

Forschungsprojekt Nr.: 6.6007

Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren

- **Bearbeiter/-innen**

Berger, Klaus; Brandes, Harald; Degen, Ulrich (seit III/95); Grützmacher, Heide; Ködderitzsch, Gisela; Dr. Walden, Günter

- **Laufzeit**

II/94 bis I/97

- **Ausgangslage**

Zur Zeit der Planungsphase des Projektes gab es Anzeichen dafür, daß mit den rückläufigen Zahlen der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Jahren 1992/93 auch eine Veränderung in der Wertschätzung der dualen Berufsausbildung durch Betriebe und Jugendliche verbunden war. So fiel in Westdeutschland der Rückgang der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 1992 erstmals stärker aus, als dies demografisch zu erwarten war. Gleichzeitig setzte sich der Trend zu den weiterführenden Schulen bei den Jugendlichen ungebrochen fort. Auch auf der Anbieterseite der betrieblichen Ausbildung war insbesondere bei industriellen Großbetrieben eine Verringerung der Ausbildungsaktivitäten zu beobachten.

In den neuen Bundesländern ist das neu eingeführte Berufsausbildungssystem noch erheblich durch die wirtschaftliche Umbauphase geprägt. Für die ostdeutschen Schulabgänger stellt sich damit die Ausbildungsstellensituation teilweise noch erheblich dramatischer dar, als dies zu Beginn der 80er Jahre für viele Schulabgänger der alten Bundesrepublik der Fall war. Sie ist dadurch gekennzeichnet, daß mittlerweile ein großer Teil der früher in Großbetrieben angesiedelten Ausbildungsplätze weggefallen ist. Gleichzeitig kann das Ausbildungsangebot in den teilweise neugegründeten Klein- und Mittelbetrieben die Nachfrage noch nicht decken. Die Einführung des westdeutschen Berufsbildungssystems in Ostdeutschland erfolgt damit unter einem Vorzeichen, das möglicherweise die Attraktivität der dualen Berufsausbildung bzw. bestimmter Ausbildungsberufe bei den künftigen Schulabgängern nachhaltig beeinträchtigen könnte.

Betriebliche Rationalisierungsprozesse in Westdeutschland sowie die wirtschaftliche Umbruchphase in Ostdeutschland führen dazu, daß auch der Stellenwert der betrieblichen Ausbildung für die Personalgewinnung in den Betrieben neu diskutiert wird. Da diese strukturellen Veränderungen Auswirkungen auf den betrieblichen Bedarf für Absolventen des dualen Berufsbildungssystems haben, war davon auszugehen, daß sie sich auch auf die Wertschätzung auswirken, die Jugendliche einer dualen Berufsausbildung für die eigene berufliche Qualifizierung beimessen. Es sollten daher Einflußfaktoren und Entwicklungstendenzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe und der Jugendlichen nachgezeichnet werden, um eventuellen Attraktivitätsverlusten der dualen Berufsausbildung in Zukunft vorzubeugen.

- **Ziele**

Im Einzelnen sollten daher Informationen gewonnen werden über:

- Die Einschätzung der Verwertungsmöglichkeiten der in der dualen Berufsausbildung vermittelten Qualifikationen im Vergleich zu nicht betrieblich erworbenen durch die Betriebe selbst.
- Die Einschätzung der dualen Berufsausbildung und der hierdurch vermittelten Berufschancen durch Schulabgänger/-innen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen vor dem Hintergrund der von ihnen entwickelten Berufsperspektiven und beratender Instanzen wie Eltern, Peer-groups, Lehrern, Berufsberatung des Arbeitsamtes.

- **Methodische Hinweise**

Das Projekt gliederte sich in zwei Untersuchungsphasen. Qualitative Interviews und Gruppendiskussionen mit Betrieben und Jugendlichen in Abgangsklassen dienten dazu, wichtige Argumentationsmuster zur Wertschätzung der dualen Berufsausbildung offenzulegen. Die hierbei ermittelten Ergebnisse und entwickelten Thesen (vgl. BERGER / BRANDES / WALDEN 1996 ; BERGER 1996c) dienten der Vorbereitung einer repräsentativen Befragung von Betrieben und Jugendlichen in einer zweiten Untersuchungsphase und fanden ebenfalls in einer Reihe von Veröffentlichungen ihren Niederschlag. Ablauf und Ergebnisse der ersten Untersuchungsphase seien hier nur kurz wiedergegeben. Ausführliche Informationen hierzu finden sich im Zwischenbericht dieses Forschungsprojektes vom August 1995.

Untersuchungsphase 1:

Betriebsinterviews und Gruppendiskussionen

In dieser Untersuchungsphase wurden um die Jahreswende 1994/95 qualitative Interviews mit 36 Betrieben in vier ausgewählten Regionen (Köln/Bonn, Trier, Erfurt und Halle) durchgeführt. Die Ergebnisse der Interviews wurden zu Thesen zusammengefaßt und in insgesamt vier Gruppendiskussionen mit Betrieben auf ihre Tragfähigkeit hin überprüft.

Gruppendiskussionen mit Schulabgängerinnen und Schulabgängern

Im April / Mai 1995 wurden in den Regionen Köln/Bonn, Trier und Erfurt insgesamt 15 Gruppendiskussionen mit jeweils 8 bis 10 Jugendlichen aus Schulabgangsklassen unterschiedlicher Schulformen durchgeführt.

Untersuchungsphase 2:

Aufbauend auf die Ergebnisse der qualitativen Vorstudien bei Betrieben und Jugendlichen waren jeweils für Ost- und Westdeutschland folgende repräsentative Erhebungen geplant:

- schriftliche Befragung bei Betrieben (einschließlich Betriebs- bzw. Personalräten)
- schriftliche Befragung von Schulabgängern

Schriftliche Befragung bei Betrieben

Zu Beginn des Jahres 1996 wurden Betriebe und Betriebsräte (bzw. Personalräten) in West- und Ostdeutschland schriftlich befragt. Die Erhebungen wurden von Dr. Friedrich Wirtschafts- und Sozialforschung (WSF) in Kerpen durchgeführt. Zur Senkung der Auftragskosten wurde ein Teil der Befragung über die BIBB-eigene Stichprobe des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) abgewickelt. Im Mittelpunkt standen die Fragen, nach dem Stellenwert der dualen Berufsausbildung für die Personalgewinnung, wie Karrieremöglichkeiten von betrieblich qualifizierten Fachkräften eingeschätzt werden und welche Rolle die Berufsausbildung im Rahmen der betrieblichen Personalgewinnung einnimmt. Insgesamt erbrachte die Erhebung 3.167 verwertbare

Betriebsfragebogen. Zur Erhöhung der Repräsentativität wurde die Stichprobe auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik 1995 der Bundesanstalt für Arbeit nach der Beschäftigtenverteilung gewichtet. Die Betriebsrätebefragung erfolgte mit Unterstützung von Empfehlungsschreibern der Gewerkschaften und erbrachte einen Rücklauf von 1.002 Fragebogen.

Schriftliche Befragung von Schulabgängern

Im Herbst des Jahres 1996 wurden Schülerinnen und Schüler aus Abgangsklassen allgemeinbildender Schulen zu ihrer Einschätzung unterschiedlicher (Berufs-)Bildungsalternativen, ihren beruflichen Orientierungen und Zielvorstellungen befragt. Die schriftliche Befragung wurde von der Fa. SALLS GmbH Bonn in den westdeutschen Bundesländern Baden-Württemberg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und in den ostdeutschen Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Thüringen durchgeführt. Es wurde ein Rücklauf von 6.860 auswertbaren Fragebogen erzielt. Die erhobenen Daten wurden auf Grundlage der Eckdaten des Statistischen Bundesamtes zu den Schulentlassenen nach Abschlußarten für das Schuljahr 1994/95 länderspezifisch sowie nach West- und Ostdeutschland gewichtet. Als Gewichtungskriterien diente die Verteilung der Schulentlassenen nach Art des Schulabschlusses und Geschlecht.

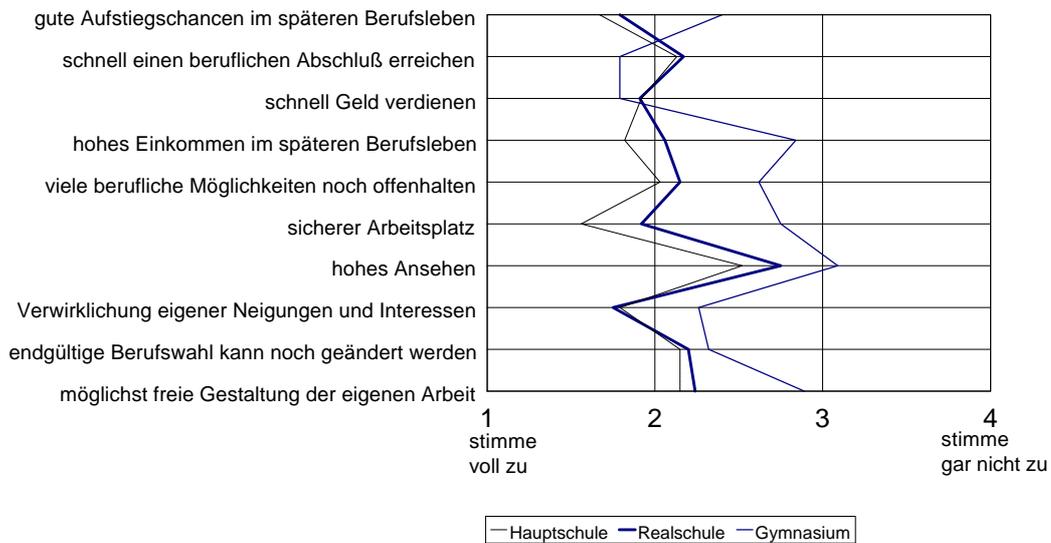
• **Ergebnisse**

Perspektiven einer dualen Berufsausbildung und anderer (Berufs-)Bildungsgänge aus der Sicht von Schulabgänger/-innen

Die Attraktivität der dualen Ausbildung für Schulabgänger/-innen wird durch den Vergleich mit anderen (Berufs-)Bildungsoptionen und durch die jeweilige Einschätzung ihrer Realisierungsmöglichkeiten bestimmt. Daher ist das Attraktivitätsprofil einer betrieblichen Berufsausbildung, gemessen an den wichtigsten Berufswahlmotiven, je nach angestrebtem Schulabschluß bei Jugendlichen unterschiedlich ausgeprägt (vgl. Abb. 1). Deutlich wird dies im Vergleich mit den Schülerinnen und Schülern, die einen Hauptschul- bzw. Realschulabschluß und denen, die das Abitur anstreben. Die größten Diskrepanzen in der Einschätzung von Berufsperspektiven mit einer dualen Berufsausbildung zeigen sich hinsichtlich eines hohen Einkommens im späteren Berufsleben und der Arbeitsplatzsicherheit, die mit einem betrieblichen Ausbildungsabschluß erzielt werden können. Jugendliche in den Abgangsklassen von Haupt- und Realschulen erwarten häufiger als angehende Abiturientinnen und Abiturienten mit einer dualen Berufsausbildung den Grundstein für ein hohes Einkommen im späteren Berufsleben und einen sicheren Arbeitsplatz zu legen. Ebenso erhoffen sie sich von einem dualen Ausbildungsberuf häufiger als Gymnasiasten freie Gestaltungsmöglichkeiten bei der eigenen Arbeit (Volle Zustimmung bei Hauptschülern: 27 % / Realschülern: 21 % / Abiturienten: 5 %). Haupt- und Realschüler/-innen sind somit eher als Abiturienten der Meinung, über das Absolvieren einer dualen Ausbildung sowohl eine beruflich-soziale Integration wie auch beruflich-individuelle Selbstverwirklichung zu erreichen (vgl. BERGER 1996c).

Abbildung 1

Eine berufliche Ausbildung/Lehre bedeutet für mich persönlich...



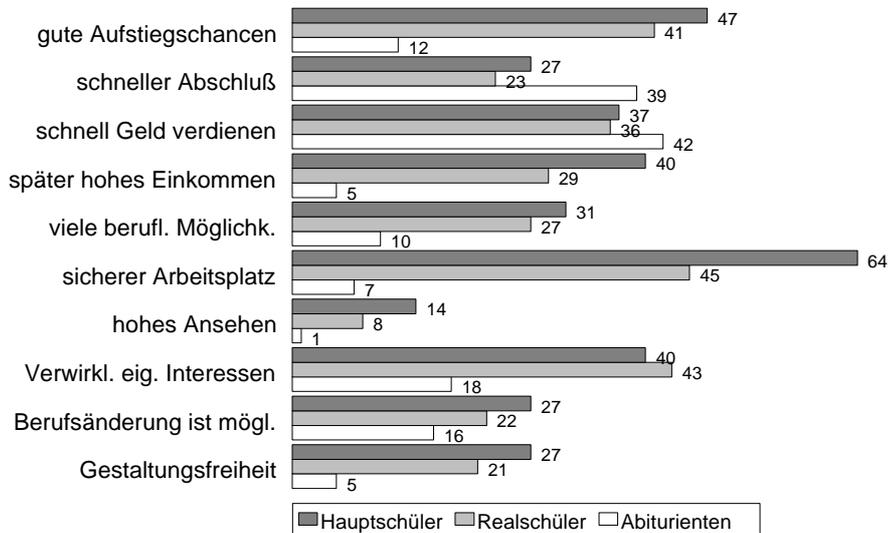
BIBB: Wertschätzung dualer Ausbildung durch Schulabsolventen 1996/1997

Die Jugendlichen in den Abiturklassen heben als vorrangige Eigenschaften der dualen Ausbildung kurzfristige Aspekte einer beruflich-sozialen Integration hervor. So könne hierüber schnell ein beruflicher Abschluß erreicht (Volle Zustimmung 39 %) und gleichfalls schnell Geld verdient (Volle Zustimmung 42 %) werden. Möglichkeiten einer beruflich-individuellen Selbstverwirklichung werden von ihnen hingegen seltener mit einer dualen Ausbildung in Verbindung gebracht. Die Perspektive, durch Absolvieren einer Berufsausbildung schnell Geld zu verdienen, wird jedoch in ähnlicher Weise auch von den Hauptschülern und Realschülern eingeschätzt (Volle Zustimmung bei Hauptschülern: 37 % / Realschülern: 36 %). Anders als die Abiturienten erhoffen sich sowohl Haupt- wie Realschüler/-innen deutlich häufiger von einer dualen Ausbildung die Absicherung einer längerfristigen beruflich-sozialen Integration. Hierzu gehören der sichere Arbeitsplatz (Volle Zustimmung bei Hauptschülern 64 % / Volle Zustimmung bei Realschülern 45 %) und darüber hinaus gute Aufstiegschancen im späteren Berufsleben (Volle Zustimmung bei Hauptschülern 47 % / Volle Zustimmung bei Realschülern 41 %). Auch Aspekte einer beruflich-individuellen Selbstverwirklichung, wie die Möglichkeit, eigene Neigungen und Interessen zu verwirklichen, werden häufiger als bei den angehenden Abiturientinnen genannt (Volle Zustimmung bei Hauptschüler 40 % / Volle Zustimmung bei Realschülern 43 %). Die Mehrheit der Jugendlichen gibt ungeachtet der von ihnen angestrebten Schulabschlüsse an, daß ein hohes Ansehen mit einer betrieblichen Berufsausbildung nicht unbedingt zu erreichen ist. Dabei wird das Ansehen eines betrieblich erworbenen Berufsabschlusses um so geringer eingeschätzt, je höher der Schulabschluß der Jugendlichen ist bzw. je eher ihnen Bildungsgänge offenstehen, die einen höherwertigen Abschluß ermöglichen.

Abbildung 2

Eine betriebliche Ausbildung bedeutet für mich ...

- volle Zustimmung in Prozent -

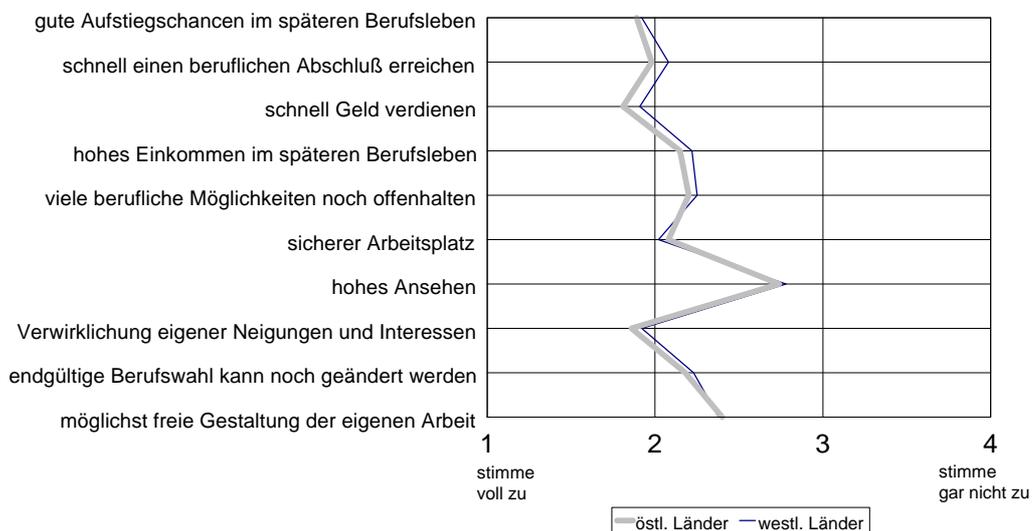


BIBB: Wertschätzung dualer Ausbildung durch Schulabsolventen 1996/97

Unterschiede in der Einschätzung des dualen Berufsbildungssystems lassen sich hinsichtlich des hier untersuchten Attraktivitätsprofils zwischen den ostdeutschen und westdeutschen Jugendlichen kaum feststellen (vgl. Abb. 3).

Abbildung 3

Eine berufliche Ausbildung/Lehre bedeutet für mich persönlich...



BIBB: Wertschätzung dualer Ausbildung durch Schulabsolventen 1996/1997

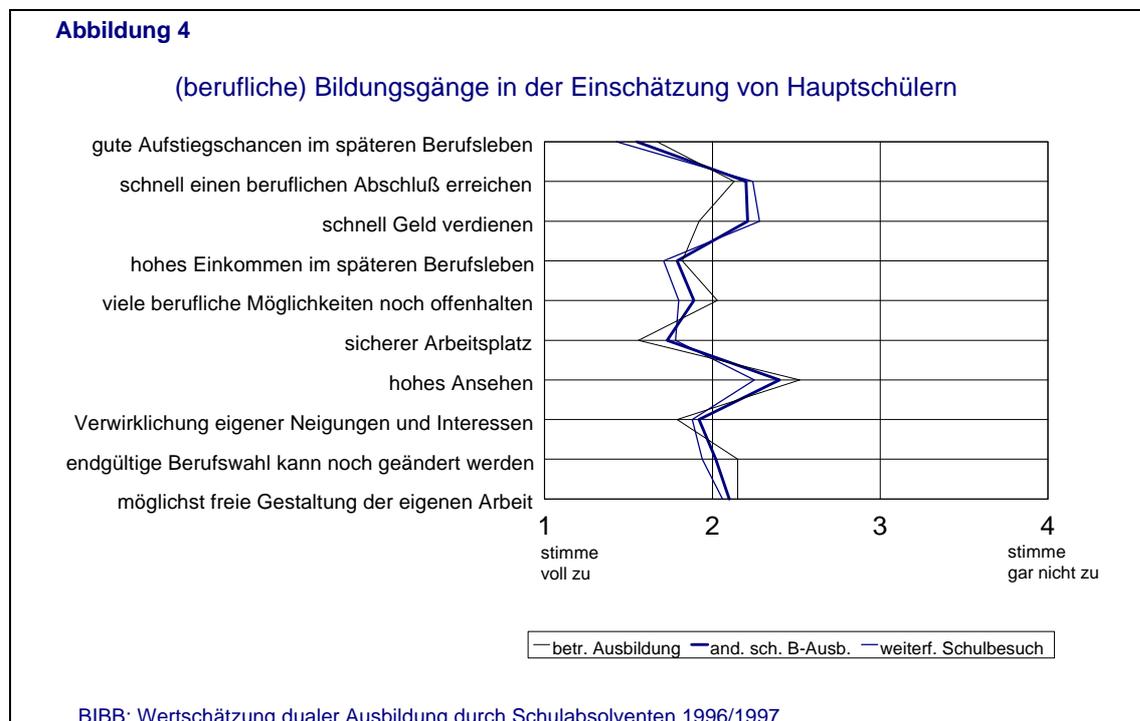
Duale Ausbildung im Vergleich mit anderen (Berufs-)Bildungsgängen

Für das Bildungsverhalten der Jugendlichen gewinnt das Attraktivitätsprofil der dualen Berufsausbildung erst dann an Bedeutung, wenn es im Kontrast zu den Attraktivitätsprofilen anderer (Berufs-)Bildungsgänge betrachtet wird. Zu diesen Bildungsalternativen gehören die schulische

Berufsausbildung (z.B. zur Erzieher/-in, MTA, Krankenpflege, Polizeidienst usw.) sowie für Haupt- und Realschüler ein weiterführender Schulbesuch bzw. für Abiturienten das Studium. Der Vergleich der Attraktivitätsprofile fällt je nach Schulabschluß verschieden aus.

Hauptschüler/-innen

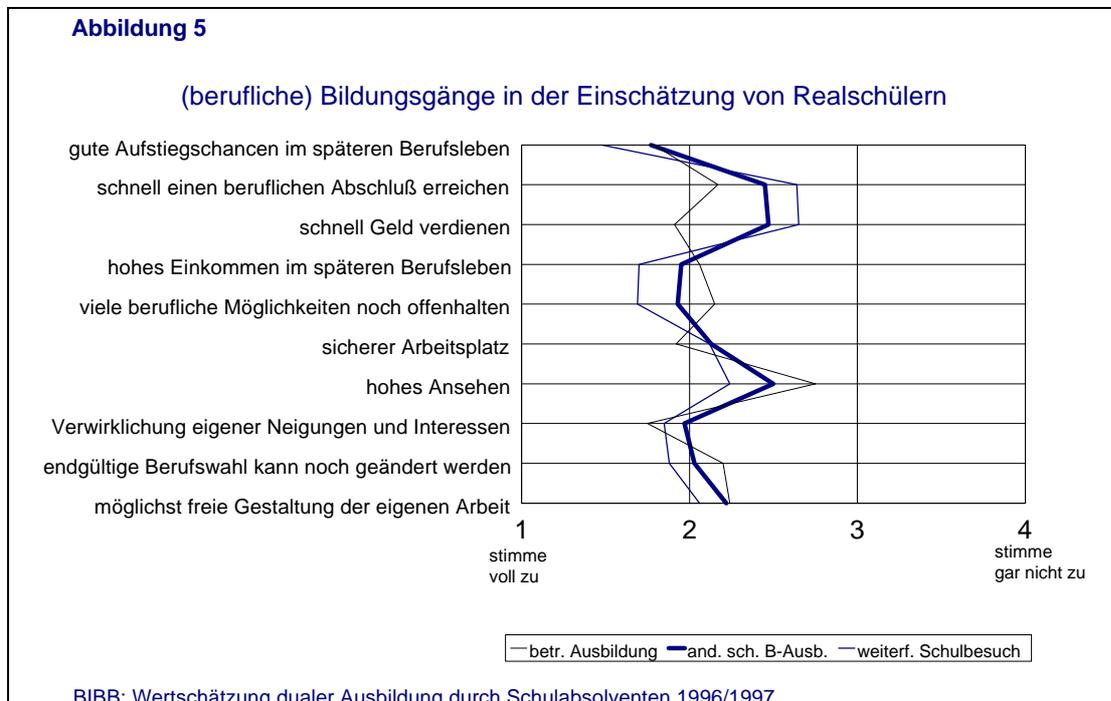
Für die Hauptschüler/-innen sind beide Bildungsalternativen zur betrieblichen Ausbildung in der Konsequenz mit dem Anstreben eines weiterführenden Schulabschlusses verbunden und damit für ihren weiteren Bildungsweg zunächst einmal gleichbedeutend. So hat bei ihnen ein weiterführender Schulbesuch einen mittleren Schulabschluß zum Ziel. Dieser Schulabschluß ist jedoch die Eingangsvoraussetzung für viele schulische, aber auch für betriebliche Berufsausbildungsgänge, wie sie im Berufssegment der kaufmännischen Büroberufe anzutreffen sind (vgl. BERGER / WOLF 1996). Dies mag ein Grund dafür sein, daß die Hauptschüler/-innen zur Erlangung wichtiger beruflicher Ziele alle drei Bildungsoptionen letztlich weitgehend für gleich gut geeignet halten (vgl. Abb. 4).



Die Mehrzahl der Hauptschüler/-innen plante zum Befragungszeitpunkt entweder eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen (44 %) oder eine weiterführende Schule zu besuchen (42 %). Bei denen, die zunächst einen weiterführenden Schulbesuch beabsichtigen, stand bei jedem vierten bereits fest, daß sich hieran ebenfalls eine betriebliche Ausbildung anschließen sollte. Häufiger jedoch als die Hauptschüler/-innen, die sofort eine duale Ausbildung beginnen wollen, planen diese eine Ausbildung in einem kaufmännischen Beruf. Dies bedeutet, daß ein weiterführender Schulbesuch keine Entscheidung gegen eine duale Ausbildung sein muß, sondern eher den Bedeutungsverlust des Hauptschulabschlusses als Eingangsvoraussetzung für bestimmte Berufssegmente innerhalb des dualen Berufsbildungssystems reflektiert. So sind immerhin 86 % der Hauptschüler/-innen der Ansicht, daß 'egal was man künftig beruflich macht,' eine Lehre die späteren Berufsaussichten nur verbessern kann. Gleichwohl sehen Hauptschüler/-innen auch Nachteile einer dualen Ausbildung. 39 % von ihnen teilen die Aussage, daß man sich mit einer Lehre beruflich zu früh festlegt und nahezu jeder zweite (45 %) stimmt der Einschätzung zu, daß man mit einer Lehre seine späteren beruflichen Chancen einschränkt.

Realschüler/-innen

Im Gegensatz zu den Hauptschüler/-innen verbinden die Realschüler/-innen durchaus unterschiedliche Berufsperspektiven mit den drei zu beurteilenden (Berufs-)Bildungsalternativen (vgl. Abb. 5). Dabei werden insbesondere die Perspektiven eines weiterführenden Schulbesuchs anders als die einer betrieblichen Ausbildung beurteilt. Den Jugendlichen ist dabei bewußt, daß sie mit einem weiterführenden Schulbesuch zwar nicht so schnell einen Berufsabschluß erreichen und auch nicht so schnell Geld verdienen werden. Dafür verbinden sie jedoch mit dem weiterführenden Schulbesuch die Erwartung, im späteren Berufsleben ein hohes Einkommen zu beziehen. Ebenso wird hervorgehoben, daß mit einem weiterführenden Schulbesuch eher als bei einer dualen Ausbildung ein breiteres Spektrum beruflicher Möglichkeiten erhalten bleibt. Bezüglich der Aufstiegschancen und der Arbeitsplatzsicherheit können die Jugendlichen jedoch kaum einen Unterschied zwischen den (Berufs-)Bildungsalternativen erkennen. Gleiches gilt für die beruflich-individuelle Selbstverwirklichung, zu denen die Verwirklichung eigener Neigungen und Interessen sowie die Einschätzung des künftigen Gestaltungsfreiraums bei der eigenen Arbeit gehören.

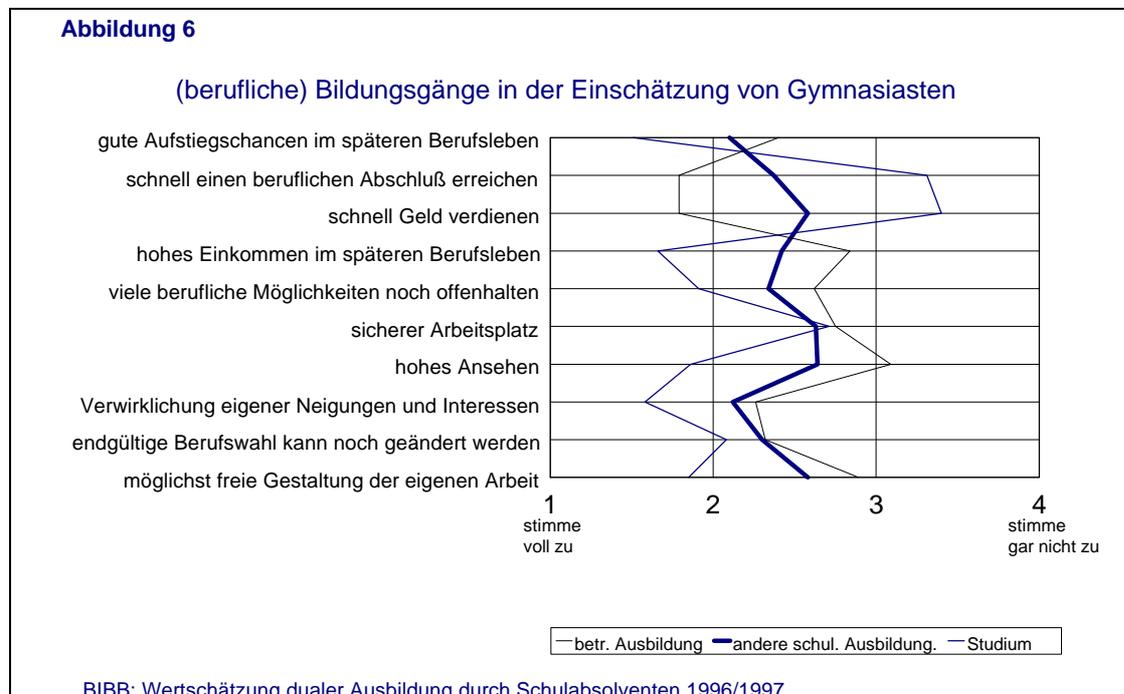


Immerhin 51 % der Realschüler/-innen beabsichtigen im Anschluß an das Schuljahr eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen. Weitere 29 % planen einen weiterführenden Schulabschluß. Auch von denen, die weiter zur Schule gehen wollen, möchten 22 % eine betriebliche Ausbildung machen. Weitere 28 % dieser Jugendlichen beabsichtigt hingegen die Aufnahme eines Studiums. Gleichwohl sind ebenso wie die Hauptschüler/-innen 86 % der Realschüler/-innen der Auffassung, daß 'egal was man künftig beruflich macht,' eine Lehre die späteren Berufsaussichten nur verbessern kann. Nicht ganz so häufig vertreten sie die Ansicht, daß man sich mit einer Lehre beruflich zu früh festlegt (31 %) bzw. daß man sich mit einer Lehre seine späteren beruflichen Chancen einschränkt (29 %). Damit sehen die Realschüler/-innen bei einer dualen Ausbildung seltener Nachteile als dies bei den Hauptschüler/-innen der Fall ist. Der Grund hierfür dürfte darin liegen, daß Hauptschüler/-innen andere Berufssegmente des dualen System vor Augen haben als Realschüler/-innen, wenn sie Aussagen über das duale Berufsbildungssystem machen. Tendenziell neigen Hauptschüler/-innen eher zu gewerblich-technischen Ausbildungsberufen sowie Berufen im Handel, von denen offensichtlich geringere Berufsperspektiven erwartet werden. Realschüler/-innen tendieren eher zu kaufmänni-

schen Büroberufen sowie zu anspruchsvolleren technischen Berufen, gerade weil diese aus ihrer Sicht eher berufliche Perspektiven bieten.

Angehende Abiturientinnen und Abiturienten

Hinsichtlich der betrachteten Berufsperspektiven schneidet das Studium gegenüber einer dualen Berufsausbildung bei den Schülerinnen und Schülern der Abiturklassen erwartungsgemäß deutlich besser ab (vgl. Abb. 6). Den angehenden Abiturientinnen und Abiturienten ist bewußt, daß ein Studium mehr als alle anderen Berufsbildungsgänge einen Verzicht darauf bedeutet, schnell einen beruflichen Abschluß zu erreichen und schnell Geld zu verdienen. Dieser Verzicht wird jedoch dadurch belohnt, daß sich die Abiturienten mit einem Studium wesentlich bessere Chancen als mit einer betrieblichen Berufsausbildung für ihr späteres Berufsleben ausrechnen. Dies schlägt sich ihrer Ansicht nach insbesondere in einem höherem Einkommen und Ansehen nieder. Darüber hinaus verbinden sie mit einem Studium einen höheren Grad an beruflicher Mobilität und Flexibilität. Dies gilt sowohl hinsichtlich der späteren Aufstiegschancen wie auch der Möglichkeiten, sich berufliche Optionen offenzuhalten. Ebenso kommt ihnen ein Studium bei der Verwirklichung ihrer berufsinhaltlichen Interessen und dem Wunsch nach hoher Gestaltungsfreiheit bei der eigenen Arbeit eher entgegen als eine duale Ausbildung. Keinen Einfluß hat nach Ansicht der angehenden Abiturientinnen und Abiturienten die Wahl des (Berufs-)Bildungsweges auf die künftige Arbeitsplatzsicherheit. Diese wird von diesen generell skeptischer als von den anderen Jugendlichen gesehen. Fast jeder vierte Gymnasiast beabsichtigt nach dem Abitur eine betriebliche Ausbildung zu beginnen. Jedoch nur jeder vierte Abiturient plant schon jetzt, an diese Ausbildung ein Studium anzuschließen. Der Wert einer dualen Ausbildung wird von der Mehrheit der Abiturienten darin gesehen, daß 'egal was man künftig beruflich macht,' eine Lehre die späteren Berufsaussichten nur verbessern kann (76 %). Nur ein Drittel der Schüler/-innen in den Abiturklassen vertritt die Ansicht, daß man mit einer Lehre seine späteren beruflichen Chancen einschränkt. 39 % meinen, daß man sich mit einer Lehre beruflich zu früh festlegt.



Die Mehrzahl der befragten Jugendlichen betrachten die duale Ausbildung als einen Berufsbildungsgang, über den wichtige berufliche Basisqualifikationen für eine erste beruflich-soziale Integration erworben werden können. Eine darüber hinausgehende Attraktivität der dualen Be-

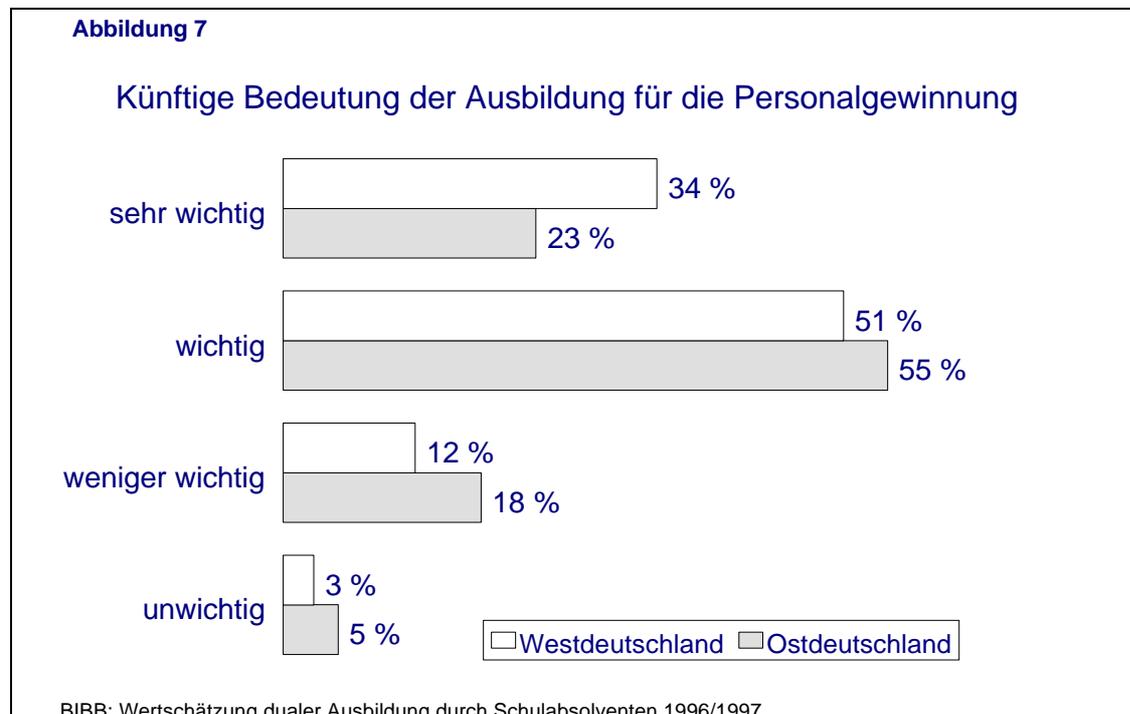
rufsausbildung wird von den Schülerinnen und Schülern in Abhängigkeit von den tatsächlich zur Auswahl stehenden Bildungsalternativen beurteilt. Entscheidend hierfür ist, ob die betrachteten (Berufs-)Bildungsgänge den Jugendlichen eine längerfristige Perspektive für ihre beruflich-soziale Integration sowie beruflich-individuelle Selbstverwirklichung bieten. Hinsichtlich dieser Perspektiven erkennen Hauptschüler/-innen und Realschüler/-innen berufsspezifische Unterschiede im dualen System. Insbesondere kaufmännische Büroberufe sowie anspruchsvollere technische Ausbildungsberufe eröffnen aus Sicht der Jugendlichen durchaus Perspektiven für eine solche beruflich-soziale Integration sowie beruflich-individuelle Selbstverwirklichung. Bestehen hier realistische Zugangsmöglichkeiten, gewinnt eine duale Ausbildung eine ähnliche Attraktivität wie die anderen (Berufs-)Bildungsgänge, die einen weiterführenden Schulbesuch voraussetzen. Die Attraktivität eines weiterführenden Schulbesuchs ist somit weniger Ausdruck eines Bedeutungsverlustes des dualen Systems, sondern deutet vielmehr auf den Bedeutungsverlust des Hauptschul- und teilweise auch des Realschulabschlusses als betriebliche Zugangsvoraussetzung zu den attraktiveren Berufssegmenten im dualen Systems hin. Hingegen hat bei Jugendlichen, denen die Perspektive auf ein Studium offen steht, die duale Ausbildung eine geringere Attraktivität, da mit einem Studienabschluß eher Erwartungen auf ein höheres Einkommen oder bessere Aufstiegschancen verbunden werden.

Wie realistisch sind die Erwartungen der Jugendlichen an die Perspektiven einer dualen Ausbildung? Wie schätzen die Betriebe die Ausbildung als Instrument der Personalgewinnung ein? Welche Einsatzmöglichkeiten und Aufstiegschancen erwarten sie für dual ausgebildete Fachkräfte? Hierzu sollen im folgenden Abschnitt einige Ergebnisse dargestellt werden.

Einsatzmöglichkeiten und Aufstiegsperspektiven dual ausgebildeter Fachkräfte aus betrieblicher Sicht

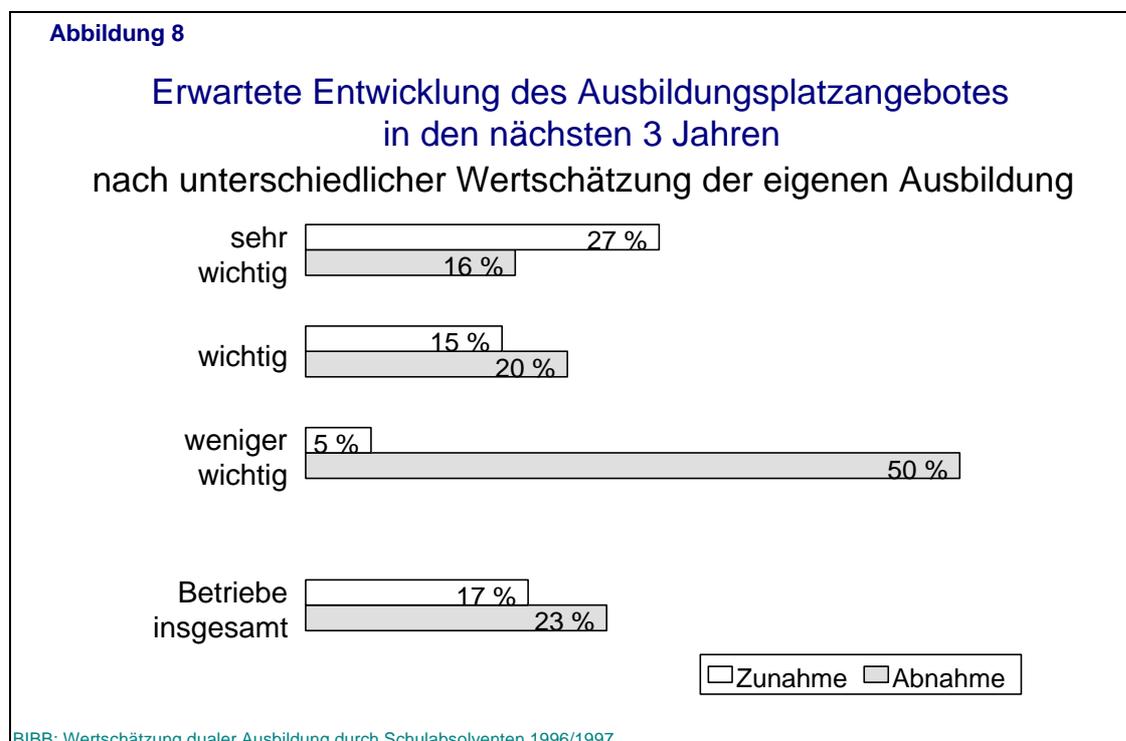
Attraktivität der dualen Ausbildung aus betrieblicher Sicht

Die Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe mißt der eigenen Ausbildung für die künftige Personalgewinnung einen 'sehr wichtigen' bzw. 'wichtigen' Stellenwert bei (vgl. Abb. 7).



Entsprechend hoch ist denn auch der Anteil der Ausbildungsbetriebe, die in den nächsten drei Jahren mit einer gleichbleibenden Entwicklung (60 %) bzw. sogar mit einer Zunahme (17 %) ihres Ausbildungsplatzangebots rechnen. Die Gesamtbetrachtung zeigt jedoch, daß der Anteil der Ausbildungsbetriebe, die mit einer Abnahme der Ausbildungszahlen rechnen (23 %), den Anteil der Betriebe übersteigt, die in den nächsten 3 Jahren einen Zuwachs bei ihren Auszubildendenzahlen erwarten. Der hohe Stellenwert der Ausbildung bedeutet somit nicht, daß künftig mit einem zunehmenden oder auch nur konstanten Ausbildungsangebot zu rechnen ist.

Selbst die Gruppe der Ausbildungsbetriebe, für die die eigene Ausbildung einen wichtigen Stellenwert einnimmt, erwartet insgesamt ein rückläufiges Ausbildungsplatzangebot (vgl. Abb. 8). Gleichwohl dürfte die Wertschätzung der Ausbildung als Personalgewinnungsinstrument nicht ohne Einfluß auf die eigenen Ausbildungsaktivitäten bleiben; so rechnen die Ausbildungsbetriebe, für die Ausbildung 'sehr wichtig' ist, im Gegensatz zu den übrigen Betrieben in den nächsten drei Jahren mit einem Aufwuchs des Ausbildungsangebots.



Diejenigen Betriebe, die die eigene Ausbildung für 'weniger wichtig' bzw. 'unwichtig'¹ halten, begründen dies zum Teil mit anderen Möglichkeiten bei der Personalgewinnung. Hierzu gehört insbesondere die Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte am Arbeitsmarkt. Diese Alternative zur eigenen Ausbildung nennen insbesondere die Ausbildungsbetriebe Ostdeutschlands, die insgesamt auch sechs Jahre nach der Einführung des westdeutschen Berufsbildungssystems der eigenen Ausbildung eine geringere Bedeutung als in Westdeutschland beimessen. Die Bedeutung der Weiterbildung als Alternative zur Ausbildung läßt sich möglicherweise als Kritik an zu langen Ausbildungszeiten bzw. einer zu geringen Flexibilität der Ausbildung bei der Bereitstellung geforderter Qualifikationen deuten. Unmittelbar darauf angesprochen, gibt jedoch nur eine Minderheit der Ausbildungsbetriebe an, daß eine geringe Flexibilität der Ausbildung bei aktuellen Personalproblemen ein Grund für die geringe Wertschätzung der Ausbildung sei.

¹ Der Anteil der Ausbildungsbetriebe, die beabsichtigen, die Ausbildung künftig ganz einzustellen, liegt bei 1 % und wurde der Kategorie 'unwichtig' zugeordnet.

Zur betrieblichen Position der Fachkräftegruppen

Die Betriebe sollten angeben, welche Positionen Mitarbeiter mit Lehrabschluß bzw. Abschluß einer Aufstiegsfortbildung in ihrem Betrieb in der Regel einnehmen. Als mögliche Positionen wurden vorgegeben: qualifizierte Fachkräfte, untere/mittlere Führungskräfte und höhere Führungskräfte. Diese Kategorien sind jeweils in Relation zum befragten Betrieb zu verstehen. So bestehen je nach Betriebsgröße erhebliche Unterschiede hinsichtlich der hierarchischen Positionen in einem Betrieb. Die Ergebnisse werden zur Verdeutlichung dieser Unterschiede differenziert für Klein- und Großbetriebe dargestellt. Auf die Darstellung der Situation in den Mittelbetrieben, die mit zunehmender Betriebsgröße den Ergebnissen der Großbetriebe ähnelt, wird hier verzichtet.

Kleinbetriebe

In den Kleinbetrieben bis 49 Beschäftigten stoßen betrieblich qualifizierte Fachkräfte auf eine vergleichsweise durchlässige Betriebshierarchie. Nur beim Facharbeiter besteht bei 85 % der Betriebe Einigkeit darüber, daß dieser überwiegend als qualifizierte Fachkraft ohne Führungsaufgaben im gewerblich-technischen Bereich eingesetzt wird. In knapp jedem fünften Kleinbetrieb nehmen Facharbeiter auch untere bzw. mittlere Führungspositionen ein. Mit höheren Führungsaufgaben werden Facharbeiter dagegen in der Regel nicht betraut. Flexibler erweisen sich aus Sicht der Betriebe die Einsatzmöglichkeiten von Meistern und Technikern. Angestellte Meister, solche also, die nicht selbst Betriebsinhaber sind, werden von fast jedem zweiten Betrieb (46 %) als mittlere Führungskraft eingesetzt. In jedem dritten Kleinbetrieb (32 %) nehmen sie auch höhere Leitungspositionen unterhalb des Betriebsinhabers ein. Ebenso werden sie aber auch von 37 % der Betriebe als qualifizierte Fachkräfte ohne Leitungsaufgaben beschäftigt. Auch bei den Technikern zeigt sich, daß der häufig nur geringe Grad an Komplexität in der Aufbau- und Ablauforganisation von Kleinbetrieben dual ausgebildeten Fachkräften mit dem entsprechenden Berufsabschluß einer Aufstiegsfortbildung prinzipiell Zugang zu allen betrieblichen Aufstiegspositionen gewährt. Dies gilt häufiger noch für die Aufstiegsmöglichkeiten betrieblich qualifizierter Fachkräfte im kaufmännischen Bereich (z.B. für Fachwirte). Selbst kaufmännische Fachkräfte, die ausschließlich über einen Lehrabschluß und entsprechende Berufserfahrung verfügen, werden von gut jedem dritten Betrieb in unteren/mittleren Führungspositionen beschäftigt. In 13 % der Kleinbetriebe bekleiden sie sogar anders als die Facharbeiter in den gewerblich-technischen Bereichen, die über ein formal gleiches Qualifikationsniveau verfügen, auch höhere Führungspositionen.

Großbetriebe

Als deutlich begrenzter erweist sich die Durchlässigkeit in höhere Leitungspositionen für betrieblich qualifizierte Fachkräfte in den Großbetrieben. So haben sich im gewerblich-technischen Bereich traditionelle Karrierepfade herausgebildet, die in der Regel auf einer mittleren Führungsebene enden (vgl. BERGER / BRANDES / WALDEN 1996). Höhere Führungspositionen kommen für Facharbeiter wie Meister kaum in Betracht. Auch Techniker erreichen nur bei 8 % der Betriebe derartige Positionen. Dafür nehmen sie in jeweils zwei Dritteln der Betriebe Aufgaben als qualifizierte Fachkraft ohne Leitungsaufgaben (67 %) oder aber Führungsaufgaben maximal auf der mittleren Hierarchieebene (61 %) wahr. Deutlich zeichnet sich in den Ergebnissen die Kompetenzabgrenzung zwischen Facharbeitern und Meistern ab. Während die Facharbeiter nur in seltenen Fällen (13%) als untere/mittlere Führungskräfte tätig sind, kommen den Meistern in neun von zehn Betrieben solche Leitungsaufgaben (88 %) zu. In 39 % der Großbetriebe werden die Meister jedoch auch (ähnlich wie die Mehrzahl der Facharbeiter) als qualifizierte Fachkräfte ohne Führungsaufgaben eingesetzt.

Günstigere Aufstiegschancen eröffnen sich den Fachangestellten in den kaufmännisch-verwaltenden Bereichen der Großbetriebe. So können Fachkräfte mit einem kaufmännischen Lehrabschluß und entsprechender Berufserfahrung in 35 % der Großbetriebe auch untere bzw. mittlere Leitungsaufgaben einnehmen. Knapp jeder zehnte Großbetrieb (9 %) gibt immerhin an, daß diese Fachkräfte ohne den zusätzlichen Abschluß nach einer Aufstiegsfortbildung (z.B. zum Fachwirt) auch höhere Führungspositionen bekleiden können. Verfügen die kaufmänni-

schen Mitarbeiter eines Großbetriebes über diesen zusätzlichen Fortbildungsabschluß, so können sie in jedem fünften Betrieb Positionen oberhalb der mittleren Führungsebene erreichen. In knapp zwei Drittel der Großbetriebe (60 %) sind diese Fachkaufleute jedoch als qualifizierte Fachkräfte ohne Leitungsaufgaben oder als Fachkräfte maximal auf der mittleren Leitungsebene der Unternehmen (69 %) tätig.

Künftige Aufstiegsperspektiven betrieblich qualifizierter Fachkräfte in Großbetrieben

Die Aufstiegsperspektiven für dual ausgebildete Fachkräfte sollen beispielhaft für die Großbetriebe ab 500 Beschäftigten skizziert werden. Zunächst fällt auf, daß in den nächsten drei Jahren von mehr als jedem zweiten Großbetrieb keine Veränderungen bei den Aufstiegsperspektiven der Mitarbeiter erwartet werden. Dies mag als Indiz dafür gelten, daß der stark diskutierte Umbruch in der Arbeitsorganisation zwar bei einem Teil der Betriebe bereits erfolgt ist, sich jedoch in vielen Betrieben nur zögerlich und teilweise auch nur in bestimmten hier geeigneten Abteilungen eines Unternehmens durchsetzt (vgl. BERGER / WALDEN 1996). Betrachten wir nun die Betriebe, bei denen Bewegung in das Gefüge der Aufstiegspositionen gekommen ist bzw. entsprechende Erwartungen bestehen.

Gewerblich-technischer Bereich

Im gewerblich-technischen Bereich haben sich in den letzten drei Jahren die Aussichten der Facharbeiter, Meister und Techniker auf einen Aufstieg in Führungspositionen per Saldo verschlechtert. Insbesondere für Meister und Techniker wird sich dieser Trend aus Sicht der Großbetriebe auch in den nächsten drei Jahren noch verstärken. Hingegen scheint bei den Aufstiegsmöglichkeiten der Facharbeiter nach einem in den letzten Jahren ebenfalls eher rückläufigen Trend (Verschlechterung der Aufstiegspositionen: 22 % / Verbesserung: 18 %) künftig eine Stabilisierung einzutreten (erwartete Verschlechterung: 21 % / Verbesserung: 24 %). Ein Einflußfaktor für diese Entwicklungen im betrieblichen Hierarchiegefüge dürfte das zunehmende Kostenbewußtsein der Betriebe sein. Es führt vorrangig zu betrieblichen Organisationsveränderungen, die sich z.B. durch den Abbau von Hierarchien bzw. in einigen Fällen durch Auslagerung betrieblicher Dienstleistungen negativ auf die Aufstiegsmöglichkeiten für Meister und Techniker auswirken können. Im Zuge von betrieblichen Organisationsveränderungen können jedoch neue Aufstiegsmöglichkeiten entstehen, die auf einer erhöhten fachlichen Verantwortung ohne Leitungsaufgaben basieren. Die Befragungsergebnisse zeigen, daß diese bereits in den letzten drei Jahren per Saldo zugenommen haben und sich auch in den kommenden drei Jahren noch ausweiten dürften. So rechnet knapp jeder dritte Großbetrieb (30%) damit, daß den Facharbeitern eine erhöhte fachliche Verantwortung zukommen wird. Nur knapp jeder zehnte Betrieb (9 %) erwartet dagegen eine Verschlechterung dieser Aufstiegsmöglichkeiten. Ebenso gibt jeder vierte Großbetrieb an, daß diese fachlich orientierten Aufstiegchancen ohne Leitungsaufgaben künftig für Meister und Techniker zunehmen werden. Diese Entwicklungen stehen in einem engen Zusammenhang mit zunehmenden Qualitätsanforderungen an Produkte und Dienstleistungen. Eine differenzierte Analyse² zeigt, daß z.B. den Technikern gerade dann eine erhöhte fachliche Verantwortung zudedacht wird, wenn Veränderungen im betrieblichen Organisationsaufbau beabsichtigt sind bzw. wenn der Betrieb neue Produkte bzw. Dienstleistungen anbietet. Dieser positive Trend bei den Aufstiegchancen schwächt sich insbesondere bei den Technikern dann ab, wenn mit dem veränderten Organisationsaufbau eine Auslagerung von Dienstleistungen oder auch die Schließung von Abteilungen verbunden ist. Bei den Meistern führt vorrangig der Hierarchieabbau zur Einschränkung dieser Aufstiegsmöglichkeiten. Dies dürfte in der Regel zu einer geringeren hierarchischen Distanz zwischen Meistern und Facharbeitern beitragen. Damit einhergehende veränderte Qualifikationserfordernisse an Facharbeiter stehen wiederum in engem Zusammenhang mit der erheblichen Zunahme fachlich orientierter Aufstiegchancen.

² Es wurden entsprechende Modelle mit der Logit-Analyse gerechnet.

Kaufmännischer Bereich

Die bereits erwähnte Tendenz zum quantitativen Abbau kaufmännischer Fachkräfte ohne weiterführenden Fortbildungsabschluß spiegelt sich auch in einer künftig zunehmenden Verschlechterung der Aufstiegsmöglichkeiten dieser Fachkräfte in Führungspositionen wider (künftige Verschlechterung der Aufstiegspositionen: 25 % / Verbesserung: 17 %). Selbst bei den formal qualifizierteren Fachkaufleuten (z.B. mit dem Abschluß eines Fachwirts) heben sich beide Trends per Saldo nahezu auf (Verschlechterung der Aufstiegspositionen: 22 % / Verbesserung: 23 %). Hierarchieabbau und Auslagerungsmaßnahmen treffen hier vorrangig diejenigen kaufmännischen Fachkräfte, die ausschließlich über einen Lehrabschluß gekoppelt mit Berufserfahrung verfügen. Betrachten wir im kaufmännischen Bereich der Großbetriebe die Entwicklung der Aufstiegspositionen, die sich nicht über Leitungsaufgaben, sondern über eine erhöhte fachliche Verantwortung definieren, so zeigen sich sowohl für die Fachkaufleute wie auch für die einfachen kaufmännischen Fachkräfte künftig günstigere Entwicklungschancen. Jeder vierte Großbetrieb erwartet hier für diese kaufmännischen Fachkräfte eine Verbesserung. Dieser Trend verstärkt sich vorrangig in solchen Betrieben, die neue Absatzgebiete für sich erschließen sowie dort, wo neue Produkte bzw. Dienstleistungen in die Angebotspalette eines Betriebes aufgenommen werden. Eher einschränkend auf diese Aufstiegschancen wirkt sich wiederum ein Hierarchieabbau aus. Ebenso führen sogenannte Make-or-buy-Entscheidungen der Geschäftsleitungen für eine Auslagerung neu erkannter oder bisher innerbetrieblich abgewickelter Dienstleistungen nicht nur zum Abbau von Führungspositionen, sondern auch dazu, daß ein Ausbau attraktiver fachlicher Positionen verhindert werden kann.

Zur Konkurrenz von Fachkräften mit betrieblichem und hochschulischem Abschluß

Neben Fachkräften mit einem betrieblichen Berufsabschluß beschäftigt die Mehrzahl der befragten Betriebe auch Mitarbeiter, die über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluß verfügen. Der Anteil dieser Betriebe liegt in Westdeutschland zwischen einem Drittel bei den Kleinbetrieben und 97% bei den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. In Ostdeutschland sind sogar in 65% der Kleinbetriebe Mitarbeiter tätig, die über einen (Fach-) Hochschulabschluß verfügen. Die entsprechenden Anteile bei den größeren Betrieben ähneln denen im Westen.

Die Gründe für den Einsatz von (Fach-) Hochschulabsolventen sind im gewerblich-technischen wie auch im kaufmännisch-verwaltenden Bereich ähnlich. Gestiegene Qualifikationsanforderungen werden von jeweils der Hälfte der Betriebe genannt. Jeder dritte Betrieb führt an, daß es sich bei den entsprechenden Stellen im gewerblich-technischen Bereich um traditionelle Aufgabengebiete von (Fach-) Hochschulabsolventen handelt. Im kaufmännischen Bereich sind die betreffenden Qualifikationsprofile weniger häufig an einen bestimmten Aufgabenzuschnitt gebunden (27 %). Ferner verweist jeder dritte Betrieb auf einen Mangel bei geeigneten betrieblich qualifizierten Fachkräften als Begründung für den Einsatz von (Fach-) Hochschulabsolventen. Auch das gute Arbeitsmarktangebot von Fachkräften mit Hochschulabschluß begünstigt bei jedem vierten Betrieb deren Einstellungschancen. Ähnlich hoch ist der Anteil der Betriebe, die mit dem zusätzlichen Einsatz von (Fach-) Hochschulabsolventen das personalpolitische Ziel verfolgen, Fachkräfte mit unterschiedlichem Qualifikationsprofil zu beschäftigen.

Gerade die beiden letztgenannten Begründungen verweisen darauf, daß beim Einsatz von Hochschulabsolventen nicht ausschließlich gestiegene Qualifikationsanforderungen eine Rolle spielen. So ist jeder vierte Betrieb der Ansicht, daß auf mindestens der Hälfte der Stellen, die in den gewerblich-technischen Abteilungen mit (Fach-) Hochschulabsolventen besetzt sind, auch betrieblich qualifizierte Fachkräfte eingesetzt werden könnten. Bei den entsprechenden Stellen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich erhöht sich der Anteil der Betriebe, die bei mindestens der Hälfte dieser Arbeitsplätze prinzipiell auch einen Einsatz von betrieblich qualifizierten Fachkräften für möglich halten, auf 33%.

Hinweise auf die künftige Entwicklung von Substitutionsprozessen lassen sich an personalpolitischen Planungen ablesen, die darauf abzielen, Positionen, auf denen gegenwärtig noch betrieblich qualifizierte Fachkräfte tätig sind, künftig mit Fachhochschulabsolventen zu besetzen.

So gibt knapp jeder sechste Betrieb an, daß es bei ihm Stellen gibt, die bei künftiger Vakanz erstmalig auch mit Fachkräften besetzt werden sollen, die über einen Fachhochschulabschluß verfügen.

Fazit

Die Ergebnisse zur betrieblichen Einschätzung der dualen Berufsausbildung und der Einsatzmöglichkeiten ihrer Absolventen zeigen, daß eine generelle Einschränkung beruflicher Entwicklungschancen für betrieblich qualifizierte Fachkräfte in den Betrieben nicht beobachtet werden kann. Gleichwohl gibt es Tendenzen, nach denen bei gleichzeitig verringertem Beschäftigungsniveau die traditionellen Aufstiegsperspektiven über die betriebliche Leitungshierarchie durch solche abgelöst werden, die sich über eine erhöhte fachliche Verantwortung definieren. Daß die Betriebe im Zuge der Herausbildung erweiterter Aufgabenzuschnitte auf der Suche nach neuen Qualifikationsstrukturen für ihre Belegschaften sind, zeigt sich in der Bereitschaft, Hochschulabsolventen auch für solche Aufgaben einzustellen, die durchaus auch durch Qualifikationsprofile dual ausgebildeter Fachkräfte abgedeckt werden könnten. Gleichwohl verdeutlicht die wichtige Bedeutung, die die eigene duale Ausbildung künftig bei der betrieblichen Personalentwicklung einnehmen wird, daß dieser Suchprozeß nach neuen Qualifikationsstrukturen keine Abkehr vom dualen System bedeutet.

Die These, daß mit veränderten Arbeitsstrukturen ein Bedeutungsverlust der dualen Berufsausbildung einhergeht, kann aus betrieblicher Sicht nicht bestätigt werden. Vielmehr betrachten vorrangig solche Betriebe, die neue Produkte und Dienstleistungen einführen und sich neue Absatzmärkte erschließen, die eigenen Ausbildungsaktivitäten im Rahmen des dualen Berufsbildungssystems als wichtiges Instrument zur Bewältigung von Strukturveränderungen.

In dieser Hinsicht erweisen sich die Jugendlichen, die einer dualen Berufsausbildung im Sinne einer wichtigen Basisqualifikation für ihre weitere berufliche Entwicklung eine hohe Bedeutung beimessen als durchaus realistisch. Gleiches gilt für den Trend zu den kaufmännischen Büroberufen, an die sich derzeit noch durchlässigere Karrierewege anschließen als im gewerblich-technischen Bereich. Die Absicht vieler Hauptschüler/-innen und auch Realschüler/-innen, zunächst noch eine weiterführende Schule zu besuchen, dürfte einerseits auf die gestiegenen Zugangsvoraussetzungen in diesen kaufmännischen Ausbildungsberufen, aber in einem nicht geringen Maße auch auf die rückläufige Entwicklung am Ausbildungsmarkt zurückzuführen sein. Eindeutig bessere Aufstiegserwartungen im Vergleich zu einer dualen Ausbildung werden auch an einen Studienabschluß geknüpft. Die Betriebsbefragung zeigte, daß diese Erwartungen nicht ganz unberechtigt sind. Jedoch müssen die künftigen Hochschulabsolventen damit rechnen, nicht nur in Arbeitsbereichen tätig zu werden, die bislang Akademikern vorbehalten waren, sondern auch auf Positionen eingesetzt zu werden, auf denen gleichermaßen auch qualifizierte dual ausgebildete Fachkräften tätig sind.

- **Bisherige Auswirkungen**

Erste Ergebnisse aus den Schulabgängerdiskussionen wurden am 13./14. Juli 1995 in Nürnberg auf einem Workshop zum Thema: "Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle" vorgestellt. Der Workshop wurde von dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und den Deutschen Jugendinstitut (DJI) durchgeführt. Er fand unter Beteiligung von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis, Wirtschaft und Politik statt.

Ergebnisse der schriftlichen Betriebsbefragung wurden mit den RBS-Informationen Nr. 5/1996 an die Ausbildungsbetriebe des Referenz-Betriebs-Systems versandt.

Ebenso wurden Ergebnisse dieser Betriebsbefragung dem Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung auf der Sitzung 2/96 am 13. Juni 1996 in Berlin schriftlich präsentiert.

Auf dem 3. BIBB-Fachkongreß am 16. - 18. Oktober 1996 'Berufliche Bildung - Kontinuität und Innovation' wurden einem Fachpublikum Projektergebnisse zu den 'Einsatzmöglichkeiten und Aufstiegsperspektiven dual ausgebildeter Fachkräfte aus betrieblicher Sicht' zur Diskussion gestellt.

Gemeinsam mit dem Forschungsprojekt 6.6006 „Mobilitätsverhalten und Berufsperspektiven studienberechtigter Fachkräfte in Betrieben und Maßnahmen zu ihrer weiteren Qualifizierung“, Laufzeit: III/94 bis II/96, wurde ein Fachgespräch zum Thema "Berufsperspektiven mit Lehre?" am 20. November 1996 im BMBF in Bonn organisiert und unter Beteiligung von Fachleuten auf Wissenschaft, Berufsbildungspolitik und -praxis durchgeführt. Aus dem Projekt wurden Ergebnisse zur 'Attraktivität und Perspektiven der dualen Berufsausbildung aus betrieblicher Sicht' vorgestellt. Zur Dokumentation dieses Fachgesprächs wird ein Reader mit Fachbeiträgen der Teilnehmer/-innen vorbereitet.

Wichtige Projektergebnisse sind in Kapitel 3.4.1: 'Duale Berufsausbildung aus der Sicht von Jugendlichen und Betrieben' des Berufsbildungsberichtes 1997 dargestellt.

Eine Kurzfassung der beim Fachgespräch vorgestellten Projektergebnisse wurde auf Anforderung dem BMBF mit Anschreiben vom 26.11.96 zugeleitet.

Auf einer Pressekonferenz am 21. Februar 1997 stellte der Generalsekretär Ergebnisse aus der Betriebsbefragung des Forschungsprojektes vor, die in der Presse eine breite Resonanz fanden.

Geplant:

Ergebnisse der schriftlichen Schüler/-innenbefragung werden im Workshop 4 des 3. Forums zur Berufsbildungsforschung 'Berufliches Lernen im Wandel - Konsequenzen für die Lernorte?' am 23./24. September 1997 in Nürnberg referiert.

- **Veröffentlichungen**

BEICHT, U., BERGER, K., HERGET, H. KREKEL, E. (Hrsg.) (1997): Berufsperspektiven mit Lehre. Bielefeld (Veröffentlichung in Vorbereitung)

BERGER, K. (1996a): Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren. Präsentation erster Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung auf der Sitzung 2/96 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung am 13. Juni 1996 in Berlin (unveröff. Manuskript)

BERGER, K. (1996b): Zwischenbericht zum Forschungsprojekt 6.6007: "Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren", August 1996.

BERGER, K. (1996c): Aspekte einer dualen Berufsausbildung aus Sicht von Schulabgängern und Schulabgängerinnen und daraus resultierende Einmündungsstrategien in die Berufswelt - Ergebnisse aus Gruppendiskussionen mit Abgangsschülerinnen und -schülern. In: SCHOBER, K. GAWOREK, M. (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schnelle. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 202, S. 187 - 210.

BERGER, K.: Perspektiven dual ausgebildeter Fachkräfte. In: BEICHT, U., BERGER, K., HERGET, H. KREKEL, E. (Hrsg.): Berufsperspektiven mit Lehre. Bielefeld (Veröffentlichung in Vorbereitung).

BERGER, K./ WALDEN, G. (1996): Einsatzmöglichkeiten und Beschäftigungschancen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte. Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung im Wettbewerb mit Absolventen anderer Bildungsgänge. Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 203. Bielefeld.

BERGER, K. / WOLF, A. (1996): Berufseinmündungsstrategien und Attraktivität einer dualen Ausbildung bei Jugendlichen in Abgangsklassen in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, S. 18 - 23.

BERGER, K./ BRANDES, H./ WALDEN, G. (1996): Fachkräfte in der Einschätzung von Betrieben. Thesen zum Stellenwert der dualen Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 1/1996, S. 21 - 27.

BERGER, K.: Einsatzmöglichkeiten und Aufstiegsperspektiven dual ausgebildeter Fachkräfte aus betrieblicher Sicht. In: Reader zum 3. BIBB-Fachkongreß. Veröffentlichung in Vorbereitung.

BERGER, K. (1997): Zur betrieblichen Einschätzung der dualen Berufsausbildung als Instrument der Personalgewinnung. In: BEICHT, U., BERGER, K., HERGET, H. KREKEL, E. (Hrsg.): Berufsperspektiven mit Lehre. Bielefeld(Veröffentlichung in Vorbereitung).

BERGER, K. / BRANDES, H. / WALDEN, G. (1997): Zur Zukunft betrieblich qualifizierter Fachkräfte und ihrer Ausbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2.

BERGER, K. / GRÜTZMACHER, H. (1997): Perspektiven der dualen Berufsausbildung. Manuskript zur Pressemappe für das Pressegespräch vom 21.02.1997

BERUFSBILDUNGSBERICHT 1997, Kap. 3.4.1 Duale Berufsausbildung aus der Sicht von Jugendlichen und Betrieben (Beitrag zur Sicht der Betriebe)

RBS-Informationen Nr. 5 / 1996 mit Ergebnissen der schriftlichen Betriebsbefragung