

B.A. Bildungswissenschaft Zusammenfassung SS 2011 Modul 1C Kurs 04333 Kurseinheit / Studienbrief 10 - KE10

Quellenangabe

- Fernstudium B.A Bildungswissenschaft - Kurs: 04333, Kurseinheit / Studienbrief Teil 10: Arbeitsmarkt und berufliche Bildung

Autor

- Alexander Becker

Website / Homepage

- Besucht www.ba-bildungswissenschaft.de für weitere Zusammenfassungen!

Info

- [...] sind Anmerkungen von mir.
- Wörter: 3920 (Wörter im Studienbrief: 43424)
- Seiten der Zusammenfassung: 22

Eigene Definitionen

kl KL Klausur	pr PR prüfungsrelevant / Prüfungsrelevanz

Abkürzungen

Lexikon

--	--

Inhaltsverzeichnis

B.A. Bildungswissenschaft Zusammenfassung SS 2011 Modul 1C Kurs 04333	
Kurseinheit / Studienbrief 10 - KE10.....	1
Quellenangabe.....	1
Autor.....	1
Website / Homepage.....	1
Info.....	1
Eigene Definitionen.....	1
Abkürzungen.....	1
Lexikon.....	1
Vorbemerkung.....	5
1 Bildungs- und Beschäftigungssystem.....	6
1.1 Bildung als Investition: Humankapital-Theorie.....	6
Humankapital-Theorie.....	6
Nutzensteigerung der Betriebe bei Bildungsinvestitionen.....	6
Gesellschaftliche Erträge von Bildungsinvestitionen.....	6
Was ist Humankapital.....	6
Endogene Wachstumstheorie.....	6
Kritik von BOURDIEU an Humankapitalbegriff.....	7
Wenig Produktivitätssteigerung bei Industriearbeitern.....	7
Ertragsratenansatz als bildungsökonomisches Modell.....	7
Messung volkswirtschaftlicher Ertragsraten.....	7
1.2 Bildungsbedarf und Beschäftigung.....	7
Bedarfsprognosen als Grundlagen für Bildungsplanung und Politik.....	7
Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt	8
Manpower-Requirement-Approach – MRA - Arbeitskräftebedarfsansatz.....	8
Kritik am MRA.....	8
Nachfrageansatz, Ansatz der sozialen Nachfrage, Social-Demand-Approach.....	8
Wechselseitige Beeinflussung von Bildungs- und Arbeitsstrukturen.....	8
1.3 institutioneller Kontext.....	9
Bildungserfolg und Arbeitsmarktchancen.....	9
Institutioneller Zusammenhang von Bildung und Beschäftigung.....	9
Interessen der Akteure.....	9
Einfluss von Standardisierung und Stratifizierung auf Arbeitsmarkt.....	9
Steuerungsfunktion von Bildungszertifikaten.....	9
Beruf als Gliederungsprinzip.....	9
2 Beruf als Institution.....	10
2.1 Begriff und Funktion des Berufs.....	10
Meritokratische Triade:	10
Reichweite des Berufs.....	10
Funktionen des Berufsprinzips.....	10
2.2 Facharbeit als Beruf.....	10
Facharbeit als Ergebnis eines Verberuflichungsprozesses.....	10
Merkmale der Facharbeit.....	11
2.3 Beruf als Strukturierungsprinzip.....	11
Markt und Standards.....	11
Beruf als Strukturierungselement des Lebenslaufs	11
Strukturierungsprinzip des Berufs.....	11
Beruf als Steuerungselement des Arbeitsmarkts	11
Beruf als Strukturierungselement der Arbeitsorganisation.....	12

Effekte der Berufskultur.....	12
2.4 Beruf und Flexibilität.....	12
2.4.1 Rigidität, Mobilität, Substitutionalität.....	12
Flexibilität.....	12
Berufliche Mobilität.....	12
Substitutionalität.....	12
2.4.2 Schlüsselqualifikationen als Flexibilisierungsstrategie	12
Dimensionen von Schlüsselqualifikationen.....	12
Basisqualifikationen.....	12
Horizontalqualifikationen.....	13
Breitenelemente.....	13
Vintage-Faktoren.....	13
3 Arbeitsmarktsegmentation und ihre Konsequenzen für Berufsausbildung und Beschäftigung.....	14
Annahmen der traditionellen Arbeitsmarkttheorie / Allgemeine Gleichgewichtstheorie	14
3.1 Theoriekonzept der Arbeitsmarktsegmentation / Ausgangspunkte des Segmentationskonzepts.....	14
Zweigeteilte, duale Arbeitsmarkt - vertikale Segmentationsstruktur	14
Dreigeteilte Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik.....	14
3.2 Unstrukturierter Teilarbeitsmarkt / Charakteristika des unstrukturierten Teilarbeitsmarkt.....	14
Betroffenen Personengruppen.....	15
3.3 Berufsfachlicher Teilarbeitsmarkt.....	15
Mobilitätsbedingungen.....	15
Betriebstypen und Arbeitskräftegruppen.....	15
Arbeitsmarktprozesse im berufsfachliche Teilarbeitsmarkt.....	15
Industrielle-großbetriebliche Bereich.....	15
3.4 Betriebsinterner Teilarbeitsmarkt und betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation / Ursachen betrieblicher Teilarbeitsmärkte.....	16
Zutrittsbedingungen.....	16
4 geschlechtsspezifische Segmentation und Segregation.....	17
4. 1 Berufsfindung und Berufsperspektiven von Mädchen und Frauen.....	17
4. 1. 1 Einleitung: Problemaufriss und Begriffsklärung.....	17
4. 1. 2 Strukturen schulischer und beruflicher Bildung von Mädchen und Frauen.....	17
4.2.2 zur Berufsausbildungssituation von Mädchen und Frauen.....	17
4. 1. 3 Berufsfindungsprozess von Mädchen und jungen Frauen.....	17
4. 1. 3. 1 subjektiven Dimension des Berufsfindungsprozesses.....	17
Arbeitsmarktsegmentation.....	18
Geschlechtsspezifische Segregation [Männerberufe / Frauenberufe].....	18
Statistische Diskriminierung.....	18
Geschlechtsspezifischen Strukturierung des Berufsbildungssystems.....	18
4.2 Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktsegmentation und Frauenarbeit.....	18
4.2.2.1 Erwerbsbeteiligung von Frauen	19
4.2.2.2 zur Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit von Frauen.....	19
4.2.4.5 die Besonderheit weiblichen Arbeitsvermögens.....	19
Hausarbeit und Berufsarbeit, Definition.....	19
5 Arbeitsmarktübergänge und Weiterbildung.....	20
5.1 Übergänge und Erwerbsverlauf.....	20
Schwellen des Übergangs.....	20
Berufliche Erstplatzierung.....	20
5.2 Übergangsarbeitsmärkte - Flexicurity.....	20
5.3 Weiterbildungstrends.....	20
5.3.1 Weiterbildung als Kompensation.....	20

6 Entgrenzungen und Perspektiven.....	22
6.1 Zur Kritik des Berufes.....	22
6.2 Berufsbildung ohne Beruf / Japan.....	22
Bildung und Arbeit in Japan.....	22

Vorbemerkung

Zusammenhang von Bildung, Arbeitsmarkt, Beschäftigung, unter Gesichtspunkt von:

- Wirkungen von Bildungsinvestitionen auf Arbeitsproduktivität und Wirtschaftswachstum
- Übergang vom Bildungs- in Beschäftigungssystem
- Wirkung technischer und organisatorischer Veränderungen auf Bildungsanforderungen
- Einflüsse von Bildungsinhalten und -strukturen auf Arbeitsorganisation und Arbeitsmarkt

Überblick im Kurs auf:

- Zusammenhang von Wirtschaft und Bildung durch Humankapital-Theorie.
- Bemühungen und Entwicklung von Planungsansätzen der Vergangenheit zur Lösung der Spannungen zwischen Leistungen des Bildungssystems und Anforderungen des Beschäftigungssystems und institutionelle Steuerung der Teilbereiche
- Beruf stellt Zusammenhang dar zwischen Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung und strukturiert Bildungssystem und Beschäftigungssystem

Konzept der Arbeitsmarktsegmentation / Segmentationstheorie: Segmentation des dt. Arbeitsmarktes verknüpft mit Prinzip der Beruflichkeit.

Betriebliche Strategien zur Rekrutierung und Nutzung von Arbeitskraft erzeugen Aufspaltung des Arbeitsmarkt in Teilarbeitsmärkte.

Qualifikation erzeugt Segmentation und bestimmt Struktur der Arbeitsplätze und Arbeitskräfte.

Segmentationstheorie = Qualifikationstheorie, Zusammenhang von Qualifizierungsprozessen und beruflicher Planung.

1 Bildungs- und Beschäftigungssystem

1.1 Bildung als Investition: Humankapital-Theorie

Bildung UND Wissenschaft als Grundlage und erheblicher Beitrag für Wirtschaftserfolg, technischer Fortschritt, internationale Konkurrenzfähigkeit (ökonomischer Standortfaktor).

Humankapital-Theorie, andere Bezeichnung Bildungsökonomie.

Bildung als Investition in Humankapital: Bildungskosten sind Investitionen in Humankapital, die menschliches Leistungsvermögen steigern, höhere Erträge können bei Potentialnutzung zurückfließen.

Neoklassische Wachstumsmodell von SOLOW: erklärt technischen Fortschritt zur einzigen längerfristigen Einflussmöglichkeit auf das Wachstum einer Volkswirtschaft. Resultate sind steigende Arbeitsproduktivität, erreichbar nur durch bessere Bildung.

Humankapital-Theorie

Bildung verändert Kompetenzen des Lernenden im Sinne der höheren privaten und beruflichen Leistungsfähigkeit (Bildungsinvestitionen) → führt zu höherer Arbeitsproduktivität, besserer Bewertung und mehr Bezahlung → mehr Steuern und Konsum zurück in die Volkswirtschaft → Wachstum der Volkswirtschaft (erzielte Ertrag als Einkommenszuwachs und als Nutzensteigerung ein (z. B. höhere Arbeitsmotivation und -zufriedenheit, Statusabsicherung, Optionen auf Aufstieg)).

Dies wäre die Bezeichnung von Erträgen der vorausgegangenen Investition in Bildung. Genaue Berechnung ist jedoch ungelöst.

Nutzensteigerung der Betriebe bei Bildungsinvestitionen

- besseres Arbeitsklima
- gestiegene Arbeitsmotivation
- verbesserte Arbeitsorganisationsmöglichkeiten
- höherer Produktions- und Produktqualität und geringeren Ressourcenverbrauchs

Gesellschaftliche Erträge von Bildungsinvestitionen

Höhere gesamtwirtschaftlichen Leistung / Bruttosozialprodukts.

Was ist Humankapital

- Bestand an verwertbaren Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, einer Organisation oder Gesellschaft

Endogene Wachstumstheorie

Gilt Investition in Humankapital und Produktion neuer Technologien als Faktor wirtschaftlicher und sozialer (gesellschaftlicher) Entwicklung.

Unternehmen sind auf technischen Fortschritt und Produktivitätssteigerung angewiesen um konkurrenzfähig zu bleiben.

Technischer Fortschritt muss kostenintensiv produziert werden.

Volkswirtschaftliche Entwicklung ist abhängig :

- wie kostenintensiv sind Innovationen?
- wie schnell können diese von anderen übernommen werden?
- Wie kann das Nachmachen verhindert werden?

Kritik von BOURDIEU an Humankapitalbegriff

Beschreibt soziale Ungerechtigkeit zu ungenau.

B. unterscheidet zwischen:

- ökonomischen Kapital
- kulturelle Kapital (z. B. Bildungstitel)
- soziale Kapital (z. B. Zugehörigkeit zu einer einflussreichen Familie)

Anerkennungsprozess von anderen muss vollzogen werden, damit Potential von Kapital sich entfalten kann.

Bezeichnung als Symbolisches Kapital:

- Dokortitel als Ausweis für kulturelles Kapital
- Adelstitel für soziales Kapital
- Luxusgüter für ökonomisches Kapital

Wenig Produktivitätssteigerung bei Industriearbeitern

Durch Bildungsinvestitionen gering. Bildung und Ausbildung steigern Arbeitsproduktivität, wenn Potenzial zur Entfaltung von Kompetenzen durch Strukturen gefördert werden.

Repetitive arbeiten blockieren Potential-Entfaltung!

Ertragsratenansatz als bildungsökonomisches Modell

Versucht Verzinsung für Aufwendungen der Bildungsgänge zu berechnen.

Messung volkswirtschaftlicher Ertragsraten

Zu Bildungsinvestitionen Kosten berücksichtigen, die für den Staat + Unternehmen entstehen.

1.2 Bildungsbedarf und Beschäftigung

Bedarfsprognosen als Grundlagen für Bildungsplanung und Politik

Es stellt sich die Frage, welche Anforderungen an das Bildungssystem gestellt werden, welche sich aus Strukturveränderungen und aus der Entwicklung und Anwendung neuer Technologien in Produktion und Verwaltung ergeben.

Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt: Durch mangelhafte Qualifizierungsleistungen des Bildungssystems ausgelöst, ausgelöst auch durch Defizite zwischen Inhalten und Abschlüssen des Bildungssystems und den Anforderungen des Beschäftigungssystems.

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Bildungsabschlüsse zuzuordnen zu den Anforderungen des Beschäftigungssystems.

Aufgabe der Politik: Kongruenz zwischen Arbeitskräftenachfrage und

Arbeitskräfteangebot herzustellen, und in Gestaltung der Bildungsgänge umzusetzen.

Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt

Es stellt sich die Frage, wie stark die Qualifikationsstruktur der Absolventen, gemessen an dem Niveau der Bildungsabschlüsse, mit der Verteilung der Arbeitsplätze und den Qualifikationsanforderungen übereinstimmt.

Es ist möglich, dass in bestimmten Berufen hohe Arbeitslosigkeit herrscht, und andere Berufe unter Fachkräftemangel leiden.

Manpower-Requirement-Approach – MRA - Arbeitskräftebedarfsansatz

Entwicklung und Verfeinerung von Prognosetechniken, um Ungleichgewichte zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem zu vermeiden.

Wieviele Fachkräfte werden pro Ausbildungsstufe benötigt, um Nachfrage der Wirtschaft zu befriedigen.

Grundlage sind prognostizierte ökonomische Rahmendaten, die der Bildungspolitik vorgegeben werden.

Kritik am MRA

Dient als Entscheidungshilfe für bildungspolitische Eingriffe und Regelungen. Planung des Bildungswesens wird dem eigentlichen wirtschaftlichen Bedarf unterworfen.

Dynamische Entwicklungen in Gesellschaften und deren Bedürfnissen der Qualifikationsstruktur werden nicht ausführlich erfasst.

Keine Etablierung des Arbeitskräftebedarfsprognosen in der der Bundesrepublik Deutschland.

Nachfrageansatz, Ansatz der sozialen Nachfrage, Social-Demand-Approach

Geht von der Fragestellung aus: wie viele Ausbildungsplätze auf den Stufen des Schul- und Hochschulsystems müssen geschaffen werden, um die zukünftige Nachfrage der Gesellschaft nach Bildungsabschlüssen zu decken.

Fragt nach den individuellen Bildungsbedürfnissen, um die notwendigen Kapazitäten des Bildungssystems und das Neuangebot an Arbeitskräften abzuleiten.

Absorptionsansatz: das Beschäftigungssystem wird als elastisch angesehen, um das neue Angebot an Qualifikationen aufzunehmen.

Wechselseitige Beeinflussung von Bildungs- und Arbeitsstrukturen

Theoretische Ansätze für Bildungsplanung haben eine große Realitätsferne und einen großen Abstraktionsgrad.

Bildungssystem definiert über die Struktur der Bildungsgänge und Abschlüsse die horizontale und vertikale Gliederung der Berufe, somit die Möglichkeiten zu unterschiedlichen Karrierewegen.

1.3 institutioneller Kontext

Bildungserfolg und Arbeitsmarktchancen

Bildungserfolg: Bestimmungsgröße für Zugangschancen zum Arbeitsmarkt.
Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt werden legitimiert durch Unterschiede in den individuellen Bildungslaufbahnen.

Institutioneller Zusammenhang von Bildung und Beschäftigung

Gesellschaftliche Effekt: jede Gesellschaft gekennzeichnet durch Bildungsorganisation, Arbeitsmarktstrukturen, betriebliche Beschäftigungsformen. Wechselwirkung besteht zwischen allen Dimensionen.

Institutionelle Komplementaritäten: mehrere Institutionen stützen sich gegenseitig und maximieren die Funktionsfähigkeit.

Interessen der Akteure

Betriebe: angewiesen über Information über das Leistungs- und Kompetenzprofil der rekrutierbaren Arbeitskräfte.

Staatliches Interesse: gerichtet auf die Stabilität der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung und die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktaustausches.

Einfluss von Standardisierung und Stratifizierung auf Arbeitsmarkt

Standardisierung: Größe, indem Curricula, Prüfungen, Zertifikate der jeweiligen Bildungsgänge landesweit einheitlichen Standards entsprechen.

Stratifizierung: Kennzeichnung für hierarchische und horizontale Differenzierung von Bildungssystem in verschiedene Bildungsgänge.

Grad der Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung, Zugangsselektion zu beruflichen Ausbildungsgängen.

Steuerungsfunktion von Bildungszertifikaten

Arbeitgeber orientieren sich am Informationsgehalt der Zertifikate des Bildungssystems. Zugangs-, Selektions- und Allokationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt werden über standardisierte Zertifikate geregelt.

Abschlusszertifikate des allgemeinen Schul- und Hochschulsystems dienen als Signale, um Lernfähigkeit und Aufstiegsorientierung der Absolventen anzuzeigen.

Beruf als Gliederungsprinzip

Berufsbezogene Zertifikate der Ausbildungsgänge steuern den Arbeitsmarktzugang, betriebliche Einsatzbedingungen, und Statusansprüche der Absolventen.