

# Hat die wachsende Zahl der Hochschulabsolventen Konsequenzen für den Facharbeiteraufstieg?

<sup>5</sup> Diese Grundstimmung der in der qualitativen Studie befragten Betriebe wird durch repräsentative Betriebsbefragungen des IAB abgebildet: Goldrian, G.; Ruppert, W.; Schnur, P.: *Beschäftigung und Arbeitsproduktivität im Verarbeitenden Gewerbe – alte Bundesländer, Herbst 1994*. IAB Werkstattbericht Nr. 5/29. 6. 1995 sowie Projektgruppe Betriebspanel: *Das IAB-Betriebspanel – Ergebnisse der zweiten Welle 1994*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Heft 1/1995, S. 43–61

<sup>6</sup> Vgl. auch Lempert, W.: *Das Märchen vom unaufhaltsamen Niedergang des „dualen Systems“*. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Heft 3, Mai/Juni 1995, S. 225–231, hier S. 227

<sup>7</sup> Vgl. Westhoff, G. (Hrsg.): *Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre*, Bundesinstitut für Berufsbildung. *Der Generalsekretär (Hrsg.)*. Bielefeld 1995 (Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 23)

<sup>8</sup> Vgl. z. B. Frackmann, M.: *Aktuelle Personalstrategien der Betriebe und ihre Auswirkungen auf junge Fachkräfte*. In: Westhoff, G. (Hrsg.): *Übergänge . . .*, a. a. O., S. 243–258, besonders S. 249

<sup>9</sup> Zu diesem Ergebnis kommt auch eine aktuelle repräsentative Betriebsbefragung des BIBB.

<sup>10</sup> Vgl. Geißler, K. A.: *Von der . . .*, a. a. O.

<sup>11</sup> Vgl. Dybowski, G.; Pütz, H.; Sauter, E.; Schmidt, H.: *Ein Weg aus der Sackgasse – Plädoyer für ein eigenständiges und gleichwertiges Berufsbildungssystem*. In: *BWP 23 (1994) 6*, S. 3–13

<sup>12</sup> *Die Schaffung neuer Arbeitsplätze im modernen Dienstleistungsbereich soll durch ein Programm „Dienstleistung der Zukunft“ des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördert werden*. In: *Blick durch die Wirtschaft*, Nr. 131 v. 11. 7. 1995

<sup>13</sup> *Zu den veränderten Aufgaben von Meistern in großen Industrieunternehmen vgl. Wirtschaftswoche*, Nr. 23 vom 1. 6. 1995, S. 74–82

<sup>14</sup> Vgl. Drexel, I.: *Brückenqualifikationen zwischen Facharbeiter und Ingenieur*. In: *BWP 23 (1994) 4*, S. 3–8

<sup>15</sup> Vgl. Schumann, M. u. a.: *Der Wandel der Produktionsarbeit . . .*, a. a. O.

<sup>16</sup> Vgl.: *Wirtschaftswoche* a. a. O.

<sup>17</sup> Vgl. Schumann, M. u. a.: *Trendreport Rationalisierung*. Berlin 1994

## Heinrich Althoff

Diplosoziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 1.2 „Qualifikationsstrukturen und Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

**Der Mikrozensus erlaubt es, mittels der Merkmale „Stellung im Betrieb“ und „berufsbildender Abschluß“ dem Einfluß eines steigenden beruflichen Bildungsniveaus auf den Facharbeiteraufstieg nachzugehen. Für den Zeitraum 1982 bis 1993 lassen sich keine negativen Veränderungen der Aufstiegschancen feststellen, weder bei den betrieblich Ausgebildeten noch bei den Hochschulabsolventen. Welche Mechanismen das verhindern und welche individuellen und gesellschaftlichen Konsequenzen der absolute Zuwachs an Statuspositionen hat, der erst den weitgehend unveränderten Status bei Lehr- und Hochschulabsolventen verbürgt, das wird im einzelnen diskutiert.**

Angesichts wachsender Zahlen von Hochschulabsolventen wird häufig nach dem Nutzen des Erwerbs hoher berufsbildender Abschlüsse gefragt. Polemisch zugespitzt kulminieren solche Fragen nicht selten in der Behauptung eines Akademikerüberflusses, der wegen des Facharbeitermangels nicht zu verantworten sei.<sup>1</sup> Auf wissenschaftlicher Ebene werden die Probleme des steigenden Ausbildungsniveaus unter dem Gesichtspunkt der ausbildungsadäquaten Beschäftigung von Hochschulabsolventen oder auch der These vom „Ende des Facharbeiteraufstiegs“ diskutiert.<sup>2</sup> Beiden Themen soll hier genauer nachgegangen werden.

Unterstellt wird oft, daß mit zunehmender Zahl von Hochschulabsolventen ein stetig

wachsender Teil von ihnen auch Positionen unterhalb ihres Ausbildungsniveaus zu akzeptieren habe, und dann zwangsläufig den Facharbeiter aus seinen angestammten Aufstiegspositionen verdränge. Diese recht plausible und durch tägliche Erfahrung anscheinend belegte Auffassung läßt sich mit den Ergebnissen des Mikrozensus nicht vereinbaren. Es handelt sich hier um eine jährlich stattfindende Großzählung, die wegen ihrer hohen Fallzahlen und dadurch bedingten Repräsentativität, besonders geeignet ist, Fragen des betrieblichen Status von Erwerbstätigen mit unterschiedlichem Abschlußniveau zu beantworten.

Genutzt wurden die Ergebnisse des Mikrozensus kürzlich zur Untersuchung des betrieblichen Status von Hochschulabsolventen.<sup>3</sup> Das verblüffende Resultat war, daß im Zeitraum 1985 bis 1991 die Position von Erwerbstätigen mit Fachhoch- und Hochschulabschluß innerhalb der Statushierarchie der Betriebe so gut wie unverändert blieb. Ihre Verteilung über die Statusgruppen, vom Facharbeiter über den Sachbearbeiter und Meister bis hinauf zu den Geschäftsführern, Direktoren und Selbständigen, war also praktisch konstant.

Das gilt mit geringen Einschränkungen auch bei einer Ausdehnung der Untersuchungsperiode auf den Zeitraum 1982 bis 1993, dessen Ergebnisse in der Tabelle ausgewiesen werden.

Offenbar reagierte der Arbeitsmarkt auf das wachsende Angebot von Absolventen mit hohen berufsbildenden Abschlüssen außerordentlich elastisch. Die individuellen Ausbildungsanstrengungen hatten sich ausgezahlt, und die häufig geäußerten Befürchtungen, ein „akademisches Proletariat“ heranzuziehen, hat sich als unbegründet erwiesen. Es scheint, als wäre der stete Anstieg des Ausbildungsniveaus zumindest für die Hochschulabsolventen ohne negative Konsequenzen geblieben. – Läßt sich das auch von den Facharbeitern behaupten?

## Haben sich die Aufstiegschancen der Facharbeiter verändert?

Die These vom „Ende des Facharbeiteraufstiegs“ hat einige Facetten, die ihr eine gewisse Plausibilität verleihen: Nimmt jeder fünfte Fachhoch- und Hochschulabsolvent, aber nur jeder 24. Absolvent einer betrieblichen Berufsausbildung, eine ranghohe Statusposition ein und ist daher Referent, Abteilungsleiter, Prokurist, Direktor oder Geschäftsführer (Tabelle, Jahr 1993, Nr. 5), so kann dies als Benachteiligung empfunden werden. Verschärft sich die scheinbar zu ihren Ungunsten verlaufende Entwicklung – 1982 entfielen noch 54 Prozent der ranghohen Aufstiegspositionen auf Lehr- oder Hochschulabsolventen, elf Jahre später, 1993, waren es nur noch 44 Prozent – dann ist leicht nachvollziehbar, warum das Schreckgespenst vom Verdrängungswettbewerb umgeht, und die These vom „Ende des Facharbeiteraufstiegs“ Anklang findet. – Wer die Aufstiegschancen der Facharbeiter nüchtern beurteilt, und nur um die geht es hier, der kann der These schwerlich zustimmen.

Die Ergebnisse des Mikrozensus lassen die erforderliche Einschränkung auf Abschlüsse der gewerblichen Ausbildungsberufe im Bereich der Industrie- und Handelskammern, das heißt auf Facharbeiter im engeren Sinne, leider nicht zu. Zunächst soll daher einfach vom Niveau solcher Abschlüsse ausgegangen werden, also von dem einer betrieblichen Berufsausbildung, die auch Abschlüsse von handwerklichen und kaufmännischen Berufsausbildungen sowie von Berufsfach- und auch Fachschulen einschließt.<sup>4</sup> Letzteres ist gerechtfertigt, da solchen Abschlüssen fast durchgehend eine betriebliche Berufsausbildung oder eine niveaugleiche Berufsfachschule vorangeht.

Werden die Anteilswerte der Lehr- und Hochschulabschlüsse der Jahre 1982 und 1993 in

der Tabelle (gesamt) miteinander verglichen, dann gilt, was schon bei den Fachhoch- und Hochschulabsolventen festzustellen war: Auffallende Veränderungen gab es im vergangenen Jahrzehnt kaum. Allenfalls die Umschichtungen zwischen den ersten beiden Statuskategorien (Nr. 1 und 2) sind bemerkenswert. Der Anteil der unter ihrem Abschlußniveau als angelehrte Arbeiter, Büro- und Schreibkräfte eingesetzten Erwerbstätigen mit Lehre nahm ab (1982: 24; 1993: 21 Prozent), und der als Verkäufer, Facharbeiter oder Geselle tätige Anteil wuchs (1982: 34; 1993: 38 Prozent).

## Aufstiegschancen haben eher zugenommen

Die in unserem Zusammenhang wichtigen Aufstiegschancen blieben jedoch, wie die Anteile in den restlichen Statuskategorien ausweisen, beinahe unverändert: Denn werden die Anteilswerte der vier letzten ranghöheren Kategorien aufsummiert, so ergibt sich ein geringfügiger Anstieg (1982: 37; 1993: 38 Prozent), werden nur die drei letzten berücksichtigt, sind keine Veränderungen mehr festzustellen (1982: 21; 1993: 21 Prozent). Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Statuseinbußen bei betrieblich Ausgebildeten leicht zurückgingen, und die Aufstiegschancen im wesentlichen gleich blieben.

Tatsächlich dürften die Aufstiegschancen jedoch etwas günstiger sein, als in der Tabelle dargestellt. Das liegt an der Erfassungsweise schulischer und beruflicher Abschlüsse durch den Mikrozensus. Er berücksichtigt nur den höchsten berufsbildenden Abschluß. Bei einem Meister ist das gleichgültig, da mit großer Sicherheit auf den ersten berufsbildenden Abschluß, das heißt auf eine Lehre, geschlos-

sen werden kann; dasselbe gilt für andere Fachschulabsolventen. Ihr Aufstieg zu höheren betrieblichen Stusebenen kann, wie in der Tabelle geschehen, sachgerecht als ein Aufstieg betrieblich ausgebildeter Erwerbstätiger interpretiert werden.

Schwieriger ist die Situation bei den Fachhoch- und Hochschulabsolventen. Zumeist haben sie keinen Lehrabschluß, doch gibt es unter ihnen im letzten Jahrzehnt einen wachsenden Anteil von Jugendlichen, die vor ihrem Hochschulbesuch eine betriebliche Berufsausbildung durchliefen. Da sie vom Mikrozensus als Erwerbstätige mit Hochschulabschluß registriert werden, wird ihr betrieblicher Status nur dort verbucht, nicht bei der Lehre, wie es für unsere Zwecke angemessener wäre. Der Kategorie der betrieblich Ausgebildeten des Mikrozensus gehen auf diese Weise die ranghohen Statuspositionen von Erwerbstätigen mit Lehre und zusätzlichem Hochschulabschluß verloren.<sup>5</sup> Und das mit steigender Tendenz, wegen der Zunahme solcher Doppelqualifikationen.

Vor diesem Hintergrund ist weniger erstaunlich, wenn eine auf den Daten der BIBB/IAB-Befragungen fußende Studie des IAB, die sich mit der Verteilung von Facharbeitern befaßt, zu dem Resultat kommt, daß die Statusentwicklung sogar einen positiven Verlauf nimmt.<sup>6</sup> 1979 waren 30 Prozent der gelerten Facharbeiter in mittleren bis leitenden Positionen tätig bzw. selbständig, 1985 waren es 34 und 1992 gar 37 Prozent. Nach diesen Ergebnissen haben sich die Aufstiegschancen von Facharbeitern merklich verbessert.

Die These vom „Ende des Facharbeiteraufstiegs“ läßt sich also weder mit den Daten des Mikrozensus noch mit denen der BIBB/IAB-Erhebung belegen. Die wachsende Zahl von Hochschulabsolventen hatte daher keine, zumindest keine statistisch nachweisbaren Wirkungen auf die Aufstiegschancen betrieblich Ausgebildeter. Die behauptete Verdrän-

Tabelle: **Veränderung der betrieblichen Stellung von Erwerbstätigen mit Lehre und Hochschulabschluß im Zeitraum 1982–1993** (in Tausend)

	Stellung im Betrieb	Insgesamt	Lehre und Fachschule	Fachhoch- und Hochschule
1982	1.	8144	3902	108
	2.	6412	5594	51
	3.	3056	2542	209
	4.	2551	1331	1113
	5.	1135	616	458
	6.	2324	1502	305
	Summe*	26774	16368	2309
1993	1.	7635	3795	153
	2.	8374	6875	134
	3.	4008	3013	389
	4.	3212	1394	1461
	5.	1718	762	735
	6.	2746	1628	505
	Summe*	29782	18048	3425
Anteil 1982	1.	30,4	23,8	4,7
	2.	23,9	34,2	2,2
	3.	11,4	15,5	9,1
	4.	9,5	8,1	48,2
	5.	4,2	3,8	19,8
	6.	8,7	9,2	13,2
	Summe*	100	100	100
Anteil 1993	1.	25,6	21,0	4,5
	2.	28,1	38,1	3,9
	3.	13,5	16,7	11,3
	4.	10,8	7,7	42,7
	5.	5,8	4,2	21,5
	6.	9,2	9,0	14,8
	Summe*	100	100	100
		100,0	60,6	11,5

**Legende:** Stellung im Betrieb  
1. Bürokräft, Schreibkräft, angelernter Arbeiter  
2. Verkäufer, Facharbeiter, Geselle  
3. Sachbearbeiter, Vorarbeiter, Kolonnenführer, Schichtführer  
4. Herausgehobene, qualifizierte Fachkräft, Konstrukteur, Richter, Studienrat, Abschnittsleiter, Meister, Polier, Schachtmeister  
5. Sachgebietsleiter, Referent, Handlungsbevollm./Abteilungsleiter, Prokurist/Direktor, Geschäftsführer, Amts-, Betriebsleiter  
6. Selbständiger, freiberuflich Tätiger, selbständiger Landwirt, Unternehmer

\* Summe = alle Erwerbstätigen incl. Auszubildende, mithelfende Familienangehörige sowie Erwerbstätige ohne berufsbildenden Abschluß und ohne Angaben. Diese Merkmale werden hier nicht ausgewiesen, es ergeben sich daher keine 100 Prozent.

Quelle: Mikrozensus; eigene Berechnungen

gung fand nicht statt, und sie brauchte nicht stattzufinden, weil mit der Zunahme von Hochschulabsolventen eine entsprechende Zunahme adäquater betrieblicher Statuspositionen einherging. – Die hohe Plausibilität der These vom Ende des Facharbeiteraufstiegs spiegelt wohl das weit verbreitete Unbehagen am rapiden Anstieg der Studentenzahlen, denn die Realität betrieblicher Aufstiegschancen wider.

## Welche Konsequenzen hat die Zunahme von Aufstiegspositionen?

Der Anstieg bei den hohen Statuspositionen soll etwas genauer belegt werden. Es wurde bereits darauf verwiesen, daß die Zahl der Erwerbstätigen mit höheren beruflichen Abschlüssen wächst, vor allem die Zahl der Fachhoch- und Hochschulabsolventen. Bleibt deren Status gleich, wie es der Mikrozensus ausweist, dann muß es selbst in den höchsten Statuskategorien der abhängig Beschäftigten zwangsläufig von Jahr zu Jahr mehr Referenten, mehr Abteilungsleiter, Betriebsleiter, Direktoren etc. gegeben haben (Position 5 der Tabelle).

Das ist belegbar. Betrug die Zahl der Fachhoch- und Hochschulabsolventen in diesen gehobenen Statusgruppen laut Mikrozensus 1982 noch 458 Tsd. Personen (1,71 Prozent aller Erwerbstätigen), so waren es 1993, also elf Jahre später 735 Tsd. Personen (2,5 Prozent). Das ist ein relativer Aufwuchs um 44 Prozent ( $2,47/1,71 = 1,44$  oder 44 Prozent). – Da Fachhoch- und Hochschulabsolventen nur zum Teil in die Positionen von Erwerbstätigen mit anderen Abschlüssen einrücken, muß insgesamt der Anteil der hohen Positionen zugenommen haben.

Auch das ist nachweisbar. Betrug die Zahl der Erwerbstätigen in den fraglichen Statuspositionen 1982 noch 1335 (4,24 Prozent aller

Erwerbstätigen), so waren es 1993, bereits 1718 (5,77 Prozent). Das entspricht einem relativen Aufwuchs um 36 Prozent ( $5,77/4,24 = 1,36$  oder 36 Prozent). – Offenkundig hat gerade bei den hohen Aufstiegspositionen in kurzer Zeit eine ganz beträchtliche Stellenmehrung stattgefunden, die noch beeindruckender ausfällt, wenn die absoluten Zahlen betrachtet werden. Dann haben diese ranghohen Positionen sogar um gut 50 Prozent zugenommen (von 1982: 1135 Tsd. auf 1993: 1718 Tsd. oder  $1135/1718 = 1,51$  oder 51 Prozent).

Diese beträchtliche Zunahme geht mit einer Abnahme der Rarität solcher Positionen einher. Selbst wenn der Mikrozensus weder bei den betrieblich Ausgebildeten noch bei den Hochschulabsolventen größere Statusveränderungen oder gar Einbußen erkennen läßt, wäre es leichtfertig, daraus den Schluß zu ziehen, es habe sich nichts verändert.

Eine solche Einschätzung ließe sich auch kaum mit anderen Untersuchungsergebnissen vereinbaren, die darauf hindeuten, daß die Arbeitsmarktprobleme der Akademiker sich denen anderer Abschlüsse annähern: Zwar haben alle Absolventen, unabhängig vom jeweiligen Niveau, Schwierigkeiten beim Übergang in eine adäquate Berufstätigkeit, doch der Anstieg der Übergangsriskien war bei den Hochschulabsolventen in den vergangenen Jahrzehnten am größten. Ähnliche Resultate erbrachte eine Analyse der Berufszufriedenheit. Auch sie deutete auf eine Annäherung der Arbeitsmarktrisiken zwischen den Absolventen unterschiedlicher beruflicher Abschlüssebenen hin.<sup>7</sup>

Die Analyse ergab, daß Absolventen mit höherem Abschlußniveau generell zufriedener mit ihren beruflichen Tätigkeiten sind als Absolventen niedrigerer Abschlußniveaus. Doch hat der Unterschied in den vergangenen Jahrzehnten abgenommen. Das ließ sich aus einer, mit der Höhe des Abschlußniveaus wachsenden Kluft zwischen der Zufrieden-

heit älterer und jüngerer Erwerbstätiger schließen. – Vor allem unter den Hochschulabsolventen sind jüngere Erwerbstätige mit ihrer Berufstätigkeit unzufriedener als ältere (sehr zufrieden mit ihrer jetzigen Tätigkeit sind: 50 Prozent der Absolventenjahrgänge bis 1972, 44 Prozent der Jahrg. 1973–1982 und 42 Prozent der Jahrg. 1983 bis 1992). Unter den Erwerbstätigen mit einer betrieblichen Berufsausbildung sind demgegenüber die Verhältnisse beinahe ausgeglichen: Jüngere wie ältere Personen sind, auf einem zwar niedrigeren Niveau, beide gleichermaßen zufrieden (sehr zufrieden mit ihrer jetzigen Tätigkeit sind: 32 Prozent der Absolventenjahrgänge bis 1972, 30 Prozent der Jahrg. 1973 bis 1982 und 32 Prozent der Jahrg. 1983 bis 1992).

Wird das mit dem Lebensalter der Hochschulabsolventen einhergehende Zufriedenheitsgefälle als eine im Zeitverlauf abnehmende Berufszufriedenheit gedeutet, dann konvergiert die größere Zufriedenheit der Erwerbstätigen mit hohem Abschlußniveau langsam gegen die geringere Zufriedenheit bei Erwerbstätigen mit niedrigem Abschlußniveau.

Die Nivellierung der Berufszufriedenheit läßt sich als eine Annäherung der Berufs- und Arbeitsmarktrisiken interpretieren: Das, was für Erwerbstätige mit Lehrabschluß seit eh und je galt, eine im Schnitt geringer ausgeprägte Zufriedenheit aufgrund weniger günstiger Bedingungen, verändert sich wegen der wachsenden Zahl von Absolventen höherer Abschlußniveaus und der daraus resultierenden verschärften Konkurrenz um geeignete Arbeitsplätze, langsam auch bei diesen, beginnend vor allem bei den jüngeren Erwerbstätigen. – Das Gefälle der Berufszufriedenheit zwischen älteren und jüngeren Erwerbstätigen mit Hochschulabschluß spiegelt deren ungünstiger werdende Berufschancen wider.

Diese These steht in eklatantem Widerspruch zu den referierten Ergebnissen des Mikro-

zensus, die eine weitgehende Konstanz der betrieblichen Statushierarchie ergaben.<sup>8</sup> Da die Hochschulabsolventen ihren betrieblichen Status wahren konnten, dürfte es keine Gründe für wachsende Unzufriedenheit geben.<sup>9</sup>

Weil es sich bei der im folgenden angebotenen Lösung des Dilemmas um ein auch in anderen Zusammenhängen nützliches Interpretationsmuster handelt, das die bei wachsendem Abschlußniveau im Erwerbssystem ablaufenden Prozesse verständlicher macht, und durchaus nicht nur für Hochschulabsolventen gilt, soll es etwas genauer erörtert werden.

### Warum nimmt die Berufszufriedenheit trotz unverändertem Status ab?

Die rapide Zunahme an hohen Statuspositionen gibt an sich noch keine Hinweise, um den Widerspruch zwischen abnehmender Berufszufriedenheit von Akademikern und deren unveränderter Teilhabe an den besonders attraktiven betrieblichen Statuspositionen aufzulösen. Es sei denn, aus der Stellenmehrung selbst ergäben sich Konsequenzen für die Stellenbewertung.

Dazu wäre notwendig zu wissen, wie Absolventen mit höherem Abschlußniveau auf die Zunahme statushoher Positionen reagieren. Wird die überhaupt wahrgenommen, und wenn das der Fall ist, wirkt sich das auf deren Bewertung aus und berührt dann möglicherweise auch die Berufszufriedenheit. – Daß die Mehrung herausgehobener Positionen wahrgenommen wird, ist naheliegend, da sie zumeist mit einer Abnahme der Unterstellungsverhältnisse einhergeht. Konkret: Entfallen auf hundert Mitarbeiter zehn Abteilungsleiter, so sind das mehr Unterstellungsverhältnisse, als wenn auf dieselbe Zahl fünfzehn Leiter entfallen. Natürlich gibt es jen-

seits der Zahl unterstellter Mitarbeiter viele Merkmale, die den Wert einer Position begründen. Dazu gehören die Arbeitsinhalte, die dispositive Verantwortung, das Gehalt und ähnliche der jeweiligen Position zugeordnete Ressourcen.

### Wert einer Aufstiegsposition hängt auch von ihrer Rarität ab

Doch wie immer die Veränderungen im einzelnen beschaffen sein mögen, jedwede Vermehrung von gleichgelagerten Positionen – seien es im engeren Sinne Aufstiegspositionen oder nicht – löst unter gleichbleibenden Rahmenbedingungen stets denselben Effekt aus: Eine Aufteilung der ursprünglich verfügbaren Ressourcen, was wiederum nichts anderes bedeutet als eine Relativierung der einzelnen Position, das heißt ein Abbau ihrer sozial differenzierenden Funktion. Diese Effekte sind um so ausgeprägter, je größer der Aufwuchs gleichgelagerter Positionen ist. Die erklommene Position ist nicht mehr das, was sie ursprünglich einmal war, als die Zahl der Positionen geringer, und deren Ressourcen noch ungeschmälert zur Verfügung standen. Daran ändert weder die gleichbleibende Benennung einer Position etwas (Direktor etc.) noch deren unveränderter Rang im hierarchischen Stellengefüge.<sup>10</sup>

Unmittelbar einleuchtend ist der Zusammenhang zwischen Zahl und Wert von Aufstiegspositionen, wenn ein ständiger Anstieg des Anteils von Prokuristen, Direktoren etc. unterstellt wird, solange, bis endlich alle Erwerbstätigen solche Statuspositionen innehaben. Spätestens dann sind sie bedeutungslos, weil sie auf keine regelhaften Unterschiede von Arbeitsbedingungen und Ansehen mehr verweisen. Vermutlich prägt sich dieser tri-

viale Zusammenhang in der trotz Statuskonsistenz abnehmenden Berufszufriedenheit von Hochschulabsolventen aus.<sup>11</sup>

Im vergangenen Jahrzehnt konnten zwar viele Erwerbstätige den „Gewinn“ aus ihrer Berufstätigkeit durch Aufstieg mehrten – und der Gewinn war beträchtlich, wie die Stellenzunahme auf allen höheren Stausebenen belegt – doch ging damit eine Aufteilung der Ressourcen und eine Relativierung der eingenommenen Positionen einher.<sup>12</sup> Dieser Effekt tritt nicht erst bei Aufstiegspositionen ein, sondern schon bei Zunahme solcher Positionen, wie sie üblicherweise nach einem Studium eingenommen werden.<sup>13</sup> – Da die Ressourcen der Stellen älterer Positionsinhaber kaum, die von neu zu besetzenden Stellen aber sehr wohl zur Disposition stehen, ist auch nachvollziehbar, warum ältere Hochschulabsolventen zufriedener als jüngere sind. Letzteren stehen die begehrten Positionen nicht mehr ungeschmälert zur Verfügung.

Es sei hier nachdrücklich betont, daß die obigen Interpretationen allenfalls die persönliche Zufriedenheit von Positionsinhabern erklären können. Sie sagen nichts über den ökonomischen oder anders gearteten Nutzen der Mehrung von höheren Statuspositionen aus. Ein solcher Stellenaufwuchs ist spätestens dann negativ zu beurteilen, wenn er nicht viel mehr bewirkt als den Aufbau zusätzlicher, sich weiter von der Praxis entfernender Hierarchieebenen. – Unter ökonomischen Gesichtspunkten wäre der Stellenaufwuchs aber sicher positiv zu bewerten, wenn er die Folge des Aufbaus relativ kleiner, sich selbst steuernder Arbeitseinheiten wäre, die Planung, Qualitätskontrolle, Budgetierung und andere bisher zentrale Managementaufgaben selbst verantworten.

Welche Ursachen und Motive tatsächlich der Stellenmehrung im vergangenen Jahrzehnt zugrunde lagen, läßt sich anhand des Datenermaterials nicht beurteilen. Die Annahme, die

Erwerbstätigen der unterschiedlichen Abschlussbenen hätten sich allein durch ihre Bildungsanstrengungen die von ihnen besetzten Aufstiegspositionen weitgehend selbst geschaffen, ist ohne Unterstellung eines wie immer gearteten betrieblichen Bedarfs nicht sonderlich einleuchtend.

Da die Expansion vor allem bei hohen insbesondere den Hochschulabsolventen zugänglichen Positionen stattfand und gleichzeitig mit dem Abbau der Stellen von Un- und Angelernten einherging, scheint eine andere Annahme gerechtfertigt: Die Expansion der oberhalb des Facharbeiterniveaus liegenden Positionen ist Konsequenz einer immer mehr auf methodische und wissenschaftliche Erkenntnisse setzenden Produktion, Distribution und Verwaltung. Der Stellenaufwuchs bei den höheren betrieblichen Statuspositionen wäre dann Folge einer zunehmend besseren ökonomischen Verwertbarkeit hoher beruflicher Qualifikationen. Die vom Erwerbssystem ausgehenden Anreize, in Form guter Gehälter und günstiger Arbeitsbedingungen, hohe berufsbildende Abschlüsse zu erwerben, wären insoweit systemgerecht weil mittelbare Folge ökonomischer Erfordernisse.

## Gesellschaftliche Schwierigkeiten

Fehldeutungen wie die vom Akademikerüberfluß oder die eines zuungunsten der Facharbeiter verlaufende Verdrängungswettbewerbs um Aufstiegspositionen sind zweifelsohne unzutreffend. Sie einfach als irrational abzutun, ist indes gefährlich, verweisen sie doch auf ungelöste Probleme.

In Gesellschaften, deren Statuszuweisungen sich stark an Bildungszertifikaten orientieren – und zu ihnen zählen beinahe alle Industrienationen – ruft die rapide Zunahme hoher Statusattribute (Schul- und Hochschulabschlüsse, akademische Grade, Titel, be-

triebliche Stellung) zumal dann Spannungen hervor, wenn die Generationen in sehr unterschiedlichem Ausmaße daran teilhaben. Wenn beispielsweise Hochschulabschlüsse, die noch vor einer Generation prestigeträchtige Attribute hoher betrieblicher Positionen waren, schon in der nächsten beinahe normale Voraussetzungen für ein erfolgreiches Berufsleben sind, dann entstehen leicht soziale Spannungen zwischen den Generationen.

## Zunahme hoher Statuspositionen bleibt nicht folgenlos

Das ist vom Standpunkt der jeweils älteren Generation nachvollziehbar, denn ihr stellt sich diese Entwicklung als inflationärer Prozeß dar, als Entwertung erworbener „Bildungsguthaben“. Da mit dem Prestigeverfall ihrer Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse auch eine Nivellierung ihrer gesellschaftlichen Stellung einhergehen kann, ist verständlich, das solche Entwicklungen dann als ungerecht, als schleichende Enteignung sozialer Besitzstände empfunden werden. – Die hohe Plausibilität der Thesen vom Verdrängungswettbewerb oder Akademikerüberschuß lassen sich vor diesem Hintergrund recht einfach als kaschierter Protest gegen solche Formen der „Enteignung“ begreifen.

Da die im Erwerbssystem neu entstehenden Bildungs- und Statusstrukturen den tatsächlichen gesellschaftlichen und ökonomischen Erfordernissen weitgehend entsprechen dürften, müßte den sozialpsychologischen Aspekten gesellschaftlicher Veränderungen zumal dann mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, wenn sie zu größeren Hindernissen einer an sich erstrebenswerten Entwicklung zu werden drohen.

### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Derzeit läßt das rückläufige Lehrstellenangebot eher auf einen Überfluß denn auf einen Mangel an Facharbeitern schließen. Die Jugendlichen sind wieder auf die verpönten schulischen und hochschulischen Wege verwiesen.

<sup>2</sup> Der Begriff entstammt dem Titel von Drexel, I.: *Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? – Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich – ein Vergleich.* Frankfurt/Main, New York 1993

<sup>3</sup> Vgl.: Plicht, H.; Schober, K.; Schreyer, F.: *Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensus 1985 bis 1991.* In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (1994) 3, S. 177

<sup>4</sup> Daß Meister und Techniker, sofern sie im Betrieb auch als solche arbeiten, bereits einen Aufstieg vollzogen haben, ist belanglos, solange sie eine betriebliche Berufsausbildung aufweisen, und das dürfte beinahe durchgehend der Fall sein. Als Auf- oder Absteiger werden sie jeweils erfaßt, und nur das ist hier maßgebend. Natürlich läßt sich durch die Zusammenfassung der Lehr- und Fachschulabschlüsse nicht mehr feststellen, welcher Anteil der Fachschulabsolventen, trotz des erworbenen Abschlusses, die angestrebte Statusverbesserung nicht einlösen konnte, das ist in unserem Zusammenhang aber auch belanglos.

<sup>5</sup> Das gilt nur dann, wenn Erwerbstätige mit Lehre und Hochschulabschluß einen für Lehrabsolventen überdurchschnittlichen Aufstieg vollziehen, das dürfte aber wohl die Regel sein. – Beim Aufstieg der Hochschulabsolventen wirken sich die Hochschulabsolventen mit betrieblicher Berufsausbildung demgegenüber vermutlich kaum aus, da bei ihnen ein für Hochschulabsolventen durchschnittliches Aufstiegsverhalten zugrunde gelegt werden kann.

<sup>6</sup> Vgl.: v. Henniges, H.: *Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern.* Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 182, Nürnberg 1994, S. 81 – Hier geht es um ausgebildete Facharbeiter und deren heutige Stellung im Betrieb, unabhängig davon, ob der sich über einen Hochschulabschluß vollzog oder nicht. Der beim Mikrozensus etwas schwierig zu handhabende höchste berufsbildende Abschluß spielt somit keine Rolle.

<sup>7</sup> Vgl.: Leszczensky, M.; Nigmann, R.-R. in *Materialien zum Fachhochschulstudium.* HIS-Kurzinformation A 5. Hannover 1988. Althoff, H.: *Ursachen des Fachkräftemangels – Tätigkeit und Zufriedenheit von Erwerbstätigen mit unterschiedlichem beruflichen Abschluß.* In: *BWP* 23 (1994) 3, S. 17. Bei den hier knapp referierten Ergebnissen handelt es sich um Auswertungen aus der BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung. Vgl. dazu Jansen, R.; Stooß, F.: *Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland. Ein Überblick über die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1991/1992.* Bundesinstitut für Berufsbildung 1992

<sup>8</sup> Die mit Höhe des Abschlußniveaus wachsende Unzufriedenheit jüngerer gegenüber älteren Erwerbstätigen wurde in der Untersuchung von Plicht et al.

(vgl. Anmerkung 3) als Ergebnis nicht abgeschlossener Berufskarrieren gedeutet, d. h. als Folge noch ungelöster beruflicher Aspirationen jüngerer Erwerbstätiger. Eine solche Interpretation erklärt indes nicht, warum die berufliche Unzufriedenheit der Jüngeren gegenüber den Älteren gerade mit steigendem Abschlußniveau wächst. Und sie erklärt auch nicht, warum gerade jüngere Erwerbstätige mit Hochschulabschluß der Überzeugung sind, daß ihre Tätigkeit mit anderer oder gar geringerer Qualifikation ausgeübt werden könne (vgl. Althoff, H., a. a. O. Anmerkung 7).

<sup>9</sup> Im Regelfall sind Status und Berufszufriedenheit über die Qualität beruflicher Tätigkeiten miteinander verknüpft: Mit wachsendem betrieblichen Status nehmen Qualität und Ansehen der beruflichen Tätigkeit zu und demzufolge auch die Zufriedenheit der Positionsinhaber. Wachsende Unzufriedenheit von Hochschulabsolventen bei unverändert günstigem Status lassen sich daher schlecht vereinbaren.

<sup>10</sup> Wird auf einen in den letzten Jahren etwas in Ungnade gefallenen Altmeister der Nationalökonomie zurückgegriffen, auf Karl Marx, so wird das Problem des relativen Nutzens eines jeden Gutes, das von ihm am Beispiel eines einfachen Hauses und eines benachbarten Palastes erläutert wird, vielleicht noch deutlicher: „Ein Haus mag groß oder klein sein, solange die es umgebenden Häuser ebenfalls klein sind,

befriedigt es alle gesellschaftlichen Ansprüche an eine Wohnung. Erhebt sich aber neben dem kleinen Haus ein Palast und das kleine Haus schrumpft zur Hütte zusammen. Das kleine Haus beweist nun, daß sein Inhaber keine oder nur die geringsten Ansprüche zu machen hat, und es mag im Laufe der Zivilisation in die Höhe schießen noch so sehr, wenn der benachbarte Palast in gleichem oder gar höherem Maße in die Höhe schießt, wird der Bewohner des verhältnismäßig kleinen Hauses sich immer unbehaglicher, unbefriedigter, gedrückter in seinen vier Pfählen finden.“ Marx, K.: Lohn, Arbeit und Kapital; Frankfurt/M. o. J., S. 38

<sup>11</sup> Die Situation der Hochschulabsolventen veränderte sich also weder bezüglich des Status noch der Aufstiegschancen viel eher in Hinblick auf die Ressourcen ihrer Positionen, d. h. bezüglich Art und Inhalt ihrer Tätigkeiten. Hier scheint sich der eigentliche Umbruch zu vollziehen. Im Gegensatz zu den Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung, deren Zufriedenheit fast gleich blieb, nahm ihre erheblich ab: Es waren unter den Hochschulabsolventen sehr zufrieden mit Art und Inhalt ihrer Tätigkeit: 54 Prozent der Absolventenjahrgänge bis 1972; 50 Prozent der Jahrgänge 1973 bis 1982 und 45 Prozent der Jahrgänge 1983 bis 1992. Für die Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung lauten die Werte für dieselben

Absolventenjahrgänge: 31, 30, 32 Prozent. Während die Zufriedenheit bei den Hochschulabsolventen also abnahm, blieb sie bei den betrieblich Ausgebildeten weitgehend konstant. Vgl. Althoff, H.: a. a. O., Fußnote 7

<sup>12</sup> Der Verlust ist natürlich nicht allein vom Stellenaufwuchs abhängig, sondern auch vom unmittelbaren Nutzen einer Position. Basiert der vornehmlich auf Autonomie- und Erkenntnisgewinn, einem hohen Gehalt, auf Gewinnbeteiligung oder Pensionsansparungen, so werden Stellenmehrungen einen geringeren negativen Effekt haben, als wenn die gewonnene Position eher auf Status- und Prestigewerten gründet, vergleichbar dem auf Auszeichnungen und Orden beruhenden Ansehen einer Person, das schwindet, sobald die Zahl der so Ausgezeichneten merklich steigt.

<sup>13</sup> Rechnerisch lassen sich die durch Stellenmehrung eintretenden Statusverschiebungen in einem eindimensionalen hierarchischen Positiongefüge ermitteln, wenn die Staturebenen gewichtet werden, beispielsweise mit den Werten 1 bis 5. Sinkt der Durchschnittswert einer Gruppe von Erwerbstätigen (Hochschulabsolventen) im Vergleich zum Durchschnittswert aller Erwerbstätigen, dann kann davon ausgegangen werden, daß beide, das Fremdbild und die Selbsteinschätzung (Berufszufriedenheit) der jeweiligen Gruppe davon negativ betroffen sind.

Anzeige

BROSCHÜRENREIHE

# Suchtprävention ohne Zeigefinger

Warnungen, Verbote und gute Ratschläge helfen oft nicht weiter, wenn es um Suchtverhalten und Drogenabhängigkeit geht.

In den Mittelpunkt ihrer Maßnahmen zur Suchtprävention stellt die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung daher Persönlichkeitsstärkung und sensible Problembegleitung. Die Entwicklung von Lebenskompetenzen, die Förderung von Schutzfaktoren und das Angebot sinnvoller Handlungsalternativen verringern die Gefahr der Drogenabhängigkeit. Das bringt mehr als belehrend erhobene Zeigefinger.

Dies gilt für die neue Jugendbroschürenreihe ebenso wie für alle anderen Materialien, die bei der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung erhältlich sind.



Eine Anzeige der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums

Bestellcoupon Bitte informieren Sie mich über

- die Jugendbroschürenreihe zur Suchtprävention
- die „Materialien zur Suchtprävention“

Name

Straße

PLZ / Ort

Telefon



Ausschneiden und abschicken an die BZgA, 51101 Köln

Projekt-PE Bonn

50/213