

Heinrich Althoff

## Der Wechsel ausgebildeter Fachkräfte in die Dienstleistungsberufe

Der Mangel an betrieblich ausgebildeten Fachkräften in den gewerblichen Berufen. (Facharbeitermangel) resultiert kaum aus einer zu geringen Ausbildungsintensität, sondern viel eher aus vergleichsweise wenig attraktiven Arbeitsbedingungen. Sie führen zu einer Abwanderung der ausgebildeten Kräfte in Dienstleistungsberufe. Der Wechsel beginnt bereits unmittelbar nach der Lehre, setzt sich bis ins Alter von 45/55 Jahren mit abnehmender Tendenz fort und kann wohl nur durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den gewerblichen Berufen verringert werden.

### Der Wechsel ausgebildeter Fachkräfte in die Dienstleistungsberufe

Etwa ein Viertel der in den gewerblichen Berufen ausgebildeten männlichen Fachkräfte war 1979 in die Dienstleistungsberufe abgewandert [1]. Dieser Berufswechsel nach einer betrieblichen Lehre wird häufig unter dem Aspekt der in vielen Berufen recht deutlichen Ungleichgewichte zwischen der Zahl der Auszubildenden und der ausgebildeten Fachkräfte betrachtet [2]. Und es scheint einleuchtend, daß die jungen Erwerbstätigen, diesem Gefälle folgend, aus den stark ausbildenden gewerblichen Berufen in die defizitären Bereiche, vor allem in den Dienstleistungssektor hinüberwechseln.

Die Auffassung einer aufgrund der Ungleichgewichte quasi erzwungenen Abwanderung steht jedoch nicht in Einklang mit dem häufig beklagten Facharbeitermangel, der insofern plausibel ist, als von den 8,4 Mio. ausgebildeten Facharbeitern nur noch 45 Prozent als solche tätig sind. Diese Abwanderung stellt sich noch schärfer dar, wenn die Altersstruktur der ausgebildeten Erwerbstätigen betrachtet wird. Sind im Alter von bis unter 25 Jahren noch etwa 73 Prozent der als Facharbeiter Ausgebildeten als solche tätig, so sind es im Alter von 55 und mehr Jahren nur noch 32 Prozent [3]. Nur etwa jeder Dritte als Facharbeiter ausgebildete Erwerbstätige ist also am Ende seines Berufslebens noch als Facharbeiter tätig.

Wenn trotz des Facharbeitermangels — der nicht durch zu geringe Ausbildung, sondern trotz überproportionaler Ausbildung in den Fertigungsberufen entsteht — die ausgebildeten Fachkräfte in die Dienstleistungsberufe abwandern, so muß wohl auf ein nicht unerhebliches Gefälle der Berufsattraktivität geschlossen werden, das Ausdruck unterschiedlicher Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und Verdienstmöglichkeiten ist. — Diese Unterschiede werden zu Beginn des Berufslebens nur zum Teil erkannt, zum überwiegenden Teil aber ist eine grundsätzlich andere Berufswahl auch gar nicht möglich, denn auf eine freie Lehrstelle entfielen 1980 in den Dienstleistungsberufen dreimal mehr Bewerber als in den übrigen Berufen [4].

### Datenbasis und Auswertungsverfahren

Den Ursachen der für den Wechsel ausschlaggebenden größeren Attraktivität der Dienstleistungsberufe kann mit Hilfe einer vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gemeinsam vorgenommenen Erhebung bei 30 000 Erwerbstätigen genauer nachgegangen werden [5]. — Es werden Erwerbstätige untersucht, die außerhalb der Dienstleistungsberufe eine betriebliche Lehre abgeschlossen haben, ihre erste Erwerbstätigkeit jedoch innerhalb des Bereichs der Dienstleistungsberufe ausübten. Da es sich bei den von den Dienstleistungsberufen absorbierten Fachkräften überwiegend um männliche Personen handelt, werden nur diese betrachtet.

Als Raster für die Analyse bietet sich eine Einteilung der Berufe nach Dienstleistungsberufen und übrigen Berufsbereichen an (Urproduktions- und Fertigungsberufe), die der üblichen Klassifikation der Berufe folgt. Eine solche grobe Aufteilung verdeckt Unterschiede, die innerhalb der Bereiche durchaus bestehen, läßt jedoch eine einfache, dem Problem noch gerecht werdende Darstellung der Zusammenhänge zu [6]. — Ausgangspunkt für die Analyse war die Annahme, daß die männlichen Erwerbstätigen, die eine Lehre im Bereich der Dienstleistungsberufe durchlaufen, generell bessere Berufstartchancen haben, und diejenigen, die nach der Ausbildung in diesen Bereich hinüberwechseln, dort bessere Bedingungen vorfinden, und daher ein ständiger Zustrom aus anderen Bereichen erfolgt.

### Der Übergang vom Ausbildungs- zum Beschäftigungssystem

Der Übergang vom Ausbildungs- zum Beschäftigungssystem ist durch Schwierigkeiten gekennzeichnet, die sich durchaus nicht gleichmäßig auf die beiden Sektoren verteilen. So wird den Jugendlichen in den ersten beiden Jahren nach Abschluß der Lehre in den Dienstleistungsberufen seltener durch die Ausbildungsfirma gekündigt (Anteil Gekündigte 4,3 %) als in den übrigen Berufen (5,8 %). Kündigen die Jugendlichen selbst, so geschieht das in den Dienstleistungsberufen weniger häufig um der woanders besseren Arbeitsbedingungen willen (5,8 %) als in anderen Berufen (8,1 %).

Diese Konstellation, daß in den Dienstleistungsberufen die Jugendlichen seltener vom Arbeitgeber gekündigt werden, und bei einer von den Jugendlichen selbst ausgehenden Kündigung der Ausbildungsbetrieb weniger häufig um der Arbeitsbedingungen willen verlassen wird, muß als erster Hinweis auf restriktivere Modalitäten außerhalb der Dienstleistungsberufe beachtet werden. Bemerkenswert ist die höhere Mobilität der Jugendlichen im Dienstleistungssektor nach Abschluß der Lehre: Es wechselt ein größerer Anteil die Branche (11,3%/9,2%), und ein höherer Anteil die Berufsgruppe (14,1%/12,3%). Der Berufswechsel findet allerdings vorwiegend innerhalb der Dienstleistungsberufe statt, überschreitet also den Berufsbereich weniger häufig (2,5%) als es bei den Jugendlichen aus den übrigen Berufen der Fall ist (4,6%). Auch dies ist ein Hinweis darauf, daß beide, die in den Dienstleistungsberufen und die in anderen Bereichen Ausgebildeten ihre Chancen, wie immer die im einzelnen beschaffen sein mögen, im Dienstleistungsbereich eher gewahrt sehen, andernfalls wäre die Wanderungsbilanz ausgeglichen. Statt dessen verschiebt sie sich im Laufe des Erwerbslebens immer mehr zugunsten der Dienstleistungsberufe, so daß gleich nach der Ausbildung zwar nur etwa 4 Prozent in diese Richtung wandern, unter den Erwerbstätigen des Jahres 1979 aber waren bereits ein Viertel der außerhalb der Dienstleistungsberufe Ausgebildeten in die Dienstleistungsberufe hinübergewechselt, in umgekehrte Richtung wechselten nur 8 Prozent [7].

Betrachtet man die Jugendlichen selbst, die nach der Ausbildung den Wechsel in die Dienstleistungsberufe vollziehen, so handelt es sich um ein anfangs nur kleines, aber offenbar besonders aktives Potential, das die in den Dienstleistungsberufen sich bietenden Chancen wahrzunehmen sucht. Denn ein gutes Drittel (37%) hat eine über dem Hauptschulabschluß liegende Schulbildung (in den Dienstleistungsberufen Ausgebildete 46%; außerhalb der Dienstleistungsberufe Ausgebildete 15%) und 10 Prozent kündigen in den ersten zwei Jahren nach der Lehre ihre Stellung, um eine weitere Ausbildung zu beginnen (4,6%/4,3%).

### Der Berufsverlauf der Wechsler

Die folgende Analyse setzt den Berufsverlauf der Wechsler in Beziehung zu den betrieblich ausgebildeten männlichen Erwerbstätigen – der Dienstleistungsberufe und der übrigen Berufe – die keinen Wechsel zwischen den beiden Bereichen vollzogen haben. Aus dem Niveauunterschied der zwei Bereiche und der Position der Wechsler zwischen den beiden Bereichen läßt sich abschätzen, zu welchem positiven oder negativen Ergebnis der Wechsel geführt hat.

Die Wechsler müssen bei ihrem Übertritt in die Dienstleistungsberufe gleich zu Beginn des Erwerbslebens einen weitgehenden Verlust ihrer in der Lehre erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten hinnehmen, denn ein gutes Drittel (35%) übte seine erste Erwerbstätigkeit nicht aufgrund seiner Berufsausbildung aus. Sowohl bei den in den Dienstleistungsberufen als auch bei den in den übrigen Berufen ausgebildeten und heute noch tätigen Personen ergeben sich erheblich geringere Anteile (5,7%/4,3%). – Auffallend ist, daß es kaum Berufe gibt, die besonders hohe Anteile von Wechslern abgeben und ebenfalls kaum Berufe innerhalb des Dienstleistungsbereichs, die besonders hohe Anteile aufnehmen. Allenfalls lassen sich Berufsabschnitte angeben, die nicht Ziel von Wechslern nach der Ausbildung sind. Das sind insbesondere die selbst relativ stark ausbildenden Waren- und Dienstleistungskaufleute, und die weniger attraktiven hauswirtschaftlichen und Reinigungsberufe sowie die Gästebetreuer (Kellner). Der Wechsel in die Dienstleistungsberufe vollzieht sich unmittelbar nach der Lehre also relativ unspezifisch.

Bemerkenswerte Unterschiede ergeben sich, wenn einige Aspekte der Arbeitsbelastung betrachtet werden (Übersicht). Die Belastungen der Wechsler weichen zumeist nur geringfügig von den in den Dienstleistungsberufen, jedoch z. T. beträchtlich von den in den übrigen Berufen ausgebildeten und tätigen Personen ab. – Die bestehenden Diskrepanzen (Übersicht, Spalte zwei und drei) weisen auf einen belastenderen Arbeitsvollzug in den gewerblichen Berufen hin. Dies gilt besonders für die physischen Be-

lastungen sowie die zeitlichen (Mindestleistungen, zeitliche Vorgaben) und inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen (Arbeitsdurchführung, Monotonie). Vor diesem Hintergrund wird die ständige Abwanderung ausgebildeter Fachkräfte aus den gewerblichen Berufen verständlich. Sie ist um so einleuchtender als die günstigeren Arbeitsbedingungen der Übergangswechsler mit weit überdurchschnittlichen Bruttoeinkommen einhergehen: Ein knappes Drittel (31%) der Wechsler erzielt Gehälter von DM 3000 und mehr; bei den in den Dienstleistungsberufen ausgebildeten und dort tätigen Personen sind es 30 Prozent und bei den übrigen Berufen nur 15 Prozent.

Diese in den Dienstleistungsberufen positiveren Bedingungen, die kaum alle wesentlichen für die Abwanderung maßgebenden Faktoren berücksichtigen – es sei besonders an die Notwendigkeit, Überstunden leisten zu müssen, erinnert – tragen nicht nur zu der vergleichsweise hohen Zufriedenheit der Wechsler mit ihrer derzeitigen Tätigkeit bei (sehr zufrieden: 39%), die erheblich über der beider Vergleichsgruppen liegt (32%/28%), sondern auch zur überdurchschnittlichen Zufriedenheit (41%) mit dem gesamten Berufsleben (34%/29%).

Der Vergleich der Wechsler mit den Erwerbstätigen ihres jeweiligen Herkunfts- und ihres Zielbereichs ergab – sieht man vom Übergang selbst ab – der mit hohen Verlusten der Verwertbarkeit in der Ausbildung erworbener Inhalte einhergehend, daß sich ihre Arbeitsbelastungen und ihr Bruttoeinkommen weitgehend den relativ günstigeren der Dienstleistungsberufe angeglichen haben, woraus eine besonders hohe Arbeits- und Berufszufriedenheit resultiert. – Die außerhalb der Dienstleistungsberufe ungünstigeren Arbeitsbedingungen haben jedoch nicht nur eine quantitativ kaum zu vernachlässigende Abwanderung, sondern auch eine qualitative Auslese dergestalt zur Folge, daß den gewerblichen Berufen in Hinblick auf die Ausgangsqualifikation (schulische Vorbildung) und der Motivation (Weiterbildungsbereitschaft) eher überdurchschnittlich geeignete Erwerbstätige verlorengehen.

Übersicht: Betrieblich ausgebildete männliche Erwerbstätige nach Arbeitsplatzanforderungen und -belastungen

folgende Arbeitsplatzanforderungen und -belastungen treten bei einem Anteil von . . . % der Untersuchungsgruppen häufig oder immer auf: 1)	Untersuchungs- und Vergleichsgruppen		
	Wechsler von gewerblichen in Dienstleistungsberufe 2)	in Dienstleistungsberufen ausgebildete und dort noch tätige Personen	außerhalb der Dienstleistungsberufe ausgebildete und dort noch tätige Personen
Körperliche Belastungen (schwere Lasten heben, in schwierigen Stellungen arbeiten)	16,8	16,9	30,4
Umgebungs-Belastungen (Staub, Rauch, Gase, Kälte, Hitze, Nässe, Lärm usw.)	17,1	9,1	40,4
Belastungen durch Nachtarbeit oder Schichtarbeit	18,6	8,1	16,9
genaue zeitliche Vorgaben für die Arbeit oder einzelne Arbeitsschritte	19,6	15,2	33,6
größere finanzielle Verluste bei Unachtsamkeit oder geringen Fehlern	38,1	40,9	41,5
großes Gewicht der äußeren Erscheinung (Kleidung usw.), des Auftretens	66,9	73,1	24,2
Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben	23,2	19,7	33,4
ein und derselbe Arbeitsgang wiederholt sich bis in alle Einzelheiten	36,7	35,4	42,7
eine genaue Stückzahl oder Mindestleistungen sind vorgeschrieben	11,4	9,7	23,3
Arbeit findet unter Termindruck statt	44,1	46,1	48,5

1) Frage: Wie oft kommt es bei ihrer täglichen Arbeit vor, daß . . . – Antwortkategorien: praktisch immer; häufig; immer mal wieder; selten; praktisch nie. Die in der Tabelle ausgewiesenen Prozentwerte fassen die Anteile der ersten beiden Kategorien zusammen: 19,6 Prozent der Wechsler haben häufig oder praktisch immer genaue zeitliche Vorgaben zu beachten.

2) Erwerbstätige, die in den gewerblichen Berufen (Berufsgruppen 01-63, 97-99) ausgebildet wurden, jedoch ihre erste Berufstätigkeit in Dienstleistungsberufen (Gruppen 68-93) aufnahmen.

### Folgerungen

Um den Fachkräftebedarf der Berufe zu decken, müssen die verfügbaren Arbeitsplätze eine zumindestens durchschnittliche Attraktivität für die Beschäftigten haben, oder anders ausgedrückt, ausgebildete Erwerbstätige wandern aus solchen Berufen ab, die nur über unterdurchschnittliche Anziehungskraft verfügen; die Mobilitätsströme folgen tendenziell dem Gefälle der Arbeitsbedingungen [8]. Diese Mobilität mag in Hinblick auf den Arbeitskräftebedarf disfunktional sein, sie wird sich jedoch solange vollziehen, wie die Arbeitsbedingungen wesentliche Unterschiede aufweisen, und der Wechsel für den einzelnen daher attraktiv ist. Ohne ein näherungsweise Gleichgewicht der Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungschancen werden die Dienstleistungsberufe wahrscheinlich auch künftig einen beträchtlichen Teil der in den Fertigungsberufen ausgebildeten und dort dringend erforderlichen Fachkräfte abziehen.

Die untersuchten Beschäftigten, die nach einer gewerblichen Lehre den Berufsbereich wechselten und ihre erste Erwerbstätigkeit in den Dienstleistungsberufen aufnahmen, sind nur ein geringer Teil derer, die im Verlauf des Erwerbslebens insgesamt in die Dienstleistungsberufe hinüberwechseln (knapp 30%). Für alle Wechsler gilt jedoch, daß ihre individuelle Situation, was die untersuchten Arbeitsbelastungen, das Einkommen und die Berufszufriedenheit anbetrifft, im Durchschnitt besser ist als die Situation derer, die nicht den Wechsel in die Dienstleistungsberufe vollzogen.

Unter diesem Gesichtspunkt sind quantitativ höhere Ausbildungsleistungen gerade in den gewerblichen Berufen, die ohnehin schon überproportional ausbilden, kaum ein Mittel, den ständigen Verlust von Fachkräften zu verhindern. Sie dürfen unter den geltenden Bedingungen eher zu einer noch forcierten Abwanderung beitragen. Denn die Ursache des Wechsels liegt weniger in den quantitativen Strukturen des Ausbildungssystems als vielmehr in den qualitativen des Beschäftigungssystems. Nur wenn hier eine Angleichung der Arbeitsbedingungen erfolgt, werden sich Beschäftigtenpotentiale heranbilden können, die fähig sind, restriktive Arbeitsbedingungen abzuwehren. — Gegenwärtig ist eher ein gegenteiliger Prozeß zu beobachten: Ein erheblicher Teil der gelernten Fachkräfte steigt auf oder wandert ab [9], und entsprechend restriktiver, eindimensionaler und finanziell weniger attraktiv gestalten sich die Arbeitsbedingungen für die verbleibenden Kräfte. Dieser Zirkel muß durchbrochen werden.

Wenn der Fachkräftemangel zunächst ein Mangel an attraktiven Arbeitsplätzen ist, dann geht die Fehlsteuerung nicht von den Wechslern aus, die in ihrem Arbeitsmarktverhalten durchaus flexibel und gemäß der ihnen gebotenen Chancen reagieren, sondern vom Beschäftigungssystem selbst, das nicht in der Lage

ist, bedarfsgerechte Anreize zu geben. Es wäre verfehlt, auf diese Situation mit formalen Zugangsbarrieren zu reagieren, um den Wechsel zwischen den Berufsbereichen zu reduzieren. Vielmehr muß die Möglichkeit, entsprechende Anreize zu geben, durch eine Umverteilung der Ressourcen zwischen den Bereichen geschaffen werden [10], so daß im Zweifelsfalle in den Fertigungsberufen günstigere Arbeitsbedingungen als in den Dienstleistungsberufen geboten werden können.

### Anmerkungen

- [1] Vgl.: Berufsbildungsbericht 1981, S. 39; Schriftenreihe Berufliche Bildung, Heft 13, Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
- [2] Vgl.: Berufsbildungsbericht 1980, Teil II, Kap. 3.1 und 3.2; Schriftenreihe Berufliche Bildung, Heft 11, Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, H. Althoff: Ungleichgewichte zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem 1970-1978. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, Jg. 76 (1980), S. 243.
- [3] Vgl.: Hofbauer, H.: Berufswege von Erwerbstätigen mit Facharbeiterausbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 1981, S. 127 u. 138.
- [4] Vgl.: Pressemeldung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung vom 31.8.1981, Nr. 29/81. — Vgl. Berufsberatung 1979/80. Ergebnisse der Berufsberatungstatistik; Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit, S. 125; eine Aufteilung nach dem Geschlecht ist auf der Basis der veröffentlichten Daten nicht möglich.
- [5] Vgl.: Alex, L.; Bau, H.; Clauß, T.; Fritz, W.; von Henniges, H.; Hofbauer, H.; Jansen, R.; König, P.; Ohi, L.; Stooß, F.; Tröll, L.: Qualifikation und Berufsverlauf — Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland; Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit; Sonderveröffentlichung, Berlin 1981.
- [6] Als Berufsbereichswechsler erscheinen hier alle betrieblich ausgebildeten männlichen Erwerbstätigen, die ihre Lehre außerhalb der Dienstleistungsberufe (Berufsgruppen 01 bis 63 und 97 bis 99) abschlossen, ihre erste Erwerbstätigkeit jedoch in den Dienstleistungsberufen aufnahmen (Berufsgruppen 68 bis 93). Die Berufsgruppen 60 bis 63, die als Aufstiegsberufe im gewerblichen Bereich gelten können (Ingenieure, Techniker, technische Sonderfachkräfte) werden zu den Berufen außerhalb der Dienstleistungsberufe gerechnet und erscheinen daher nicht als Wechsler zwischen den beiden großen Bereichen. Es ist insgesamt davon auszugehen, daß die Wechsler in der Regel eine andere Tätigkeit als die erlernte ausüben.
- [7] Vgl.: Berufsbildungsbericht 1981, S. 38; Schriftenreihe Berufliche Bildung, Heft 13, Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
- [8] Vgl.: Lutz, B.; Weltz, F.: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel; Frankfurt/M 1966, S. 106 ff.
- [9] Vgl.: Qualifikation und Berufsverlauf, a. a. O. (Anmerkung [5]), S. 86.
- [10] Vgl.: Lutz, B.: Einleitungsreferat zur Arbeitstagung der IG Chemie-Papier-Keramik: Qualität der Berufsbildung und ihre Funktion im Bildungssystem, Oktober 1980. In: Materialien der IG Chemie, Hannover 1981.

Konrad Kutt

## Ausbildungsberater und ihre Weiterbildung

Einen statistischen Überblick über die Situation der Ausbildungsberater hat Althoff an dieser Stelle bereits in Heft 1 (1981) gegeben [1]. In diesem Beitrag werden die neuesten Daten zur Anzahl der Ausbildungsberater, ihrer beruflichen Vorbildung und zum Lebensalter zusammengetragen. Da es weder einen geregelten Berufszugang noch eine spezielle Ausbildung bzw. verbindliche Weiterbildung gibt, soll vor dem Hintergrund recht

unterschiedlicher Vorbildung überlegt werden, wie die Aus- und Weiterbildung der Ausbildungsberater prinzipiell weiter entwickelt werden kann. Am Beispiel zweier Modellversuche wird sodann dargestellt, welche praktischen Schritte zur Weiterbildung von Ausbildungsberatern möglich sind, mit denen insbesondere aktuelle Fragen der Integration von Sondergruppen in berufliche Bildungsgänge beantwortet werden sollen.