischen Staaten darauf verlassen konnten, daß genügend Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung standen und daß ihnen nach der Ausbildung (ebenso wie

allen Beschäftigten) ein Arbeitsplatz gesichert war. Zumindest für die DDR wissen wir, daß überdies die durch je bestimmte Erstausbildungen eröffneten Lebens- und Berufschancen zumindest sichtbar nur wenig differierten und zwar offenbar gleichermaßen für Jungen wie für Mädchen: Es gab zahlreiche Möglichkeiten, gehobene und höhere Bildungsabschlüsse - z.B. durch Fernstudium oder durch "Delegation" aus dem Beschäftigungsbetrieb an Fachschulen bzw. Hochschulen - nachzuholen; auch variierten die effektiven Einkommen nur wenig nach dem Niveau der Erstausbildung.

Entsprechend gering war dann auch das Interesse der großen Mehrzahl der Jugendlichen daran, sich gegen die Steuerung durch Schule und Berufsberatung aufzulehnen.¹⁴

2.2 Kaum Anlaß zu und wenig Spielraum für eigene personalwirtschaftliche Strategien auf seiten der Beschäftiger

Die Beschäftiger, d.h. die Kombinate und Betriebe, aber auch die verschiedenen Teile des öffentlichen Dienstes ("Einrichtungen" in der offiziellen Terminologie der DDR), durften ihrerseits damit rechnen, daß die Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs als gesamtstaatliche Aufgabe hoher Priorität betrachtet wurde und daß sie insbesondere bei der Rekrutierung der zur Erfüllung ihrer Planaufgaben benötigten Nachwuchskräfte aktiv von den zuständigen Stellen (vor allem im jeweiligen "Territorium") unterstützt wurden. Sie waren im System planwirtschaftlicher Arbeitskräfteallokation nur in engen Grenzen veranlaßt, eigene personalwirtschaftliche Interessen zu artikulieren und geltend zu machen, soweit es nicht lediglich darum ging, im Planungsverfahren eine quantitativ ausreichende Verfügbarkeit von Arbeitskräften sicherzustellen. Sie waren zugleich auch weitgehend der Notwendigkeit enthoben, eigenständige Strategien, Instrumente und Praktiken der Rekrutierung und Selektion, der Motivation und Qualifizierung von Arbeitskräften zu entwickeln.

Zahl und Qualifikation der zur Erfüllung ihrer Planverpflichtungen benötigten Arbeitskräfte waren ebenso wie die Lohn- und Gehaltssätze in detaillierten Arbeitskräfteplänen festgeschrieben. Die Veränderung von Stellenplänen war nur im Rah-

¹⁴ Deshalb verliefen auch in der DDR bis zum Ende der 80er Jahre die Veränderungen in der Struktur der Nachwuchsjahrgänge - Erhöhung des Bildungs- bzw. Ausbildungsniveaus und Verschiebungen in den Anteilen der Fachrichtungen - deutlich langsamer, als in den westlichen Industrienationen; in den 70er Jahren war es sogar gelungen, ohne erkennbaren Widerstand aus der Bevölkerung die Quote der Abiturienten und Studienanfänger im sogenannten 1. Bildungsweg (über die EOS) nachhaltig zu senken.

men des mehrstufigen Planungsprozesses möglich, in dem volkswirtschaftliche Ziele mit (ressourcenorientierten) Planentwürfen der Betriebe abgeglichen und schließlich in Planaufgaben mit Gesetzeskraft fixiert wurden. Desgleichen waren den Beschäftigten die allgemeinen Prinzipien "sozialistischer Kaderpolitik" politisch vorgegeben. In der DDR, die im Zeichen der Systemkonkurrenz ein recht liberales Recht des Arbeitsverhältnisses entwickelt hatte, das den Arbeitskräften im Großteil der Volkswirtschaft freie Wahl des Arbeitsplatzes zubilligte, waren den Betrieben sichtbare Aktivitäten zur Anwerbung von Arbeitskräften (wie Stellenanzeigen, später sogar Aushänge an den Werkstoren) zumeist ausdrücklich verboten.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung fand zwar in großem Umfang in den Betrieben statt, jedoch ganz überwiegend unter direkter staatlicher Anleitung und Aufsicht und meist nach genauen Planvorgaben (die z.B. die Betriebe zur Aufstellung und Realisierung von detaillierten "Kaderplänen", einschließlich der Förderung der berufsbegleitenden Weiterbildung, verpflichteten).

Soweit die Betriebsleitungen eigenen personalwirtschaftlichen Handlungsspielraum hatten und in eigener Verantwortung und auf eigene Initiative tätig werden konnten, wurden sie von ihrer institutionell vorgegebenen Interessenlage dazu veranlaßt, ja nicht selten von staatlicher Seite explizit dazu aufgefordert, dieses im Sinne einer Abschirmung gegenüber dem (mehr oder minder rudimentären) externen Arbeitsmarkt zu tun. Sie verfügten deshalb meist über nicht unbeträchtliche Ressourcen (Ferienheime, Kindergärten, soziale und medizinische Betreuung etc.) zur erhöhten Bindung ihrer Beschäftigten an den Betrieb und zur Verhinderung von Fluktuation; und insoweit die Beschäftigten hierbei erfolgreich waren, konnte sich ihre Personalwirtschaft und Arbeitspolitik mit einer bloßen Fortschreibung des Bestehenden ohne eigene Initiativen begnügen. Auch im Falle größerer Umstrukturierungen, wie etwa Zusammenlegung oder Neuzuschnitt von Kombinat, waren offenkundig alle unmittelbar Beteiligten hochgradig an der Aufrechterhaltung des personellen status quo interessiert.

2.3 Begrenzte Spielräume eigener Initiative

Dies alles schließt freilich keineswegs aus, daß das System der Arbeitskräfteallokation im realen Sozialismus, ganz unabhängig davon, ob und wie gut es tatsächlich funktionierte, in aller Regel nicht unerhebliche - und vermutlich von Land zu Land und im Zeitablauf variierende - Spielräume zur Durchsetzung individueller Präferenzen der Jugendlichen und der Beschäftigten ließ.

Jugendliche versuchten, in dem zentral vorgegebenen Angebot an Bildungsgängen Zugang zu denjenigen Berufen zu finden, die ihnen am wünschenswertesten erschienen. Hierbei kam es - auf dem Hintergrund weitgehender Risikofreiheit - offenbar nicht selten zu einer mehr oder minder geschickten Umgehung des ursprünglich zugewiesenen Weges.

Zumindest ein Teil der Beschäftigten hatte durchaus einen gewissen Einfluß auf die Auswahl der Nachwuchskräfte und Möglichkeiten, aus den Abschlußjahrgängen des Bildungssystems die bestqualifizierten an sich zu ziehen. Dies gilt vor allem für Beschäftigte, die Berufe hoher Attraktivität anboten, und für Kombinate und Betriebe mit besonders großem politischen Einfluß bzw. einer beherrschenden regionalen Stellung.

Doch bleiben die grundlegenden Unterschiede zu den Verhältnissen in marktwirtschaftlich verfaßten Gesellschaften hiervon unberührt: Geringe Optionenvielfalt und niedriges Entscheidungsrisiko bei den Jugendlichen einerseits; kaum Notwendigkeit und wenig Ressourcen für eigenständige arbeits- und arbeitskräftepolitische Strategien der Beschäftigten, die über bloße Bedarfsdeckung und Strukturhaltung hinausgehen, andererseits.

2.4 Die Frage nach den Folgen des Systemumbruchs

Daß deshalb mit dem Zerfall der planwirtschaftlichen Lenkungsstrukturen, der Verbreitung marktförmiger Allokationsformen und der Übernahme westlicher - durch Offenheit und Pluralismus geprägter - Normen und Institutionen für alle gesellschaftlichen Akteure, also insbesondere für die Jugendlichen wie für die Beschäftigten, eine weitgehend neuartige Situation entstand, ist als solche eine nachgerade banale Feststellung. Ebenso evident ist, daß hiermit von den einen wie von den anderen große Lern- und Anpassungsleistungen verlangt wurden und werden.

Ganz unklar ist hingegen, zu welchen Ergebnissen diese zunächst je individuellen Lern- und Anpassungsprozesse führen werden. Und gänzlich offen ist, wie sich aus den hiermit entstehenden neuen Verhaltenslogiken der wichtigsten Akteursgruppen (einschließlich der jeweils zuständigen politischen Instanzen) und ihrem Zusammenwirken in absehbarer Zeit eine verlässliche Strukturiertheit der Beziehungen von Bildung und Beschäftigung entwickeln könnte. Nicht einmal die Tatsache, daß sich überhaupt in absehbarer Zeit solche stabilen Muster herausbilden, scheint sicher.

Deshalb muß mit tiefgreifenden Destabilisierungsprozessen mit erheblicher selbstverstärkender Dynamik gerechnet werden.

Wie sich in postsozialistischen Gesellschaften die Lern- und Anpassungsprozesse der individuellen und kollektiven (institutionellen) Akteure zu systemischen Destrukturierungs- oder aber Restrukturierungsprozessen bündeln und verknüpfen, ist die Leitfrage der geplanten Untersuchung.

Zu den Autorinnen und Autoren

Bernhard Buck

Holle Grünert, geb. 1951, Dr.sc.oek.; Studium der Außenwirtschaftslehre an der Hochschule für Ökonomie in Berlin. Tätigkeiten u.a. am Institut für Internationale Politik und Wirtschaft (IPW), am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), an der Humboldt-Universität Berlin. Gründungsmitglied des Zentrums für Sozialforschung Halle. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt und Beschäftigung sowie Unternehmensstrategien im Transformationsprozeß.

Tamás Gyekiczky, geb. 1955, Dr. phil., Studium der Rechtswissenschaften, Philosophie und Soziologie an der Universität Budapest. Von 1987 bis 1992 Mitarbeit am Institut für Soziologie der Ungarischen Akademie der Wissenschaften. Seit 1992 Abteilungsleiter der Forschungsgruppe „Human Resources“ am Forschungszentrum für Soziale Konflikte an der Ungarischen Akademie der Wissenschaften. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Arbeitsmarktforschung.

Burkart Lutz, geb. 1925, Dr.phil., von 1951 bis 1954 industriesoziologische Forschung im Rahmen des WWI. 1955 bis 1965 als freiberuflicher Sozialwissenschaftler in München. 1965 bis 1990 geschäftsführender Direktor des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. in München, dort seitdem als Forschungsdirektor tätig. Honorarprofessor an der Universität München. Wichtigste Arbeitsgebiete: Technik und Arbeit; Bildung und Berufsbildung; Arbeitsmarkt; Entwicklungsperspektiven industrieller Gesellschaften.

Bogdan W. Mach, geb. 1952, Dr. phil, Studium der Soziologie an der Universität Warschau, Tätigkeiten am Lehrstuhl für Soziologie der Universität Warschau am Institut für Philosophie und Soziologie sowie am Institut für politische Studien der Polnischen Akademie der Wissenschaften. Momentan Gastwissenschaftler am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Soziale Ungleichheit und Mobilität, Lebenslaufstrukturen im internationalen Vergleich

Christine Steiner, geb. 1965, Diplom-Sozialwissenschaftlerin, 1987 bis 1990 Studium der Wissenschaftstheorie und -organisation und von 1991 bis 1996 Studium der Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität Berlin. Seit 1996 Projektmitarbeit an der Humboldt-Universität Berlin und am Zentrum für Sozialforschung (ZSH) Halle. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt und berufliche Bildung.

ANHANG

Anhang 1: Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Forschungskolloquiums

Gäste

Dr. Laslo Alex,	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn
Prof. Dr. Martin Baethge,	Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)
Dr. Bartsch,	Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg
Dr. Michael Behr,	Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena
Dr. Maritta Bernien,	SÖSTRA, Berlin
Dr. Ulrich Cramer,	Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg
Dr. Gisela Dybowski,	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Berlin
Prof. Dr. Knut Gerlach,	Technische Universität Hannover
Dipl. Soz. Dieter Gnahs,	Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover
Dipl. Soz. Anne Goedicke,	Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin
Dr. Tamás Gyekiczky,	Ungarische Akademie der Wissenschaften, Budapest
Dipl. Pol. Carsten Johnson,	Center for Research on Innovation & Society (C.R.I.S.) Berlin/Santa Barbara
Dr. Barbara M. Kehm;	Institut für Hochschulforschung, Wittenberg
Dr. Annik Kieffer,	LASMAS IRSCO, Paris
Prof. Dr. Christoph Köhler,	Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena
Prof. Dr. Helga Krüger,	Universität Bremen, SFB 186
Dr. Bogdan W. Mach,	Polnische Akademie der Wissenschaften, Warschau
Prof. Dr. Artur Meier,	FB Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität Berlin
Dr. Alfred Schmidt,	Volkswagen-Stiftung, Hannover
Dr. Heike Solga,	Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin
Prof. Dr. Ulrich Teichler,	Gesamthochschule Kassel
Prof. Dr. Ansgar Weymann,	Universität Bremen, SFB 186

Zentrum für Sozialforschung

Dr. Holle Grünert
Prof. Dr. Rainer Kreckel
Prof. Dr. Burkart Lutz
Dipl. Vw. Julia Ortmann
Prof. Dr. Heinz Sahrer
Dr. Sabine Schenk
Dipl. Soz. Christine Steiner
Dipl. Soz. Bettina Wiener

Anhang 2: Zentrum für Sozialforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg e.V. (ZSH)

Die Gründung des Zentrums für Sozialforschung Halle e.V. erfolgte 1995 mit Unterstützung der Landesregierung Sachsen-Anhalt durch Sozialwissenschaftler und Sozialwissenschaftlerinnen, die an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg lehren oder im Rahmen der Kommission zur Erforschung des politischen und sozialen Wandels in den neuen Bundesländern (KSPW) tätig waren. Vorsitzender ist Prof. Dr. Heinz Sahner, Dekan des Fachbereiches Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften, stellvertretender Vorsitzender ist Prof. Dr. Burkart Lutz, der sich aktiv am Aufbau des Zentrums engagiert und den Schwerpunkt seiner Tätigkeit sukzessive von München nach Halle verlagern wird.

Ziel der Gründung ist es:

- nach der Beendigung der Tätigkeit der von der Bundesregierung und der Landesregierung Sachsen-Anhalt geförderten KSPW die Untersuchung von Struktur- und Entwicklungsproblemen Ostdeutschlands auf wichtigen Feldern fortzuführen;
- Beiträge zu ihrer praktischen Lösung zu leisten;
- die von diesen Problemen aufgeworfenen Forschungsfragen und die erarbeiteten Forschungsergebnisse in die gesamtdeutsche und internationale wissenschaftliche Diskussion zu integrieren.

Das **mittelfristige Forschungsprogramm** des Zentrums, das nach Abschluß erster kleinerer Projekte - z.B. für das Europäische Zentrum für Berufsbildung (CEDEFOP) - im 1. Quartal 1997 begonnen wird, konzentriert sich auf vier Schwerpunkte.

Die **Federführung** für jeden dieser Schwerpunkte werden jeweils zwei oder drei erfahrene, international ausgewiesene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Ost- und Westdeutschland übernehmen. Ihnen werden je nach Projektvolumen mehrere (meist jüngere) wissenschaftliche Mitarbeiter sowie Doktoranden und studentische Hilfskräfte zugeordnet.

Die **Themen** der vier Schwerpunkte sind:

1. *Sozialstruktur, soziale Ungleichheit, Erwerbsverläufe*
(federführend: Prof. Dr. Reinhardt Kreckel, Prof. Dr. Heinz Sahner und Dr. Sabine Schenk)

2. *Arbeitsmarkt, Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungspolitik*
(federführend: Dr. Holle Grünert und Prof. Dr. Burkart Lutz)
3. *Betriebs- und Arbeitsorganisation, betriebliche Rationalisierungsstrategien*
(federführend Prof. Dr. Burkart Lutz)
4. *Dienstleistungsarbeit im Sozial- und Gesundheitswesen*
(federführend: Dr. Margarete Landenberger, Prof. Dr. Ursula Rabe-Kleberg)

Das Zentrum ist bestrebt, zur Realisierung seiner Ziele langfristige **Kooperationsbeziehungen mit anderen Forschungsinstituten in oder an ostdeutschen Hochschulen** aufzubauen. Feste Absprachen bestehen bereits mit dem Institut für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena (Prof. Dr. Köhler und Prof. Dr. Schmidt) und dem Lehrstuhl für Wirtschaftspolitik (Forschungsstelle Innovation-ökonomie) an der Technischen Universität Bergakademie Freiberg (Prof. Dr. Fritsch).

Ausreichende **sachliche Voraussetzungen für die Forschungsarbeit** sind gesichert. Das Zentrum wird Zug um Zug die Nutzung des landeseigenen Hauses Neuwerk 11 in Halle, das ausreichend Arbeitsräume, einschließlich eines größeren Sitzungsraumes aufweist, und die Archivbestände sowie die Büroausstattung der KSPW-Geschäftsstelle übernehmen