

- [48] Amerongen v., Otto Wolff: Herausforderung Technologie: a.a.O., S. 9.
- [49] Ders. In: Die Zukunft gestalten. Dynamik durch Weiterbildung. In: DIHT (Hrsg.): Dynamik der Weiterbildung, Bonn 1985, S. 24.
- [50] Vgl. Wanner, K.: a.a.O., S. 26.
- [51] Vgl. Görs, D.: a.a.O., S. 222/223.
- [52] So z. B. von Markert, der beides in eins setzt und u. a. die Diskussion um die Neuordnung der Elektroberufe umstandslos in Beziehung zur öffentlichen Qualifizierungsoffensive setzt. Vgl. dazu Markert, W.: Qualifizierungsoffensive – Theoretische Begründung und praktische Relevanz für die berufliche Erwachsenenbildung. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Heft 17, 1986, S. 126–138. Anders dagegen argumentieren Ehmann/Sauter, wenn sie sich auf die staatliche Dimension von Weiterbildungsprogrammen konzentrieren und im Namen einer gesamtwirtschaftlichen Systematik die Qualifizierungsanstrengungen gleichermaßen abgestimmt auf Beschäftigte und Arbeitslose ausgelegt sehen wollen. Vgl. dazu Ehmann, Ch./Sauter, E.: Beschäftigungswirksame Weiterbildung, Sonderveröffentlichung des BIBB, Berlin und Bonn 1986.
- [53] BMW (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung. Antwort der Bundesregierung auf eine große Anfrage. In: Bildung Wissenschaft Aktuell, 9, 1986, S. 5.
- [54] Sauter, E.: Weiterbildung in Betrieben und außerbetrieblichen Einrichtungen – Bestandsaufnahme – Referat auf der Fachtagung des bfw und der Hans-Böckler-Stiftung „Weiterbildung im Arbeitnehmerinteresse“, vervielfältigtes Manuskript, Berlin 1986, S. 18.
- [55] Kern, H./Schumann, M.: a.a.O., S. 324.
- [56] Vgl. Baethge, M./Oberbeck, H.: a.a.O., S. 397 ff.
- [57] Eine differenzierte Betrachtung dieses Zusammenhangs kann nur im Rahmen einer weitergehenden Analyse der Qualifizierungsoffensive zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommen werden.

Heinrich Althoff

Veränderte Berufsstrukturen durch Wechsel nach der Ausbildung

Unmittelbar nach Beendigung der Berufsausbildung vollzieht sich ein rasch ablaufender Anpassungsprozeß der Berufsstrukturen des Ausbildungssystems an die des Beschäftigungssystems. Aus den individuellen Berufswechseln gehen vor allem große Ausbildungsberufe als Verlierer hervor, während zu den Gewinnern insbesondere eine Vielzahl kleiner Berufe gehört. Durch besondere Stabilität zeichnen sich technische Berufe mit hohem Spezialisierungsgrad aus.

Untersuchungen zu Disparitäten zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem gehören zu den wiederkehrenden Themen der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktforschung. [1] Nicht eben geschmälert wurde das Interesse an solchen Studien durch den Mangel an Ausbildungsplätzen in den vergangenen Jahren und dem daraus resultierenden Verdrängungswettbewerb unter den Jugendlichen; ein Verdrängungswettbewerb, der heute, beim Übergang der geburtenstarken Jahrgänge ins Beschäftigungssystem, bereits um Arbeitsplätze ausgetragen wird.

Doch Verdrängungsprozesse sind sicherlich nur eine und wahrscheinlich nicht einmal die wesentlichste Ursache bestehender Ungleichgewichte. Denn selbst dort, wo nach der Zahl unerfüllter Berufswünsche zu urteilen, ein akuter Mangel an Ausbildungsplätzen herrscht, signalisieren häufig rasche Abwanderung nach der Lehre, oder die mit Reproduktionserfordernissen nicht mehr in Einklang zu bringenden Nachwuchsquoten, statt eines Mangels eher ein Überangebot an Ausbildungsplätzen. Andere Berufe – selbst solche mit notorischem Mangel an einschlägig ausgebildeten Fachkräften und guten Übernahmechancen nach der Lehre – bekommen kaum Auszubildende. Scheinen bei einigen Berufen die Berufswünsche der Jugendlichen das Angebot an Ausbildungsplätzen zu bestimmen, ja zu deformieren, so bedurfte es bei anderen erst der durch den Mangel an Ausbildungsplätzen deformierten Berufswünsche, um die Nachfrage der Betriebe zu decken.

Bereits unmittelbar nach der Ausbildung beginnen sich die Disparitäten unter dem Einfluß einer außerordentlich starken Fluktuation zwischen den Berufen aufzulösen, eine Fluktuation, die angesichts relativ starrer Ausbildungsstrukturen erforderlich ist, um die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche des Beschäftigungssystems mit Nachwuchskräften zu versorgen. Die durch die Wanderungsbewegungen sich ändernden Berufsstrukturen sind Gegenstand der vorliegenden Analyse. Nicht der Berufswechsel als individuelles Phänomen, sondern die Veränderung der Berufe durch diesen Wechsel, das heißt, die unausgeglichene Wanderungsbilanzen der jeweiligen Berufe; stehen im Mittelpunkt der Betrachtung.

Methodisches Vorgehen

Die berufsspezifischen Umschichtungen werden für einen fünfjährigen Zeitraum dargestellt, beginnend mit dem Abschluß einer betrieblichen Berufsbildung. Zu diesem Zweck werden Daten aus der Berufsbildungs- und Beschäftigtenstatistik zu berufstypischen Zu- beziehungsweise Abstromprofilen verdichtet, die Rückschlüsse auf einige mögliche Ursachen der Umschichtung zulassen.

Die Profile bestehen aus jeweils fünf Veränderungsraten, die aus den Quotienten der Zahl erfolgreicher Prüfungsteilnehmer von fünf Prüfungsjahrgängen eines Berufs (Berufsbildungsstatistik 1980 bis 1984) sowie der Zahl aller im Beruf vorfindbaren Fachkräfte [2] von fünf Altersjahrgängen (19- bis 23jährige) aus der Beschäftigtenstatistik (1983) ermittelt wurden. Sofern ein Beruf – es wird grundsätzlich von Berufsordnungen (Dreistellern) ausgegangen – über keinen Zugang von Seiten des Ausbildungssystem verfügt, wurden die Veränderungsraten aufgrund der Zahl der zugewanderten Fachkräfte in den jeweiligen Altersjahrgängen errechnet. [3]

Die berufsspezifischen Profile aller hinreichend besetzten Berufe (163) wurden einer Clusteranalyse unterzogen und dabei vier charakteristische Profile gewonnen, die für vier Gruppen von Berufen stehen. Die berufliche und geschlechtsspezifische Zusammensetzung dieser Gruppen sowie einige weitere Eigenschaften werden genauer erörtert.

Ergebnisse der Analyse

Wird die demographische Entwicklung berücksichtigt, so nimmt im fünfjährigen Untersuchungszeitraum die Summe der Fachkräfte aller untersuchten Berufe leicht ab. Auffallend ist der vor allem durch Wehr- und Zivildienst verursachte vorübergehende Rückgang, der etwa im zweiten Jahr nach der Abschlußprüfung seinen Höhepunkt erreicht. Abnahmen resultieren auch aus Arbeitslosigkeit, Fortbildung und Umschulung sowie durch den Übergang ausgebildeter Fachkräfte zu solchen von der Beschäftigtenstatistik nicht mehr erfaßten Gruppen, zu den Beamten oder den Selbständigen.

Nach den hier vorgenommenen Kalkulationen dürften unmittelbar nach der Abschlußprüfung gut vier Fünftel (83 %) der Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Dieser Anteil sinkt nach dem ersten Jahr auf 75 Prozent, nach dem zweiten auf 71 Prozent und beginnt dann wieder zu steigen, im dritten Jahr auf 73 Prozent und im vierten auf 80 Prozent. [4]

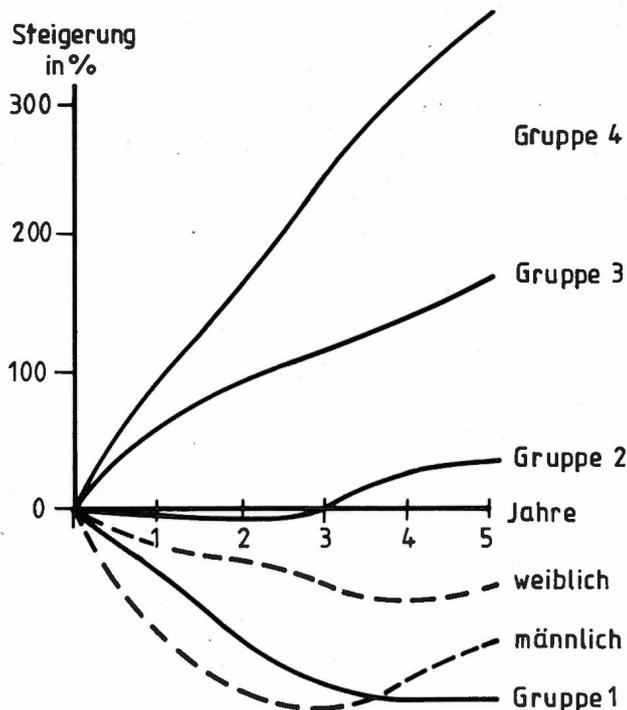
Wesentlich ausgeprägter als die hier nicht näher diskutierbaren Veränderungen bei den jugendlichen Erwerbstätigen insgesamt sind die Entwicklungen bei den einzelnen Berufen: Von den untersuchten 163 Berufen (Berufsordnungen) weist im fünfjährigen Untersuchungszeitraum ein Drittel (57) deutlich steigende Zahlen von Fachkräften auf. Diese Zunahmen gehen zu Lasten eines weiteren guten Drittels (62), dessen Fachkräftezahlen deutlich fallen. Die restlichen 44 Berufe weisen nur geringfügige Zu- bzw. Abnahmen auf. Die Berufe mit zunehmender Zahl von Fachkräften sind insgesamt recht inhomogen. Sie wurden von der Clusteranalyse in zwei Gruppen mit mittleren und hohen und eine Restgruppe mit sehr hohen Steigerungsraten zerlegt.

Verluste überwiegend bei großen Berufen

Die erste der hier zu betrachtenden Gruppen ist die mit der fallenden Zahl von Fachkräften. Sie setzt sich aus Berufen zusammen, die zu Beginn der Untersuchungsperiode beinahe doppelt so viele Fachkräfte pro Beruf aufweisen, als es dem Durchschnitt entspricht, und sind damit wesentlich größer als die Berufe aller übrigen Gruppen. — Anfangs verfügt die Gruppe über gut zwei Drittel (69 %) aller Fachkräfte, am Ende der Untersuchungsperiode nur noch über 46 Prozent, das heißt, ein Drittel von ihnen wandert aus diesen Berufen ersatzlos ab. Sie sind somit mittel- oder unmittelbarer Zulieferer für all jene Berufe, die selbst nicht oder nicht ihrem Bedarfe entsprechend ausbilden. — Die Abwanderung ausgebildeter Frauen vollzieht sich noch etwas rascher: Waren zu Beginn des Untersuchungszeitraums 53 Prozent aller weiblichen Fachkräfte der ersten Gruppe von Berufen zuzuordnen, so sind es an dessen Ende nur noch 30 Prozent (Männer 81 % und 60 %).

Die Gruppe besteht ganz überwiegend aus Berufen des gewerblichen Bereichs, und zwar auch aus einigen, die als nicht eben unattraktiv gelten können: Tierpfleger, Gärtner, Mechaniker, Kraftfahrzeug-, Landmaschinen-, Feinmechaniker und Fernmeldehandwerker. In der Mehrzahl finden sich hier allerdings Berufe, die weniger gefragt sind: Gas- und Wasserinstallateur, Schlosser, Bäcker, Bekleidungsfertigerin, Drogistin, Verkäuferin, Tankwart, Friseurin und Hauswirtschafterin. [5] (Es wird jeweils der Berufsordnung am ehesten entsprechende Ausbildungsberuf genannt.)

Entwicklung der Berufe nach Abschluß der Berufsausbildung



Wandern die jungen Fachkräfte aus den letztgenannten Berufen ersatzlos ab, so erscheint das plausibel. Der Wechsel läßt sich zwanglos als Korrektur eines nur halbherzig — aufgrund unpräziser Berufsvorstellungen oder mangels besserer Alternativen — eingeschlagenen Berufsweges interpretieren. Weniger einleuchtend ist der, auch unter Berücksichtigung des Wehr- und Zivildienstes ablaufende Schrumpfungsprozeß bei solchen Berufen, die zum Zeitpunkt der Berufswahl sicher nicht nur als zweitbeste Lösung akzeptiert wurden.

Bei der Abwanderung aus den großen Metall- und Elektroberufen des Handwerks handelt es sich um die mittel- oder unmittelbare Versorgung einer Palette weniger gefragter oder kleiner Berufe; besonders aber um industrielle Berufe, in denen in unterdurchschnittlichem Maße ausgebildet wird. — Bei den kleinen Berufen fehlt es wegen deren geringer Bekanntheit häufig wohl einfach an einer hinreichenden Nachfrage seitens der Jugendlichen. Andererseits ist die Bedarfsdeckung per Ausbildung für die Betriebe besonders kostenaufwendig, weil für eine geringe Zahl von Auszubildenden jeweils gesonderte berufsspezifische und organisatorische Vorkehrungen getroffen werden müssen.

Entscheidend für die Abwanderung ist jedoch die unterdurchschnittliche Nachwuchsausbildung mittelgroßer und großer Betriebe (ca. 100 Beschäftigte und mehr). [6] Ursache sind innerbetriebliche Strukturdifferenzen: Im Unterschied zu Kleinbetrieben sind die Arbeitsabläufe schon weitgehend formalisiert. Eine entsprechende Formalisierung ist somit auch für die Berufsausbildung notwendig (z. B. hauptberuflicher Ausbilder, Lehrwerkstatt), die vor allem bei den mittelgroßen Betrieben, angesichts der vergleichsweise geringen Zahl erforderlicher Nachwuchskräfte pro Ausbildungsberuf, aber recht kostspielig wird. [7] — Weil Kleinbetriebe vornehmlich dem Handwerk und Mittel- wie Großbetriebe eher der Industrie zuzuordnen sind, und beide Bereiche weder in ihren Berufsstrukturen noch in deren quantitativen Ausprägungen übereinstimmen, geht tendenziell mit dem Wechsel vom Kleinbetrieb zum Mittel- oder Großbetrieb auch eine Umschichtung in den Berufsstrukturen einher.

Mangelnde Nachfrage nach bestimmten Berufen sowie der hohe Kostenaufwand bei der Ausbildung gegebenenfalls nur einzelner Jugendlicher in kleinen Berufssparten können vermieden werden, wenn die Ausbildung — soweit das mit den späteren Einsatzgebieten noch zu vereinbaren ist — in möglichst wenigen und von den Jugendlichen besonders bevorzugten Ausbildungsberufen erfolgt. Eine dem tatsächlichen Bedarf entsprechende berufsspezifische Aufteilung der Jugendlichen verlagert sich unter diesen Voraussetzungen tendenziell von der Berufseinstimmung bei Lehrbeginn auf die Zeit nach Abschluß der Berufsausbildung. Kostengesichtspunkte der Betriebe und Berufsverhalten der Jugendlichen führen somit zu einer Konzentration der Jugendlichen auf andere Berufe, als es den eigentlichen betrieblichen Erfordernissen entspricht.

Was sich als ersatzlose Abwanderung aus einigen großen Metall- und Elektroberufen, vor allem solchen des Handwerks, darstellt und als Versorgung eines breiteren beruflichen Umfeldes eingestuft wurde, ist sicher auch als Artefakt einer Berufsklassifikation zu interpretieren, die nicht nur im Metallbereich relativ homogene Tätigkeitsstrukturen in eine Vielzahl eng verwandter Einzelberufe zerlegt, und derart einen Berufswechsel auch dort signalisiert, wo die Betroffenen ihn nicht in allen Fällen als solchen bezeichnen würden. [8] — Eine weitere Schwierigkeit bei der Beurteilung beruflicher Umschichtungen ist, neben der Diffusion in artverwandte Berufe und deren Versorgung, die Versorgung der unteren bis mittleren Ebene der Betriebs-hierarchien mit Nachwuchs.

Von den Jugendlichen wird nicht eben selten eine betriebliche Berufsausbildung als Basisqualifikation für eine gegebenenfalls

mehrere Stufen umfassende, über berufliche und schulische Stationen aufsteigende Karriere betrachtet (Vorarbeiter, Meister, Techniker, Ingenieur). Vor allem die großbetriebliche Ausbildung in den Elektro- und Metallberufen dürfte jene Generalisten heranziehen, die, ähnlich wie Volkswirte und Juristen, die höheren, die unteren und mittleren Ebenen des betrieblichen Managements besetzen. [9]

Stabile Berufsstrukturen bei technischen Berufen

Die zweite große Gruppe von Berufen (44 Berufsordnungen) hat näherungsweise stabile Strukturen. Hinsichtlich der durchschnittlichen Zahl von Fachkräften pro Beruf handelt es sich um solche von knapp durchschnittlicher Größe, die am Anfang der Untersuchungsperiode 22 Prozent und an deren Ende 26 Prozent aller Fachkräfte stellen. Auf die Gruppe entfällt mit leicht steigender Tendenz (36 % bis 43 %) ein gutes Drittel aller weiblichen Fachkräfte. Innerhalb der Gruppe stellen sie mehr als zwei Drittel (68 %) der Fachkräfte. Die vergleichsweise große Konstanz dieser Berufe dürfte nicht zuletzt auf den relativ hohen Anteil weiblicher Fachkräfte zurückzuführen sein, daß heißt, die Berufe dieser Gruppe werden in geringerem Maße durch Wehr- und Zivildienst beeinflusst als die der ersten. — Typische Berufe sind: Galvaniseur, Uhrmacher, Gold- und Silberschmied, Augenoptiker, Musikinstrumentenbauer, Segelmacher / Schwergewebekonfektionär, Schuhmacher, Sattler / Bandagist, Meß- und Regelmechaniker, Werkstoffprüfer, Physik-, Chemie-, Lack- und Fotolaborant, Straßenwärter, Schilder- und Lichtreklamehersteller sowie Schornsteinfeger. [10]

Die Kontinuität dieser Berufe, bei denen Ausbildung und Zahl der beschäftigten Fachkräfte in den ersten Jahren nach Abschluß der Ausbildung weitgehend in Einklang stehen, wird sicherlich auch durch das enge Berufsfeld und vor allem in den technischen Berufen durch den hohen Spezialisierungsgrad verursacht werden. Denn es dürfte schwierig sein, Fachkräfte aus anderen Berufen hier einzusetzen, und für Fachkräfte dieser Berufe nicht minder schwierig, in anderen Berufen Fuß zu fassen, ohne einen erheblichen Teil ihrer erworbenen Qualifikationen einzubüßen. Da viele Berufe dieser Gruppe finanziell und statusmäßig nicht eben unattraktiv sind, ist auch unter diesen Gesichtspunkten zu meist keine Abwanderung zu erwarten. Es gibt indes andere Gründe, die eine Abwanderung bewirken können.

Denn bei einigen Berufen der zweiten Gruppe ist davon auszugehen, daß eine für die ersten Jahre nach der Ausbildung geltende Stabilität nicht von Dauer ist, und die obigen Erörterungen daher nur für einen — bezogen auf das gesamte Erwerbsleben — vergleichsweise kurzen Zeitraum gelten. Zutreffen dürfte das beim Dachdecker oder Stahlbauschlossler, die gleichfalls zur zweiten Gruppe gehören, wegen der physischen Belastung in der Regel aber nicht ein ganzes Arbeitsleben ausgeübt werden. Die Stabilität dieser Berufe am Anfang des Arbeitslebens ergibt sich dann einfach daraus, daß sie überwiegend nur in dieser Phase wahrgenommen werden. Die vergleichsweise guten Einkommen, die in diesen Berufen erzielt werden, wirken dabei einer ersatzlosen Abwanderung entgegen. [11]

Wird einmal die These einer ersatzlosen Abwanderung aufgrund abnehmender physischer und psychischer Belastbarkeit im Verlaufe eines Arbeitslebens akzeptiert, dann wird ein weiterer Grund für Disparitäten zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem transparenter. Wenn Berufe wie Dachdecker, Stahlbauschlossler oder Bergmann wegen der berufsbedingten Belastungen nur ein halbes Arbeitsleben ausgeübt werden können, dann müssen in diesen Berufen doppelt so viele Jugendliche ausgebildet werden, als wenn sie dort ein ganzes Arbeitsleben tätig sein könnten. Eine bedarfsgerechte Ausbildung in den genannten Berufen müßte sich daher bei den üblichen Kalkulationsverfahren notwendig als erheblich überproportionale Ausbildung darstellen, und zwar um so eher, je kürzer der Verbleib im Ausbildungsberuf ist. [12]

Gewinner der Umschichtung sind kleine Berufe

Zwei weitere Gruppen von Berufen weisen im Untersuchungszeitraum eine wesentliche Zunahme von Fachkräften auf. Es sind, was die Zahl der Berufe (20 bzw. 16) aber auch was die durchschnittliche Zahl von Fachkräften pro Beruf anbelangt (1700 bzw. 1300), vergleichsweise kleine Gruppen. Die eine stellt am Anfang der Untersuchungsperiode gut fünf Prozent und an deren Ende zehn Prozent aller Fachkräfte, die andere Gruppe zwei und sieben Prozent. Der Anteil weiblicher Fachkräfte ist in beiden Gruppen mit 50 beziehungsweise 60 Prozent überdurchschnittlich hoch, er fällt aber im Untersuchungszeitraum leicht ab. [13]

Ein wesentlicher Teil der Berufe beider Gruppen hat keinen oder so gut wie keinen unmittelbaren Zugang vom Ausbildungssystem her (Gummihersteller, -verarbeiter, Walzer, Blechpresser, -zieher, -stanzer, Elektrogerätemontierer, Warenprüfer, Baumaschinenführer, Krankenversicherungsfachleute etc.). Da einschlägige Ausbildungsberufe fehlen, müssen die erforderlichen Fachkräfte aus anderen Berufen abgezogen werden. Darüber hinaus gibt es Restkategorien (Metallverarbeiter ohne nähere Angabe, Maschineneinrichter ohne nähere Angabe sowie 'sonstige Techniker'), in denen sich ein rasch steigendes Potential von Fachkräften sammelt.

Die Berufe mit der höchsten Steigerungsrate, die wegen ihrer mangelnden Homogenität in der Clusteranalyse keine eigene Gruppe mehr bilden, finden sich mit wenigen Ausnahmen (Kunststoffverarbeiter, Metallschleifer, Erdbewegungsmaschinenführer) beinahe ausschließlich im Dienstleistungsbereich: Kraftfahrzeugführer, Telefonisten, Geschäftsführer, Kalkulatoren, Buchhalter, Kassierer, Datenverarbeitungsfachleute und Datentypisten sind nur einige.

Ein Teil der stark expandierenden Berufe, vor allem im Metallbereich (Walzer, Blechpresser, -zieher, -stanzer, Drahtverformer, Fräser, Bohrer und Metallschleifer), ist sicher unmittelbarer Nutznießer der überproportionalen Ausbildung in den großen Metallberufen. Hier wird deren bereits erörterte Zulieferfunktion für andere Berufe deutlich, vor allem solche des Metallbereichs selber aber auch der Verkehrsberufe (Kraftfahrzeugführer) im Dienstleistungsbereich.

Zu den expandierenden Berufen gehören neben allen Arten von Technikern typischerweise auch Buchhalter, Kalkulatoren, Unternehmer und Geschäftsführer, die in der Regel wohl als Aufstiegspositionen einzuschätzen sind. — Ein Teil der beruflichen Umschichtungen, vor allem innerhalb des Metallbereichs, wurde bereits als Artefakt der Berufsklassifikation eingeschätzt. Ähnliches gilt in begrenzterem Umfang wohl auch für Umschichtungen, die aus Statusänderungen resultieren, insbesondere aus Aufstiegsprozessen. Wenn bei manchen Berufen der Aufstieg mit einem 'klassifikatorischen' Berufswechsel verknüpft ist, bei anderen aber nicht, dann sind Umschichtungen auch ein Produkt der Berufsklassifikation selber: Ein Bäcker bleibt Bäcker, selbst dann, wenn er Bäckermeister wird. Das gilt jedoch kaum für den Maschinenschlossler, bei dem sich durch den Aufstieg zumeist auch die ursprüngliche berufssystematische Zuordnung ändert, gleichgültig ob er Kalkulator in der Arbeitsvorbereitung, Konstrukteur, Techniker oder Industriemeister wird. Auf- und Abstieg innerhalb eines Tätigkeitsbereiches führen bei den industriellen Ausbildungsberufen daher eher zu berufsstrukturellen Veränderungen als beispielsweise bei den handwerklichen Berufen.

Der Berufswechsel, unter anderem der aufgrund physischer und psychischer (Streß) Belastungen oder auch Statusänderungen (Aufstieg), vollzieht sich tendenziell von den Fertigungsberufen zu den Dienstleistungs- und technischen Berufen. Erst vor diesem Hintergrund wird ein recht paradoxes Phänomen verständlich: Wie die übrigen westlichen Industriegesellschaften entwickelt sich auch die Bundesrepublik Deutschland in Richtung einer Dienstleistungsgesellschaft. Knapp 60 Prozent der

ausgebildeten Fachkräfte sind in Dienstleistungsberufen beschäftigt; ausgebildet wird in diesen Berufen jedoch nur knapp die Hälfte aller Fachkräfte. [14] Auf den ersten Blick erscheint das Ausbildungssystem rückständiger als das Beschäftigungssystem. Längerfristig müßte das Ungleichgewicht zu einer dem Trend widersprechenden Abnahme des Dienstleistungssektors führen, begänne nicht schon unmittelbar nach Abschluß der Ausbildung ein der generellen Entwicklungsrichtung entsprechender Prozeß der Angleichung.

Resümee

Analysen der Disparität von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem gehen zumeist von der Überlegung ausgewogener Strukturen beider Systeme aus. Und zwar sind die Strukturen immer dann ausgewogen, wenn der berufsbezogene Anteil der Auszubildenden (bestandene Prüfungen) und der entsprechende Anteil der Fachkräfte übereinstimmen.

Die Interpretation der Ergebnisse ergab jedoch eine Reihe plausibler Gründe, die einer solchen Ausgewogenheit der Strukturen im Wege stehen: Eine wichtige Ursache dürfte sein, daß schon bei der Berufswahl die Weichen eher zugunsten der großen Ausbildungsberufe gestellt sind, die allerdings einen erheblichen Teil der ausgebildeten Fachkräfte relativ rasch ersatzlos abgeben. Kleine Ausbildungsberufe haben nur in den vergangenen Jahren wegen der demographischen Entwicklung und der eher gleichmäßigen Ausbildung in den großen Berufen eine bessere Chance gehabt. — Stabile Strukturen wies eine Gruppe mit Berufen mittlerer Größenordnung auf, während rapide Zugewinne bei zwei Gruppen recht kleiner Berufe anzutreffen waren.

Ob für die Tendenz, große Ausbildungsberufe zu bevorzugen, allein deren Bekanntheitsgrad und die daher besseren Möglichkeiten ausschlaggebend sind, sich während des Berufswahlprozesses mit ihnen zu identifizieren, sei dahingestellt. Wahrscheinlich ist die jeweilige Größe der Ausbildungsberufe auch Ausdruck einer an gesellschaftlichen Wertvorstellungen und Leitbildern orientierten Berufswahl. Besonders auffallend ist diese Wertorientierung bei den weiblichen Jugendlichen wegen der Konzentration auf ein im Vergleich zu den männlichen Jugendlichen recht eingeschränktes Berufsspektrum. Eine zwar etwas anders gelagerte Wertorientierung dürfte jedoch auch für Männer gelten. Die von der Bundesanstalt für Arbeit erfaßten unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen sowie die Struktur der Abiturientenberufe lassen Rückschlüsse sowohl in Richtung männlicher wie weiblicher Wertvorstellungen zu.

Die nach der Ausbildung in Richtung der Mittel- und Großbetriebe einsetzende Wanderung von Fachkräften ist eine weitere Ursache beruflicher Umschichtungen, da unterschiedliche Betriebsgrößen mit unterschiedlichen Berufsstrukturen einhergehen.

Betreffen die bisher genannten Gründe der Umschichtungen die Berufswahl und die Ausbildung, weniger als eigentliche Beschäftigungssystem, so trifft das für andere nicht mehr zu: Es gibt eine Reihe von Berufen, die zwar auf Fachkräfte angewiesen sind, aber kaum einen oder keinen Zugang vom Ausbildungssystem her haben. Sei es, weil bei ihnen kaum spezifische Fachkenntnisse der Ausbildungsberufe gefragt sind, sondern eher die während einer Ausbildung erworbenen extrafunktionalen Fähigkeiten im Vordergrund stehen (Lagerverwalter, Wächter, Kassierer); sei es, daß es sich eher um Aufstiegspositionen handelt (Techniker, Industriemeister, Geschäftsführer); oder sei es schließlich, daß es sich um Berufe handelt, deren Tätigkeitsspektrum durch Ausbildungsberufe noch nicht abgedeckt wird, wie es vor allem bei den Datenverarbeitungsfachleuten der Fall sein dürfte.

Während diese Berufe aus den dargelegten Gründen rasch expandieren, gibt es andererseits Berufe, die einem deutlichen Schrumpfungsprozeß unterliegen. Dazu gehören die großen Elektro- und Metallberufe, die ein Reservoir bilden, aus dem

eine Vielzahl kleiner Metallberufe ihre Fachkräfte schöpft, und das gleichzeitig zur Versorgung der unteren bis mittleren Ebenen der Betriebshierarchie mit geeignetem Führungspersonal dient. — Und schließlich gibt es einige Berufe, bei denen schon sofort nach der Ausbildung ein drastischer Schwund (> 30 %) der Fachkräfte festzustellen ist (Kraftfahrzeuginstandsetzer, Backwarenhersteller, Fleischer, Tankwarte, Friseur).

Eine besondere Schwierigkeit berufsbezogener Disparitätsanalysen ist die Bewertung der ersatzlosen Abwanderung aus den Ausbildungsberufen, zumal dann, wenn sie sich sehr rasch vollzieht und unmittelbar nach der Lehre beginnt. — An sich ist die beim Übergang ins Beschäftigungssystem beinahe schlagartig einsetzende Reduktion der Berufe ein recht guter Indikator für Mißverhältnisse zwischen der Zahl besetzter Ausbildungsplätze und der Zahl verfügbarer beziehungsweise geeigneter Arbeitsplätze. Daraus ergeben sich indes kaum Anhaltspunkte für sinnvolle Maßnahmen, weil aus einer Einschränkung der Ausbildung in solchen Berufen nicht zwingend eine Vermehrung des Angebots in gefragteren oder geeigneteren Berufen folgt. Gilt tatsächlich die Maxime, daß eine Ausbildung besser als keine ist, dann sind die Probleme weniger bei den Berufen zu suchen, in denen Jugendliche ausgebildet werden, die sonst womöglich keine Ausbildung erhalten hätten. Statt dessen müssen sich die Bemühungen auf jene Berufe, Wirtschaftsbereiche und vor allem Betriebsgrößen konzentrieren, die per Saldo Gewinner der nach der Ausbildung einsetzenden Fluktuation sind.

Ein solcher Richtungswechsel hätte, gleichrangig neben die Beratung der Jugendlichen bei der Berufswahl, die Beratung der Betriebe mit unterdurchschnittlicher Ausbildung aber geeignetem Berufsspektrum zu stellen. Das könnte nicht nur dazu beitragen, den immer wieder beklagten Facharbeitermangel in den industriellen Metallberufen abzubauen, sondern auch einen zumeist schon vor der eigentlichen Ausbildung ablaufenden Selektionsprozeß zu mildern: Ein Ausleseprozeß [15], in dessen Verlauf die Jugendlichen mit den ungünstigeren Ausbildungsvoraussetzungen auf die weniger attraktiven Berufe und Betriebe verwiesen werden, mit denen sie sich wiederum nicht identifizieren, was ein höheres Risiko des Ausbildungsabbruchs, des Berufswechsels und der Arbeitslosigkeit bedeutet.

Anmerkungen

- [1] Vgl.: Hofbauer, H.: Strukturdiscrepanzen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem im Bereich der betrieblichen Ausbildung für Facharbeiterberufe. In: MittAB 2/1977, S. 252; ders.: Berufsverlauf nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung. In: MittAB 3/1983, S. 211; Kloas, P.-W.: Arbeitslosigkeit nach Abschluß der Berufsausbildung — Strukturdaten 1980—1983. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 3, S. 99; Werner, R., Clauß, Th.: Die Beschäftigungslage der Jugendlichen mit und ohne Berufsausbildung — Eine Analyse anhand sekundärstatistischer Daten. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1986 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 57).
- [2] Als Fachkräfte wurden alle Jugendlichen eingestuft, die eine Berufsausbildung durchlaufen hatten, unabhängig davon, ob sie im Ausbildungsberuf oder einem anderen Beruf tätig waren, oder ob sich ihr Status im Untersuchungszeitraum veränderte.
- [3] Hinweise zur Vorgehensweise: Das Verfahren beruht auf der Überlegung: a) daß mit 18 Jahren die Jugendlichen noch in der Ausbildung sind; mit etwa 19 Jahren die Abschlußprüfung abgelegt wird und mit 20 Jahren das erste Jahr im Beschäftigungssystem abgeschlossen ist etc. Sieht man von bestimmten Unschärfen ab (vgl. b), so müssen die 18jährigen Auszubildenden der Beschäftigtenstatistik (1983) den bestandenen Prüfungen des Jahres 1984 aus der Berufsbildungsstatistik entsprechen. Verblieben alle Fachkräfte in ihrem erlernten Beruf, dann entsprächen ferner die bestandenen Prüfungen des Jahres 1983 (Berufsbildungsstatistik 1983) den 19jährigen Fachkräften (Beschäftigtenstatistik 1983), die bestandenen Prüfungen 1982 den 20jährigen Fachkräften (Beschäftigtenstatistik 1983) usw. Die bestandenen Prüfungen und die Fachkräfte ergäben dabei jeweils die Relation 1:1. — Die Überlegung geht im Anschluß daran von der Fiktion aus, daß die nach der Ausbildung sich vollziehenden berufsstrukturellen

- Veränderungen nicht nur für einen speziellen Jahrgang gelten, sondern so ablaufen werden, wie sie bereits bei vorangegangenen Jahrgängen abgelaufen sind. Unter dieser Voraussetzung können die fünf einzelnen Jahrgänge (19- bis 23jährige) der Beschäftigtenstatistik 1983 als ein einziger ins Beschäftigungssystem hineinwachsender Jahrgang ehemaliger Auszubildender gedeutet werden (vgl. zur methodischen Seite: Althoff, H.: Anmerkungen zur Kalkulation von Übergangsquoten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 3, S. 112. b) Nicht alle Auszubildenden bestehen ihre Abschlußprüfung mit 19 Jahren; bei einigen dürfte es ein Jahr früher, vor allem bei den Abiturienten zwei Jahre später sein. Dieser Unschärfe wurde durch die Zusammenfassung von Auszubildenden (als künftige Fachkräfte) in den jeweiligen Altersgängen und Fachkräften in den jeweiligen Altersjahrgängen der Beschäftigtenstatistik Rechnung getragen. Bei typischen Abiturientenberufen wurde darüber hinaus das durchschnittliche Prüfungsalter von 19 auf 20 Jahre verlagert. — Weitere Unschärfen sind durch Diskrepanzen zwischen der Auszubildenden- und der Beschäftigtenstatistik bedingt, sei es, daß die Verkodung der Berufe bei der Beschäftigtenstatistik nicht identisch ist mit der der Berufsbildungsstatistik, sei es, daß Doppelprüfungen (bei Ausbildung in zwei Berufen) oder auch Externenprüfungen bei der Auszubildendenstatistik zu Unterschieden führen, oder sei es schließlich, daß es keine Altersstufe gibt, in der die Jugendlichen eines Berufs gleichzeitig in Ausbildung stehen, weil die Altersstruktur eines Ausbildungsjahrganges zu stark streut. — Um solchen Unschärfen zu begegnen, wurde der erste Quotient (18- bzw. 19jährige Auszubildende + Beschäftigte dividiert durch bestandene Prüfungen 1984), der nie genau 1 beträgt, auf 1 gesetzt, und dann auch die übrigen Quotienten entsprechend transformiert. — Die Verknüpfung zweier Statistiken aus unterschiedlichen Quellen sowie die einzelnen Verfahrensschritte lassen keine ganz exakten Aussagen erwarten. Die Ergebnisse sind eher heuristischer Natur. Aus diesem Grund wurde auch darauf verzichtet, die genaue Entwicklung einzelner Berufe darzustellen. Statt dessen wurde mit Hilfe der Clusteranalyse Gruppen von Berufen gebildet und erst deren Entwicklung analysiert.
- [4] Für männliche Fachkräfte: unmittelbar nach der Ausbildung = 77 %, nach dem ersten Jahr = 65 %, nach dem zweiten Jahr = 61 %, nach dem dritten Jahr = 66 %, nach dem vierten Jahr = 74 %. Für weibliche Fachkräfte: unmittelbar nach der Ausbildung = 91 %, nach dem ersten Jahr = 89 %, nach dem zweiten Jahr = 85 %, nach dem dritten Jahr = 83 %, nach dem vierten Jahr = 87 %. Die Resultate stimmen mit ähnlichen Analysen des IAB überein. Vgl.: Stegmann, H.: Wird die zweite Schwelle immer höher? — Empirische Ergebnisse zum Übergang von der betrieblichen Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit. In: Kaiser, M.; Nuthmann, R.; Stegmann, H. (Hrsg.): Berufliche Verbleibforschung in der Diskussion; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 90.1 S. 379.
- [5] Die vollständige Liste der Berufsordnungen (Dreisteller): 011, 041, 044, 051, 053, (172), (173), 174, 201, (221), 251, 252, (261), 262, 271, (272), (273), (274), 281, 282, (283), 284, 285, (291), 311, 312, 313, 331, 342, 344, 352, 373, 376, 378, 391, 392, 401, 411, 422, 441, (451), (485), 491, 492, 501, 511, 512, (624), 635, 682, 684, 685, 686, 724, 753, 836, 837, 901, 911, 913, 923, (934). Unter Berücksichtigung des Wehr- und Zivildienstes sind die in Klammern gesetzten Berufe eher als stabile Berufe einzustufen.
- [6] Nach bisher unveröffentlichten Ergebnissen aus dem Projekt 1.063 wurden in Betrieben mit 100 Beschäftigten und mehr etwa 25 % aller Fachkräfte ausgebildet, aber 36 % beschäftigt. Im Durchschnitt bilden diese Betriebsgrößen daher per Saldo drei Viertel der dort beschäftigten betrieblich ausgebildeten Fachkräfte aus. Die übrigen wurden ganz überwiegend in den Beschäftigtengrößenklassen von 5 bis 49 Beschäftigten ausgebildet und wandern dort ab.
- [7] Vgl.: Noll, I.: Ausbildung in Großbetrieben mehr als doppelt so teuer wie in Kleinbetrieben. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 4 (thema: berufsbildung, S. 3). Eine stärker ins Gewicht fallende relative Kostenabnahme tritt erst bei Großbetrieben mit 1000 Beschäftigten und mehr ein.
- [8] Eine interne Studie des BIBB kommt zu dem Ergebnis, daß etwa 14 % der männlichen Jugendlichen nach ihrer eigenen Einschätzung unmittelbar nach der Ausbildung den Beruf wechselten; etwa 13 % wechselten unmittelbar nach der Ausbildung die Berufsgruppe (Zweisteller). Aber nur ein Viertel derjenigen, die einen Berufsgruppenwechsel vorgenommen hatten, war auch der Auffassung, tatsächlich einen Berufswechsel vorgenommen zu haben, die restlichen drei Viertel stuften sich selbst nicht als Berufswechsler ein. Das ist als Hinweis zu interpretieren, daß die Berufsklassifikation unter dem Aspekt des Berufswechsels nicht optimal geschnitten ist. Vgl.: Althoff, H.: Der Übergang ins Erwerbsleben; September 1981, Übersicht 4.
- [9] Vgl.: Lempert, W.; Thomssen, W.: Beruflicher Erfolg und gesellschaftliches Bewußtsein; Berlin, 1974, S. 324 f; „... und die Lehre als Maschinenschlosser erwies sich häufig als bloße Durchgangphase innerhalb einer Karrierestrategie, die von vornherein auf andere und gehobene Positionen zielt, besonders auf die Position eines Ingenieurs.“ — Vgl. auch Clauß, Th.; Jansen, R.: Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 65, S. 105).
- [10] Die vollständige Liste der Berufsordnungen (Dreisteller): 062, 071, 101, 135, 142, (161), 162, 171, 176, 191, 234, 275, 286, 302, 304, 305, 353, 356, 362, 372, 374, 402, 431, 432, 452, 461, 462, 470, 502, 622, 632, 633, 634, 701, 712, 716, 732, 781, 804, 834, 856, 921, 936.
- [11] Vgl. Friedrich, W.; Henniges, H. v.: Facharbeitermangel: Umfang und strukturelle Hintergründe. In: MittAB, 1/1982, S. 9; Henniges, H. v.: Arbeitsplätze mit belastenden Anforderungen. In: MittAB, 4/1981; Clauß, Th.; Jansen, R.: Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg; a.a.O. (Anm. [9]).
- [12] Vgl. Althoff, H.: Zusammenhänge zwischen Berufswechsel und Altersstruktur — Eine Analyse des Altersaufbaus ausgewählter Berufsgruppen. In: Die berufsbildende Schule, 9/82, S. 509.
- [13] Die vollständige Liste der Berufsordnungen (Dreisteller); Berufe mit mittlerer Steigung: 121, 141, 181, 211, 222, 303, 321, 322, 323, 531, 631, 691, 692, 693, 694, 773, 823, 833, 876, 933. Berufe mit hoher Steigung: 143, 164, 177, 192, 212, 224, 241, 521, 549, 627, 741, 744, 782, 784, 792, 912. Berufe mit sehr hohen Steigerungsraten: 151, 225, 522, 545, 546, 621, 626, 628, 687, 711, 714, 734, 742, 751, 771, 772, 774, 783, 821, 844, 857. — Vor allem bei diesen Berufen mit Steigerungsraten gehen Probleme der gewählten Methode ein. Das betrifft einmal die Wahl des Startjahrganges, der bei den Berufen, die keinen Zugang zum Ausbildungssystem her hatten, auf 19 Jahre festgelegt wurde; je nach Wahl des Startjahrganges ergeben sich aber unterschiedliche Steigerungsverläufe. Auch der Kunstgriff, die unterschiedlichen Altersjahrgänge (19- bis 23jährige) als einen ins Beschäftigungssystem hineinwachsenden Auszubildendenjahrgang zu deuten (vgl. Anm. [3]), führt bei den kleinen Berufen, um die es sich bei den letzten beiden Clustern vornehmlich handelt, am ehesten zu Verzerrungen.
- [14] Vgl. Alex, L.: Ausbildung und Beruf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 3, S. 78. — Die Disparität läßt sich aus Tab. 3b ermitteln. Die Berufsordnungen 68 bis 93 stellen 57,8 % der Erwerbstätigen mit abgeschlossener Berufsausbildung, bilden jedoch nur 48,5 % aus. Die Disparität fiel noch höher aus, wenn die im Durchschnitt kürzere Dauer des Erwerbslebens von Frauen in Rechnung gestellt würde.
- [15] Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht); Bonn 1974, S. 361 ff. Dort wird u. a. ausgeführt: Es kann gesagt werden, „daß Jugendliche mit weniger Vorbildung auch in der Berufsausbildung im jetzigen System eine geringere Förderung erfahren als ihre formal höher gebildeten Altersgenossen, und daß damit Unterschiede in der Eingangsqualifikation der Individuen durch das Berufsbildungssystem eher noch verstärkt werden“.

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Heinrich Althoff / Walter Brosi / Angela Menk / Hans Christian Steinborn; Bundesinstitut für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31, und Friesdorfer Straße 151, 5300 Bonn 2

Dr. Rolf Dobischat; FernUniversität, Lehrgebiet Berufliche Weiterbildung, Postfach 9 40, 5800 Hagen

Godehard Neumann; Berufsförderungswerk Graf Bismarck, Postfach 20 02 61, 4650 Gelsenkirchen 2

Renate Schulz-Messing; ehemalige Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung

Christel Walter; Technische Hochschule Darmstadt, Institut für Soziologie, Residenzschloß, 6100 Darmstadt