

# Überleben und sich durchsetzen im Kapitalismus : das Zusammenspiel von Bildung und Arbeitsmarkt

Autor(en): **Ragni, Thomas**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **32 (2013)**

Heft 63

PDF erstellt am: **10.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-652570>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

## Überleben und sich durchsetzen im Kapitalismus

Das Zusammenspiel von Bildung und Arbeitsmarkt

Nachdem die wertschöpfenden Tätigkeiten aus dem traditionsbestimmten Lebenszusammenhang herausgerissen<sup>1</sup> und in eine scheinbar selbsttätig funktionierende Maschine – die Systemökonomie<sup>2</sup> – integriert worden sind, äussert sich die dadurch gewonnene ökonomische Freiheit des Kapitalismus in sozial entbundenen Tauschgeschäften zwischen vereinzelt Marktakteuren. Im Kleinen betrachtet ist das *Positivsummenspiel* ihr wichtigstes Kennzeichen: Beide Seiten schätzen ihr subjektiv erlebtes Wohlbefinden nach dem Tauschakt besser ein als zuvor – anders käme es unter der Voraussetzung der *Freiwilligkeit* gar nicht zum Tausch. Allerdings gibt es im Ganzen betrachtet zwei grosse Rätsel: (1) Am Arbeitsmarkt kommt es dennoch zu *unfreiwilliger* Arbeitslosigkeit als permanentem Gleichgewichtszustand. Auf dieses Rätsel will ich hier nicht näher eingehen, weil es (vermutlich) nichts mit dem Bildungswesen zu tun hat. (2) Zwar scheint der durchschnittliche Pro-Kopf-Wohlstand in der langfristigen Tendenz zu steigen, wenigstens in den reichen westlichen Gesellschaften. Aber der Wohlstand der *einzelnen* Marktakteure entwickelt sich – nachdem sein Verlauf um unterschiedlich verteilte, individuell fix zurechenbare Einflussfaktoren bereinigt worden ist – nicht in blinder Zufälligkeit je nach Glück oder Pech. Vielmehr entstehen stabile überindividuelle Strukturen, die bestimmte Akteurgruppen selbst auf derselben Marktseite (Angebots- oder Nachfrageseite) systematisch zu relativen Gewinnern oder aber zu relativen Verlierern machen. Prozesse der sozialen Selektion lassen auf jeweils der gleichen Marktseite eine zementierte Struktur hierarchisch geschichteter Gruppen entstehen:

Je mehr sich die soziale Selektion den Regeln eines reinen *Nullsummenspiels* annähert, bei dem die eine Akteurin exakt so viel gewinnt wie die Konkurrentin verliert, desto mehr verringert sich auch die individuelle Durchlässigkeit zwischen den Schichten, welche die soziale Rangfolge festlegen. Im Extremfall bewirkt die soziale Selektion, dass erstens auch auf individueller Ebene die Abschottung in Segmenten beinahe perfekt wird; und dass zweitens die unterste Statusgruppe nicht nur zu einer relativen, sondern sogar zu einer absoluten Verlierergruppe wird, wie es z. B. die Marx'sche Verelendungstheorie für die Gruppe der sog. ProletarierIn-

nen zumindest im weltwirtschaftlichen Rahmen prognostiziert (und dies, ohne auf das subjektive «Ausbeutungsbestreben» der Jobanbieter rekurren zu müssen).

Die Hauptarenen des sozialen Rangwettbewerbs sind die Bildungs- und Arbeitsorganisationen, die Schulen und Betriebe. Sie sind zugleich die bestimmenden Akteure auf dem Bildungs- und dem Arbeitsmarkt. Auf diesen beiden Märkten werden im Wesentlichen die Lebenschancen der Individuen festgelegt. Welche (in)formellen Regeln gelten in diesem Zusammenspiel? Welche Folgewirkungen haben sie?

Ich beschränke mich auf die Beschreibung jener ebenso elementaren wie simplen, aber nie explizit gemachten Spielregeln, von welchen die Sprösslinge schon wenige Wochen nach Eintritt in die Schule intuitiv begreifen, dass sie wie Naturgesetze funktionieren. Mit der Zeit lernen sie, dass von ihrer strategisch geschickten Nutzung unmittelbar ihr Überleben im System und dann auch der Erfolg im ganzen späteren Leben abhängen wird.

## **1. Das Bildungswesen – ein dem Arbeitsmarkt bloss vorgelagerter Bildungsmarkt?**

Sowohl die Institutionen des Bildungswesens als auch der Arbeitsmarkt werden im Kern durch die Regeln eines *Positions- oder Rangwettbewerbs*<sup>3</sup> geprägt. Jeden eigenen Ranggewinn muss ein Konkurrent mit einem Rangverlust bezahlen. Diese Logik eines Nullsummenspiels vermag sehr viele Phänomene des modernen Kapitalismus zu erklären. Das Spiel wird in zwei Grundvarianten ausgetragen:

(1) Wie uns mit der gesellschaftlich wirksamen Ikone vom Leistungssport von klein auf beigebracht wurde, werden in Turnierspielen beliebig kleine Differenzen individuell zurechenbarer fixer Eigenschaften zu Kriterien für beliebig grosse Differenzen in der Belohnung bzw. der sozialen Anerkennung<sup>4</sup> von Turniererfolg. Zwischen dem Ersten und dem Zehnten der Weltrangliste im Profitennis z. B. sind die Gewinnfähigkeits- bzw. die Leistungsunterschiede sehr klein, deutlich kleiner jedenfalls als zwischen dem Zehnten und dem Hundertsten der Rangliste. Doch hinsichtlich des Rewards in Form der Preisgelder, der Werbeverträge und des Prestiges ist die Distanz zwischen dem Ersten und dem Zehnten enorm, während der Unterschied des Rewards zwischen dem Zehnten und dem Hundertsten nur noch recht gering ist. Soziale Anerkennung wird im Kontext der *Arbeitsgesellschaft*<sup>5</sup> primär auf dem Arbeitsmarkt und im vorgeschalteten Bildungswesen gewährt oder verweigert. Die *orthodoxe* Humankapitaltheorie versucht den Interpretationsrahmen des Leistungssports auf eine Weise auszuweiten, dass seine Mechanismen der sozialen Selektion als sozial akzeptabel, ja sogar als sozial erwünscht – nämlich als leistungsge-

recht – erscheinen. Demnach führen individuell fix zurechenbare Leistungsbereitschaften und -fähigkeiten, die in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mehr oder weniger ungleich verteilt sind, zu grösseren oder kleineren Unterschieden der sozialen Belohnung. Dagegen macht die *heterodoxe* Interpretationsvariante der Humankapitaltheorie deutlich, dass in einer Winner-take-all Society<sup>6</sup> – ganz nach dem Muster der Turnierspiele – sogar die Explosion der Managergehälter auf diese Weise erklärbar ist.

(2) Soziale Konkurrenzkämpfe werden allerdings auch dann entfacht, wenn fix zurechenbare individuelle Eigenschaftsunterschiede überhaupt keine Rolle spielen. Es lässt sich zeigen,<sup>7</sup> dass bei auf Dauer angelegten, aber unvollständig beobachtbaren und/oder unvollständig durchsetzbaren Vertragsbeziehungen es selbst dann zu stabilen Mustern sozialer Selektion und damit zu sozialen Abgrenzungen kommt, wenn die Spieler völlig identische Eigenschaftsprofile aufweisen. Auf den betrieblichen Alltag übertragen bedeutet dies: Arbeitsbeziehungen sind im Regelfall so vielfältig und in Einzelfällen völlig unvorhersehbar, dass eine gerichtsfest hinreichend genaue vertragliche Festlegung aller bilateralen und teambezogenen Leistungsvereinbarungen ganz illusorisch ist. Arbeitsverhältnisse sind daher für gewöhnlich nur sehr unvollständig vertraglich spezifizierbar. Erst wenn auch ihr Charakter einer auf wechselseitigem Vertrauen und Fairness beruhenden sozialen Beziehung in den Blick genommen wird,<sup>8</sup> können – scheinbar völlig paradox – die beiden zentralen sozialen Phänomene in der Arbeitsgesellschaft erklärt werden: einerseits die rigide hierarchische Segmentierung des Arbeitsmarktes, andererseits die permanent bestehende latente Drohung unfreiwilliger Arbeitslosigkeit. Umgekehrt ist sowohl die orthodox als auch die heterodox interpretierte Humankapitaltheorie nicht in der Lage, diese beiden wichtigsten disziplinierenden Hauptstrukturmuster des kapitalistisch freien Arbeitsmarktes zu erklären.

Das Bildungswesen bildet die Selektionsmechanismen des Arbeitsmarktes intern immer besser nach und macht sich dadurch langfristig perfekt anschlussfähig an den Arbeitsmarkt.<sup>9</sup> Mit dieser Grundthese versuche ich zu rekonstruieren, wie die meist nur metaphorisch und recht diffus umschriebene Ausbreitung ökonomischer Verwertungsprinzipien des Kapitalismus in die gesamte Gesellschaft hinein<sup>10</sup> sich in einem konkreten Fall wirklich vollzieht.

## **2. Die Selektionsmechanismen des kapitalistischen Arbeitsmarkts**

Am Arbeitsmarkt existieren charakteristische Jobtypen, die sich auf relevanten Dimensionen markant unterscheiden: in physischen und zeitlichen Arbeitsbedingungen, in den Lohn- und Machtperspektiven, im Prestige, in der faktischen und rechtlichen Arbeitsplatzsicherheit usw. Man kann genau dann von real existierenden Segmenten von Jobtypen spre-

chen (und nicht bloss von analytisch willkürlich gezogenen Abgrenzungen), wenn sich empirisch nachweisen lässt, dass bei einem Jobwechsel die Rate der individuellen Mobilität zwischen den Segmenten signifikant und robust kleiner ist als die Rate innerhalb eines Segments.<sup>11</sup>

Mikroökonomisch lässt sich die Selektionswirkung durch die Bezugnahme auf symbolische Bildungstitel begründen. Es lässt sich so aber nicht erklären, wieso diese Selektionswirkung auch noch einen die beruflichen Laufbahnen gegeneinander abschottenden, *segmentierenden* Struktureffekt haben soll. Mit der individualistisch ansetzenden Humankapitaltheorie vereinbar ist allein, dass unter anderem mithilfe symbolischer Bildungstitel eine statistische Diskriminierung stattfindet. Sie ist immer dann individuell rational, wenn keine vollständige Information über (versteckte) Eigenschaften der *einzelnen* Personen, hier der Bewerberin, vorliegt. Bei zwei auf allen sichtbaren Dimensionen völlig gleichwertigen BewerberInnen informieren sich JobanbieterInnen darüber, wer erstens die relativ renommierten (Hoch-)Schulen absolviert hat, wer zweitens die höheren formalen Bildungsabschlüsse vorweist und wer drittens schliesslich die besseren Zeugnisnoten realisiert hat. Wenn auch dann noch alles identisch ist zwischen den beiden BewerberInnen, entscheidet gemäss der genau gleichen Logik der statistischen (oder unechten) Diskriminierung das Geschlecht. Zweckrational agierende JobanbieterInnen entscheiden sich gerade bei Jobs mit ausgeprägter Karriereperspektive für den männlichen Bewerber, weil männliche Erwerbstätige im Durchschnitt weniger familiäre Verpflichtungen z. B. der Kinder- und Angehörigenpflege übernehmen als weibliche.

Der Mainstream der Humankapitaltheorie ist ganz auf die Erklärung sozialer Phänomene durch unterschiedliche Eigenschaften der Akteure (Präferenzen, Begabungen und Vermögensausstattungen) abgestellt, welche ihnen fix zurechenbar sind, sodass sie auf gegebene Anreize je anders reagieren. Daher muss die Humankapitaltheorie grundsätzlich bezweifeln, dass die Laufbahn durch die Selektion oder Sortierung bereits ganz zu Beginn der Jobkarriere bestimmt wird.<sup>12</sup> Ihr zufolge könnten die JobsucherInnen – als UnternehmerInnen ihrer eigenen Arbeitskraft – durch den Erwerb von Bildungsgütern (durch Umschulung und Weiterbildung) ihre produktiven Eigenschaften gestalten und so ihre Jobchancen verändern.

Die Humankapitaltheorie bestreitet nicht grundsätzlich die Selektionsfunktion der je erreichten Bildungstitel für die nachfolgenden Berufschancen, ganz im Gegenteil. Sie negiert aber eine damit implizierte Laufbahnbestimmung bereits zu Beginn der Jobkarriere, weil sie die Segmentierung des Arbeitsmarktes bestreitet. Dass die Mobilitätsraten zwischen den Berufsfeldern geringer seien als innerhalb der Felder, habe mit den faktischen Hürden der Umschulung und Weiterbildung zu tun. Darum sei das

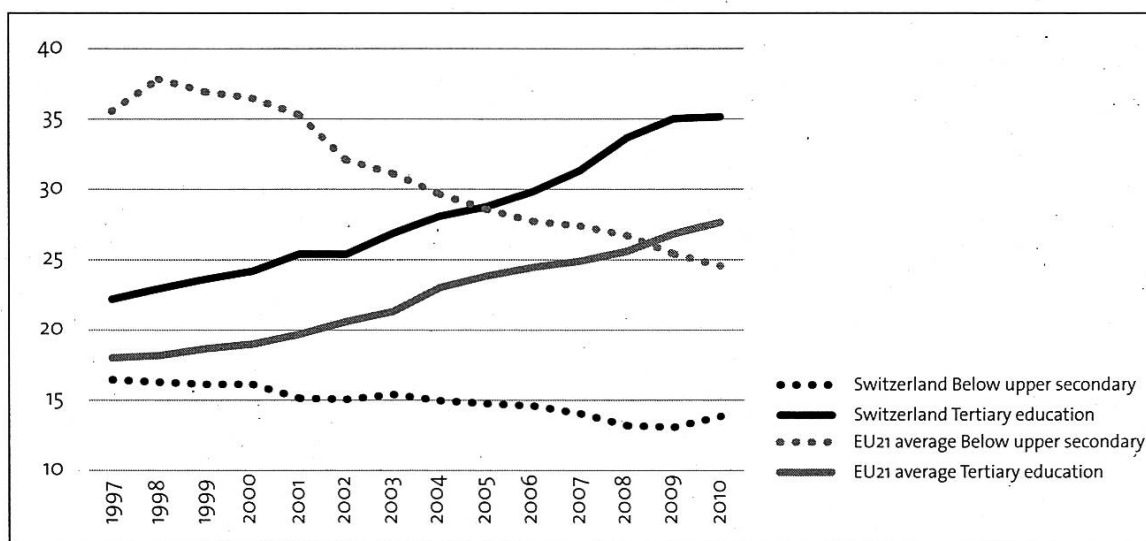


Matching (der Übereinstimmungsgrad) zwischen geforderten (nachgefragten) Kompetenzprofilen und effektiv verfügbaren (angebotenen) Kompetenzen zwischen den Berufsfeldern systematisch schlechter, was ihre viel kleinere Mobilitätsrate ohne Weiteres erkläre. – Zwei Entgegnungen sind hier wichtig:

(1) Die Segmentationstheorie stellt nicht diese beruflichen Mobilitätschranken infrage, sondern legt den Fokus auf zusätzliche Hürden zwischen Jobtypen, die sich hinsichtlich der allgemeinen sozialen Attraktivität (auf den erwähnten Dimensionen) stark unterscheiden. Diese Segmentierung hat per se nichts mit beruflicher Spezialisierung zu tun, weil innerhalb desselben Segments sehr heterogene Berufsfelder zu finden sind.

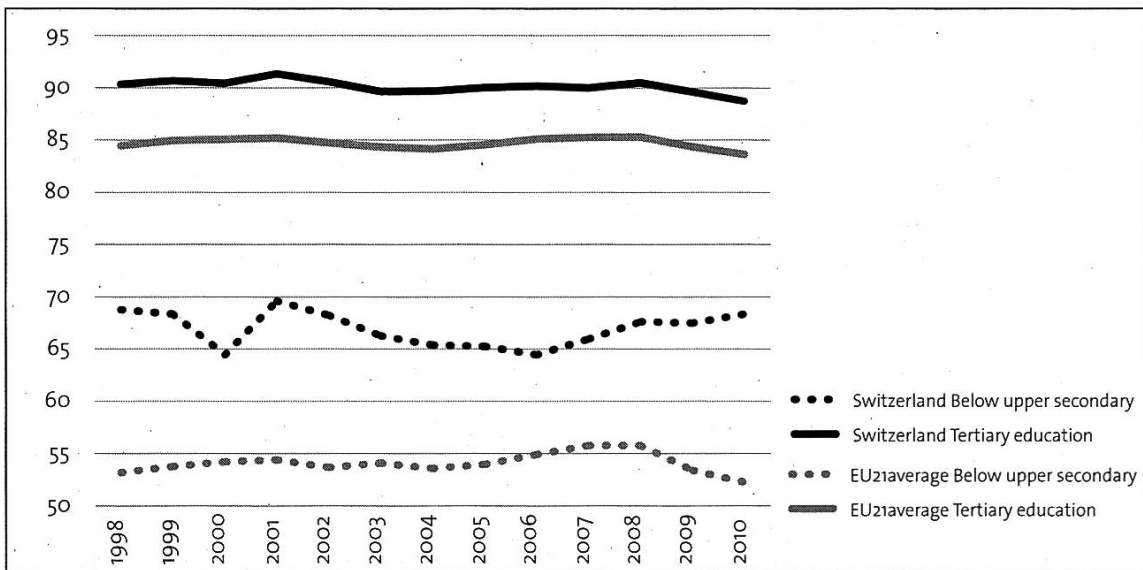
(2) Die Segmentationstheorie kritisiert, die orthodoxe Humankapitaltheorie könne prinzipiell nicht erklären, wie es kommt, dass auch bei über lange Zeit stabil bleibenden Jobcharakteristika bzw. Anforderungsprofilen bisweilen laufend höhere Bildungsanforderungen durchsetzbar sind. So zeigt die Statistik für den Zeitraum von Ende der 1990er-Jahre bis 2010, dass auch bei rasch steigenden Quoten höherer und höchster Bildungsabschlüsse (Grafik 1) sowohl die ausbildungsspezifischen Beschäftigungsquoten bzw. -chancen (Grafik 2) als auch die relativen Lohnabstände bzw. -chancen zwischen den verschiedenen Bildungsabschlussgruppen (Grafik 3) sich nur sehr träge bis überhaupt nicht verändern. Die Schweiz ist im Vergleich zu 21 Mitgliedstaaten der EU (EU-21) kein Sonderfall in Bezug auf die (sehr deutlichen bzw. nicht existent) *Trendverläufe*. Lediglich die länderspezifischen *Niveauunterschiede* sind ausgeprägt, die sich im Zeitablauf höchstens leicht abschwächen oder verstärken.

**Grafik 1: Anteile der Bildungsabschlüsse in der Bevölkerung der 25- bis 64-Jährigen in der EU-21 und in der Schweiz, 1997–2010**



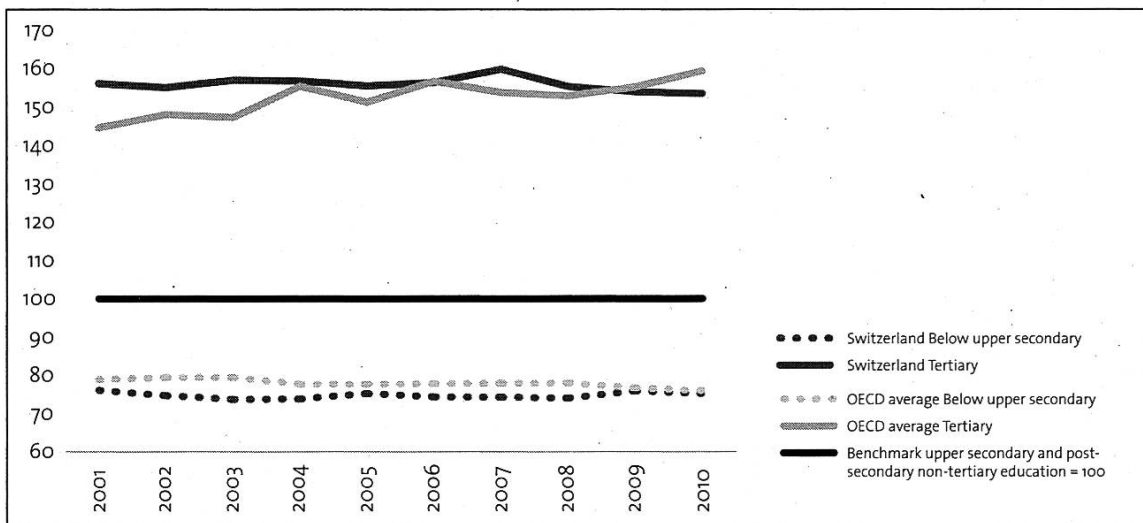
Quelle: OECD 2012: Education at a glance. Paris

**Grafik 2: Beschäftigungsquoten der Gruppen mit dem höchsten und dem niedrigsten Bildungsabschluss in der Bevölkerung der 25- bis 64-Jährigen in der EU-21 und in der Schweiz, 1998–2010**



Quelle: OECD 2012: Education at a glance. Paris

**Grafik 3: Relativer Lohnabstand der niedrigsten und der höchsten im Vergleich zur mittleren Ausbildungsgruppe im OECD-Durchschnitt und in der Schweiz, 2001–2010**



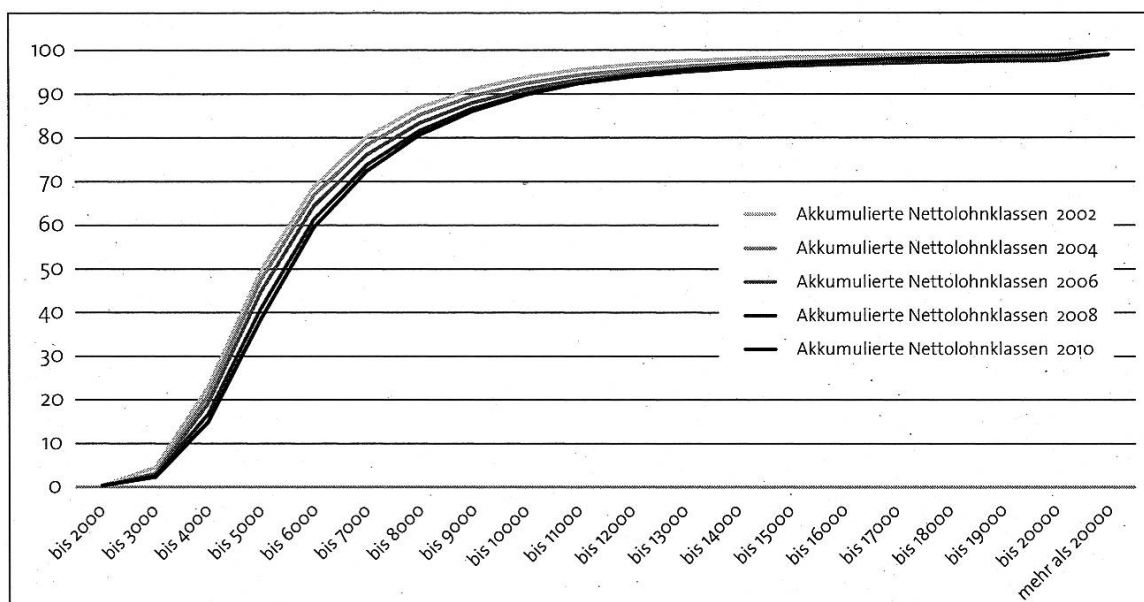
Quelle: OECD 2012: Education at a glance. Paris

Fazit: Obwohl die Ausbildungsabschlussquoten einen ausgeprägten Trend zeigen, haben sich sowohl in der EU-21 als auch in der Schweiz weder die relativen Jobchancen noch die relativen Lohnchancen der Ausbildungsgruppen im Zeitablauf verändert. Dabei ist ein ungefähr konstanter Niveauabstand zwischen der EU-21 und der Schweiz zu beobachten – zwar nicht bei den relativen Lohnabständen, aber bei den relativen Beschäfti-

gungsquoten der Ausbildungsgruppen. Offenbar haben selbst massive Veränderungen der Anteile zwischen den Ausbildungsgruppen keinerlei Effekt auf die relativen Belohnungen, die mit den betreffenden formalen Bildungsabschlüssen im Durchschnitt zu erreichen sind.

Die Humankapitaltheorie ist hier zum Rückschluss gezwungen, es habe offenbar ein stark beschleunigter Strukturwandel hin zu einer immer stärker wissensbasierten Ökonomie stattgefunden. Diese These mag für die lange Frist durchaus korrekt sein. Es erscheint jedoch als höchst unplausibel, dass in der Schweiz in nur rund 10 Jahren von 1997 bis 2010 (Grafik 1) ein solch radikaler und ausschliesslich technologisch getriebener Strukturwandel passiert sein soll, der den gesamten Anstieg der Tertiärabschlussquote von rund 22 Prozent auf über 35 Prozent zu erklären vermag (in der EU-21: von rund 18 Prozent auf 27 Prozent). In diesem relativ kurzen Zeitraum müssen noch ganz andere Kräfte am Werk gewesen sein. Ich meine, der Grund dafür ist ebenso trivial wie offensichtlich: Der im vergangenen Jahrzehnt überall in Europa lancierte Boom der Fachhochschulen hat die viel tiefer gründende und daher viel träger reagierende Verteilungsstruktur der Lohn- und der Beschäftigungschancen kaum spürbar zu verändern vermocht. Die Lohnstrukturhebung des BFS zeigt z. B. von 2002 bis 2010 eine beinahe perfekte Konstanz der Verteilung der Einkommen der NormalverdienerInnen (Grafik 4), nachdem die ganz leichte Niveauverschiebung nach rechts gedanklich wieder weggerechnet ist, die bloss den generellen Nominallohnanstieg widerspiegelt. Nur die allerobersten ManagerInnengehälter sind in dieser Zeit explodiert.

**Grafik 4: Akkumulierte Nettolohnklassen zwischen 2002 und 2010 in der Schweiz**



Quelle: Bundesamt für Statistik; eigene Berechnungen



Bei konstanten relativen Lohnabständen zwischen den Ausbildungsgruppen und bei konstanter allgemeiner Lohnverteilung bedeutet die sehr deutliche Veränderung der Bildungsgruppenanteile in rund 10 Jahren, dass die bildungsgruppenspezifischen Lohnmittelwerte sich zwar alle spürbar verschoben haben müssen, aber relativ zueinander alle in gleichem Ausmass und in der gleichen Richtung. Konkret bedeutet dies: Weil es zu einer Linksverschiebung der Anteile der Ausbildungsgruppen gekommen ist, haben sich in gleicher Stärke auch die Lohnmittelwerte dieser Ausbildungsgruppen nach links verschoben. Hätten die im Durchschnitt höheren formalen Ausbildungsabschlüsse einen *massgeblichen separaten Einfluss* auf die Lohnentwicklung gehabt, hätten erstens die Reallöhne im Durchschnitt deutlich steigen müssen, hätte es zweitens zu einer deutlich höheren Lohnspreizung kommen müssen (formal: zu einer gestiegenen Varianz der Lohnverteilung bzw. zu gestiegenen Interquantilsabständen) und hätte es drittens vor allem eine relative Häufung in den höheren Lohngruppen geben müssen (formal: eine deutlich abnehmende Linksneigung der Lohnverteilung). Alle drei von der Humankapitaltheorie prognostizierten Effekte sind indessen nicht zu beobachten gewesen.

Dieses statistische Bild macht vor allem eines klar: Die mit wie viel Anstrengung auch immer erworbenen symbolischen Bildungstitel, welche die JobbewerberInnen dem Jobanbieter vorlegen können, haben keinen Wert per se. Sie erhalten diesen Wert erst durch die damit zu besetzende *relative Rangposition*, weil erst diese Position die Erfolgchancen definiert gegenüber allen potenziellen MitkonkurrentInnen. Wie erwähnt, kann sich der soziale Konkurrenzkampf in diesem Nullsummenspiel grundsätzlich auf zwei Arten vollziehen. Beide verfehlen die ökonomische Effizienz des Marktwettbewerbs aus systematischen Gründen, d. h. sie führen beide zu sogenanntem Marktversagen:

(1) Beim ersten Typ eines Turnierwettkampfs realisiert allein die smarteste, raffinierteste, ausdauerndste usw. Spitzensportlerin den Turniersieg, die damit als Einzige den begehrten Turnierpreis abräumt, während alle übrigen Mitkonkurrentinnen leer ausgehen. Sprich: Einzig die Jobbewerberin, der Jobbewerber mit dem formal höchsten symbolischen Bildungstitel von der renommiertesten (Hoch-)Schule vermag sich den begehrten Job zu sichern. Daraus resultiert aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive eine *Tendenz zur systematischen Überinvestition in Humankapital* (zur Overeducation<sup>13</sup>). Denn jede Jobsucherin, jeder Jobsucher antizipiert, einmal gegen sämtliche potenziellen KonkurrentInnen gewinnen zu müssen, wodurch der Fehlanreiz in der Winner-take-all Society entsteht. Werden im Zeichen der politökonomischen Hegemonie der globalen Standortkonkurrenz immer mehr öffentliche Gelder in den Bildungsbereich hineingebuttert,<sup>14</sup> wird der Mechanismus des Nullsummenspiels, der aus den Rang-

wettkämpfen resultiert, nicht etwa abgedämpft, sondern immer weiter befeuert. Daher ist auch klar, dass die mit den Finanzierungsefforts geweckten Hoffnungen in eine langfristig steigende durchschnittlich realisierbare Bildungsrendite systematisch enttäuscht werden müssen.

(2) Beim alternativen zweiten Typ eines positionalen Wettbewerbs sind die individuellen Eigenschaften der JobbewerberInnen identisch, oder besser: spielen allfällige Unterschiede beim Erringen des begehrten Jobs keine Rolle, weil erst die Spielregeln im Verbund mit zufälligen Ausgangsbedingungen und den gleichen Verhaltensmustern aller SpielerInnen die harten Strukturen des hierarchisch segmentierten Arbeitsmarktes erzeugen. Sie sorgen dafür, dass JobbewerberInnen nach der eventuell rein zufälligen anfänglichen Einsortierung in ein Jobsegment danach in diesem Segment mit hoher Wahrscheinlichkeit gefangen bleiben. Die daraus abgeleitete These der Refeudalisierung der Arbeitsgesellschaft besagt, dass wie schon in geschichteten vormodernen Gesellschaften die individuellen Lebensperspektiven nicht ausgewählt, sondern zugewiesen werden. Es resultiert ein *Hysterese-Effekt*, eine rigide Pfadabhängigkeit des beruflichen Werdegangs nach Eintritt in ein Jobsegment, der ökonomisch ineffizient ist, weil persönliche Efforts der Weiterbildung und Umschulung systematisch zu wenig honoriert werden.

### 3. Die Selektionsmechanismen des Bildungswesens

Metaphorisch ausgedrückt versucht das Bildungswesen, die übergeordneten kapitalistischen Selektionsmechanismen des positionalen Wettbewerbs intern immer besser nachzubilden. In der Realität geraten die Akteure des Bildungswesens immer stärker in den Einflussbereich der bereits den Arbeitsmarkt prägenden Selektionsmechanismen. In den Institutionen des Bildungswesens werden sie als Zwänge spürbar. Erst im Nachhinein werden sie als *funktionale Erfordernisse* interpretierbar, nach welchen das Bildungswesen die je eigenen Formen der sozialen Selektion hat ausrichten müssen.<sup>15</sup> Auf diese strukturbestimmende Bewegung kann zurückgeschlossen werden, ohne dass wir gezwungen sind, irgendwelche dunklen *Absichten* herrschender Eliten etc. dahinter zu vermuten. Um den Endzustand eines für die Erfordernisse des Arbeitsmarkts reibungslos funktionierenden Bildungswesens zu erklären, muss kein raffiniert ausgeheckter politökonomischer Plan unterstellt werden. Es genügt, ein blind wirkendes Trial-and-Error-Prinzip anzunehmen. Ausgangspunkt ist der Umstand, dass die interne Nachbildung der arbeitsmarktlichen Selektionsmechanismen symbolisch auf prinzipiell beliebige und sogar völlig eigenständige Weise geschehen kann. Notwendige Bedingung ist allein, dass es auf strukturanaloge Weise geschieht, also auch gemäss den Regeln des Nullsummenspiels des positionalen Wettbewerbs.

Im Bildungswesen sind intern zwei Selektionsstufen des leistungsdefinierten (Miss-)Erfolgs unterscheidbar:

(1) Die Notengebung hat eine einzige objektive Funktion – die der sozialen Selektion. Denn die von der Schule gewährte Leistungsprämie oder -belohnung ist einzig an den selektiven Noten- und Zeugniserfolg geknüpft. Die Belohnung selber besteht darin, in einen höheren oder besseren Schultyp selektiert (hineingeschleust) zu werden. Leistung ist zwar der abstrakte kapitalistische Bewertungsmaßstab für soziale Anerkennung, aber sie ist in der Schule konkret allein mit Noten zu messen und damit nur so zu objektivieren. Die Notengebung erzeugt somit erst die gesellschaftliche Anerkennung als Leistung (Erfolg, Gelingen) oder Nichtleistung (Misserfolg, Versagen). *Genau das ist daher als schulische Leistung anerkannt, was gute Noten produziert.*

(2) Die Selektion in den hierarchisch eingeordneten Schultyp definiert die Leistung der realisierten Schulkarriere. Spiegelbildlich markiert die selektive Zuweisung in Sonderklassen, Sonderfördermassnahmen etc. den Schulmisserfolg und dadurch das Leistungsversagen. Diese Selektionslogik erklärt auch, dass dem Dilemma des Stigmaeffekts<sup>16</sup> nicht zu entrinnen ist. Die an die Schultypkarriere geknüpfte Leistungsprämie besteht darin, mit einer systematisch erhöhten Chance in solche Jobs selektiert zu werden bzw. zu solchen Jobs Zugang zu bekommen, welche mit besseren Karriereperspektiven im Erwerbsleben verknüpft sind und eine bestimmte berufliche Leistung erwarten lassen. Das tönt vielleicht seltsam, wenn die Prämisse der Humankapitaltheorie weiter gelten soll, Leistung sei ein wertschöpfender Input-Faktor und dürfe nicht wie in der Umgangssprache unter der Hand zu einer Reward-Kategorie mutieren. Doch die Umgangssprache ist hier vielleicht realitätsnäher: Denn mit der erhöhten Chance für eine Berufskarriere geht die Erwartung einher, relativ interessantere und angenehmere Tätigkeiten auszuüben, ein relativ höheres Erwerbseinkommen zu erzielen, ein relativ höheres Berufsprestige zu genießen, eine relativ gesichrtere Rechtsstellung zu genießen, über relativ mehr organisationshierarchische Macht zu verfügen – *relativ* in Bezug auf die MitkonkurrentInnen auf dem Arbeitsmarkt. All das sind aber jene Insignien des Erfolgs, die rückschliessend als Beweis der effektiv erbrachten Input-Leistung entziffert werden und damit gesellschaftliche Anerkennung ausdrücken. Somit ist nicht nur die schulische, sondern auch die berufliche Leistung *rein tautologisch* definiert durch den je realisierten Schulkarriere- bzw. (Arbeits-)Markterfolg. Leistung ist eine imaginäre Kategorie,<sup>17</sup> die aber – anders als eine schiere Illusion – eine reale gesellschaftliche Funktion zu erfüllen hat: jede Art von sozialer Selektion als leistungsgerecht erscheinen zu lassen, um «ungerechtfertigte» Ansprüche abzuwehren und sedierend zu wirken.

Folgender Einwand liegt nahe: Es kann doch gar nicht sein, dass Leistung in der Wirtschaft den Status einer reinen Worthülse haben soll und dass das Bildungswesen folglich auch keine realen Leistungen für das ökonomische System erzeugen kann! – Hier gilt es eine wichtige Unterscheidung zu beachten: Bisher habe ich auf *einzelwirtschaftlicher* Ebene argumentiert, wo in einer Marktgesellschaft<sup>18</sup> das alles entscheidende Erfolgskriterium der individuelle Markterfolg ist. Doch es gibt noch zwei weitere Analyseebenen: (a) Auf *gesamtwirtschaftlicher* Stufe mag es durchaus einen ökonomischen Wert geben, oder eben: eine ökonomische Leistung, die aus den milliarden schweren jährlichen Bildungsaufwendungen (auf ineffiziente Weise) erzeugt wird.<sup>19</sup> Der hier verwendete Leistungsbe- griff bezieht sich auf eine (analytisch fragliche) volkswirtschaftliche Pro- duktionsfunktion und nicht auf die relativen Markterfolgschancen aus Bildungsanstrengungen je einzelner Akteure. (b) Die gleiche Input-Out- put-Produktionslogik kann auch auf die *einzelwirtschaftliche* Ebene der betrieblichen Prozesse heruntergebrochen werden. Hier behauptet die bürgerliche Mainstream-Ökonomik (der sog. Neoklassik), die wertschöp- fenden betrieblichen Prozesse könnten den einzelne Jobtätigkeiten zuge- ordnet werden, wobei die produktiven Leistungen durch das Matching von Jobbewerberkompetenzen und Kompetenzanforderungen der existie- renden Stelle zustande kommen. Diese Vorstellung setzt aber voraus, dass es möglich sei, die Leistungsbeiträge zum gesamten Betriebserfolg nach homogenisierbaren Arbeitsarten sauber zu separieren und sie anschlie- send den MitarbeiterInnen einzeln zuzurechnen. Die Profitmaximie- rungsformel dafür lautet: Der Lohnsatz muss dem Wertgrenzprodukt der Arbeitsleistung entsprechen. Doch die Prämissen der empirischen Sepa- rierbarkeit und der Zurechenbarkeit homogener Arbeitsprozesse sind in den allermeisten betrieblichen Realitäten eine pure Illusion. Ausserdem sind sie auch objektiv falsch, sobald es zum Phänomen von Synergieeffek- ten aus der Teamproduktion<sup>20</sup> kommt. Die systematische Ausblendung solch fundamentaler Probleme indiziert, dass damit Herrschaftsinteres- sen verbunden sein müssen – nämlich differenzierte Entlöhnungen als leistungsgerecht erscheinen zu lassen, um sie sozial akzeptabel zu ma- chen.

#### **4. Die Folgen der Angleichung des Bildungswesens an die Strukturen des Arbeitsmarkts**

Durch die Adaptierung des Bildungswesens an die Strukturen des Arbeits- markts ergeben sich spezifische Folgeprobleme im Bildungswesen, analog jenen Problemen, die schon immer auf den kapitalistischen Märkten ge- herrscht haben: So wie das symbolische Tauschmedium einer Münze sei- ne Kaufkraft verlieren kann, weil eine Verwässerung aufgrund einer Sen-



kung des Goldgehaltes stattfindet, wodurch die Münze weniger gut gegen andere Münzen getauscht werden kann, so kann es auch zur Verwässerung symbolischer Bildungstitel kommen, zu einer Bildungstitelinflation. Dadurch wird die Selektionsfunktion eines symbolischen Bildungstitels schon innerhalb des Bildungswesens gegenüber anderen Titeln untergraben. Doch selbst ohne Verwässerung, wenn die zunehmende relative Häufigkeit höherer Bildungstitel mit den real gesteigerten Bildungsaufwendungen pro Kopf der Bevölkerung einhergeht, kann die Währung der höheren Bildungstitel ausserhalb des Bildungsbereichs an Kaufkraft verlieren. So wie ein relatives Überangebot an Notengeld, das in den Wirtschaftskreislauf drängt, Inflation bewirkt, so kann ein Überangebot an bestimmten Bildungstiteln dazu führen, dass sie ihre Selektionsfunktion am Arbeitsmarkt verlieren. Ihre Kaufkraft in Form von Zugangschancen zu den relativ begehrtesten Jobs und Jobkarrieren auf dem Arbeitsmarkt verringert sich zusehends.

Aus dieser heute bereits verwirklichten strukturellen Analogie zwischen dem Wirtschaftssystem und dem Bildungswesen lassen sich Prognosen zur weiteren Entwicklung ableiten. Die symptom bekämpfenden Reaktionen auf möglicherweise systemsprengende Kräfte des Wirtschaftssystems werden dabei auf ganz ähnliche Weise auch im Bildungswesen immer mehr um sich greifen: Um Pannen zu vermeiden, wie sie sich mit den Rating-Agenturen vor Ausbruch der Finanzkrise 2007 ereigneten, wird das bildungspolitische Krisenmanagement der Gefahr einer schleichen- den Verwässerung der Bildungstitel dadurch zu begegnen suchen, dass es immer strengere Standardisierungs- und Evaluationsverfahren – am besten im globalen Massstab – implementiert. Und ehemals höchste Bildungstitel werden immer wieder neu überwölbt, sei es durch spontan aufkommende informelle oder durch geplant kreierte formelle Bildungshierarchiestufen. So sollen Bildungstitel knapp gehalten werden, genauso wie das Geld an den Finanzmärkten. Allerdings stehen beide Krisenreaktionsmuster, die Standardisierung und die Überwölbung der Bildungstitel, in einem inneren Widerspruch zueinander, sodass sich das Krisenmanagement verewigen wird – genau wie bereits in der Finanz- und Geldpolitik.

### Anmerkungen

- 1 Dies ist in den entwickelten westlichen Staaten seit ungefähr der Mitte des 19. Jahrhunderts der Fall. Vgl. dazu: Marx, Karl, 1968: Das Kapital, Erster Band. In: MEW Bd. 23, Berlin, 741–791 (Die sogenannte ursprüngliche Akkumulation). Polanyi, Karl, 1990: The Great Transformation. Frankfurt am Main.
- 2 Vgl. z. B. Luhmann, Niklas, 1988: Die Wirtschaft der Gesellschaft. Frankfurt am Main.
- 3 Hirsch, Fred, 1976: Social limits to growth. Cambridge (MA).
- 4 Honneth, Axel, 2010: Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie. Berlin.



- 5 Gorz, André, 1989: Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin. Ders., 1999: Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt am Main.
- 6 Cook, Philip / Frank, Robert, 1995: The Winner-Take-All Society. New York.
- 7 Altmann, Steffen / Falk, Armin / Grunewald, Andreas / Huffman, David, 2013: Implicit Contracts, unemployment, and Labor Market Segmentation. In: IZA-Working paper. Universität Bonn.
- 8 Vgl. den inzwischen klassischen Artikel: Akerlof, George / Yellen, Janet, 1990: The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment. In: Quarterly Journal of Economics, Vol. 105, No. 2, 255–283.
- 9 Unsere auf der Subjekt-Prädikat-Struktur basierende Sprache legt stets einen (kollektiven oder einzelnen) Akteur nahe – wo bisweilen gar keiner existiert. (Die steigende Temperatur treibt die Blumen aus dem Boden.) Ich bin daher bisweilen gezwungen, das Bildungswesen, den Bildungsmarkt, die Systemökonomie etc. in den sprachlichen Status von Akteuren zu erheben, ohne damit irgendwelchen Hypostasierungen Vorschub leisten zu wollen (wie das etwa Bruno Latour mit seinen ominösen Aktanten macht).
- 10 Berühmt geworden ist die These der sog. Kolonialisierung der Lebenswelt von: Habermas, Jürgen, 1985: Theorie des kommunikativen Handelns, Band 2. Frankfurt am Main.
- 11 Zu einem aktuellen empirischen Nachweis vgl. folgende Publikationen: Hudson, Kenneth, 2007: The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. In: Social Science Research 36, 286–312. Sousa-Poza, Alfonso, 2000: Labor-Market Segmentation and the Gender Wage Differential. Discussion paper No. 75. Universität St. Gallen. A. Sousa-Poza stellt für die Schweiz fest, der unerklärte Rest der geschlechterspezifischen und der interindustriellen Lohndifferenziale, der nicht auf unterschiedliche Humankapitalausstattungen zurückgeführt werden könne, sei substantiell, d. h. sehr deutlich statistisch signifikant.
- 12 Die ältere Diskussion der theoretischen Kontroverse thematisiert sehr umfassend Cain, Glen, 1976: The Challenge of Segmented Labor: Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. In: Journal of Economic Literature, December, 1215–1257. Zur neueren Diskussion vgl. z. B. Dickens, William / Lang, Kevin, 1992: Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence. NBER Working paper No. 4087. Cambridge (MA).
- 13 Ausgangspunkt ist die Beobachtung von R. Freeman gewesen, dass seit den 1970er-Jahren in den USA «a strong increase in the number of college graduates [...] and a concurrent decrease in the returns to college education» zu beobachten gewesen sei (Leuven, Edwin / Oosterbeek, Hessel, 2011: Overeducation and mismatch in the labor market. Discussion paper No. 5523 des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit, 37).
- 14 Das hier zum Zuge kommende, politisch von weit links bis weit rechts begrüßte hegemoniale Credo wird auf geradezu klassische Weise formuliert von Zimmerli, Walther / Malaguerra, Carlo / Künzli, Rudolf / Fischer, Markus, 2009: Zukunft Bildung Schweiz. Anforderungen an das schweizerische Bildungssystem 2030. Hrsg. von den Akademien der Wissenschaften Schweiz. Bern. Auf Seite 5 wird festgehalten: «Der Wert der Bildungsmarke Schweiz ist hoch. Es lohnt sich, diese zu erhalten oder gar zu steigern, denn gute Bildung bedeutet Innovationsfähigkeit. Und Innovationsfähigkeit führt zu Wohlstand.»
- 15 Ich blende im Folgenden alle Probleme der (Start-)Chancengleichheit und damit auch der Leistungsgerechtigkeit aus. Zum Beispiel thematisiere ich nicht, inwiefern habituelle «feine Unterschiede» im Sinne Pierre Bourdieus einen unbewusst wirkenden diskriminatorischen Effekt ausüben.
- 16 Goffman, Erving, 1974: Stigma. Über die Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt am Main.
- 17 Castoriadis, Cornelius, 1990: Gesellschaft als imaginäre Institution. Frankfurt am Main.
- 18 Hayek, Friedrich von, 1981: Recht, Gesetzgebung und Freiheit. Band 2: Die Illusion der sozialen Gerechtigkeit. Landsberg.

- 19 Ich akzeptiere dies, auch wenn der kausal interpretierbare empirische Nachweis extrem schwer zu erbringen ist, dass höhere prozentuale Bildungsaufwendungen am BIP das Wirtschaftswachstum pro Kopf erhöhen.
- 20 Alchian, Armen / Demsetz, Harold, 1972: Production, Information Costs, and Economic Organization. In: American Economic Review, Vol. 66, 777–795.



**# 337**

**iz3w** ◀

**Yala! Yala! Arabische Frauenbewegungen**  
Außerdem: ▶ Flüchtlingslager in Tunesien ▶ Windkraft in Mexiko ▶ Machtpolitik in Ostafrika ▶ Politik mit Style...  
52 Seiten, € 5,30 + Porto

auch als PDF-Download

iz3w · PF 5328 · 79020 Freiburg · Tel. 0761-74003 · [www.iz3w.org](http://www.iz3w.org)

**iz3w ▶ Zeitschrift zwischen Nord und Süd**