

Konzepte zur beruflichen Integration junger Fachkräfte

Gisela Westhoff

Diplompädagogin, wissenschaftliche Direktorin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 1.3 „Berufsbildungsplanung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn



Seit dem letzten Jahr ist es für junge Menschen wieder schwieriger geworden, nach der Ausbildung einen Arbeitsplatz zu finden. Um die Übergangsprobleme der Absolventinnen und Absolventen kurzfristig zu reduzieren, werden vielerorts unterschiedliche Konzepte entwickelt und in die Praxis umgesetzt. Abzuwarten und zu beobachten bleibt, inwieweit diese die erworbenen Qualifikationen der Ausgebildeten erhalten und erweitern können. Es wird aber auch notwendig sein, langfristige Strategien zu entwickeln, um die Integration der nachwachsenden Generation in eine qualifizierte und existenzsichernde Berufstätigkeit zu gewährleisten.

Übergangssituation im Herbst 1993 nach dem Ende des Ausbildungsjahres

Der Arbeitsmarkt für Absolventinnen und Absolventen

Die Bundesanstalt für Arbeit meldete im März 1994: „Arbeitslosigkeit nach der Lehre steigt wieder — die Nichtübernahme junger Fachkräfte bereitet zunehmend Sorge“. Diese Meldung verbindet sie mit der Feststellung: „Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte.“ 75 000 Zugänge junger Menschen nach abgeschlossener betrieblicher

Berufsausbildung wurden 1993 bei den Arbeitsämtern der alten Bundesländer registriert — ein Drittel mehr als im Vorjahr (57 000)¹, in den neuen Bundesländern betrug die Vergleichszahl 24 000 junge Fachkräfte (1992: 10 000). Dieser Anteil umfaßt dort etwa ein Viertel aller betrieblich Ausgebildeten (im Westen: 17 Prozent). Junge Frauen sind in dieser Gruppe in Ostdeutschland mit 56 Prozent überdurchschnittlich häufig vertreten (1991 waren es noch 41 Prozent).

Die Zahlen weisen eine erneute Verschärfung der Situation beim Übergang nach absolvierter Ausbildung in den Beruf nach — der sogenannten zweiten Schwelle. Insbesondere der wirtschaftliche Konjunkturreinbruch, die strukturelle Krise der deutschen Industrie und weitere Rationalisierungsmaßnahmen in den Unternehmen führten 1993 allgemein zu einem starken Personalabbau. Von dieser Entwicklung sind, ähnlich wie in der Mitte der achtziger Jahre, die jungen Fachkräfte, die ihre Ausbildung absolviert haben, besonders betroffen. Sie sind — wie auch damals — froh, wenn sie überhaupt (irgend-)einen Arbeitsplatz finden. Wahlmöglichkeiten sind derzeit kaum vorhanden, In Fachkreisen ist nicht damit gerechnet worden, daß sich die konjunkturelle Krise so rasch auf die Übergangssituation auswirken werde.²

Schon in den achtziger Jahren war die Integration der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen schwieriger geworden. Der Grund lag vor allem darin, daß die Jugendlichen der geburtenstarken Jahrgänge eine Beschäftigung suchten und dabei mit einem

wesentlich enger gewordenen Arbeitsmarkt konfrontiert waren. Übernahmeangebote an die Ausgebildeten von Seiten der Betriebe waren folglich nicht mehr selbstverständlich. Diese Reaktion wurde im Unterschied zur heutigen Situation vor allem damit begründet, daß die meisten Betriebe als Beitrag zur Versorgung der geburtenstarken Jahrgänge über ihren eigenen Personalbedarf ausgebildet hatten. Im Gegensatz zu den achtziger Jahren verläuft die heutige Entwicklung parallel zu einem kontinuierlichen Abbau von Ausbildungskapazitäten vor allem in den Großbetrieben. Ersten Analysen zufolge ist die derzeitige Lage nahezu ausschließlich auf die erwähnten konjunkturellen und innerbetrieblichen Personalstrategien zurückzuführen.³ Gleichwohl ist zu erkennen, daß parallel hierzu nach kurzfristigen Lösungsmöglichkeiten gesucht wird, um den jungen Menschen dennoch einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen.

Bei der Diskussion unterschiedlicher Berufsverläufe und auch der „Modelle“ zur Erleichterung des Übergangs in das Erwerbsleben ist zu beachten, daß eine mehr oder weniger gelungene Integration nicht allein mit Hilfe von Arbeitsmarktzahlen zu belegen ist. Als weitere Kriterien gelten z. B. auch Fragen der Berufswahlfreiheit, des beruflichen Aufstiegs, der Weiterqualifizierung und eines gewünschten Berufswechsels, die auch in solchen Zeiten berücksichtigt werden müssen, in denen es schwierig ist, die jungen Fachkräfte überhaupt irgendwo „unterzubringen“. Eine umfassende Analyse der Integrationsprozesse zur Bewertung der beruflichen Integration und damit der absolvierten Berufsausbildung ist demnach sowohl bei einer günstigen als auch bei einer ungünstigen Arbeitsmarktlage notwendig.⁴

Befragungen von Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung beschäftigt sich seit 1982 kontinuierlich mit

den Prozessen der beruflichen Integration junger Ausbildungsabsolventen. Die erste umfangreiche repräsentative Erhebung bezog sich auf den Absolventenjahrgang 1984/85, der fünf Jahre lang nach der Ausbildung wiederholt befragt wurde (Panel-Studie). Am Beispiel der berufsbiographischen Angaben aus dieser Studie ist zu erkennen, daß die Integration in das Beschäftigungssystem mit dem ersten Verbleib nicht abgeschlossen ist.⁵ Abbildung 1 gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Verbleibsformen und die damit verbundenen Wechselprozesse. Hier sind besonders die hohen Anteile an Übergängen in ein Studium oder eine weiterführende Schule zu nennen, die eine Integration ins Beschäftigungssystem auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Auch 1985 wurden die Berufsanfänger und parallel dazu ausgewählte Betriebe um ihre Einschätzung möglicher Übernahmemodelle nach der Ausbildung als (kurzfristigen) Ersatz für eine ausbildungsadäquate Vollzeitbeschäftigung gebeten. Anzumerken ist, daß es sich damals zum großen Teil um „hypotheti-

sche Modelle“ zur Erleichterung des Übergangs handelte, während solche „Modelle“ heute im betrieblichen Alltag durchaus bereits eine Rolle spielen.⁶ Damals ergaben sich bei den jungen Fachkräften und bei den befragten Betrieben unterschiedliche Prioritätensetzungen, unter der gemeinsamen Bedingung einer nicht möglichen Übernahme in unbefristete, ausbildungsadäquate Tätigkeiten. Während die Absolventinnen und Absolventen unbefristete ausbildungsverwandte Tätigkeiten — gegebenenfalls in Teilzeitbeschäftigung und vor allem möglichst bei paralleler Weiterqualifizierung bevorzugten, favorisierten die befragten Betriebe befristete Tätigkeiten zur kurzfristigen Überwindung der Engpässe.

Ende der achtziger Jahre startete das Bundesinstitut eine Nachfolgepanelstudie, zunächst in Teilzeitklassen repräsentativ ausgewählter Berufsschulen. Die erste Absolventenbefragung hierzu fand Ende 1991 statt, eine Nachfolgeerhebung im Dezember 1993. In dieser Stichprobe sind insgesamt vier Absolventenjahrgänge erfaßt, so daß die Entwicklung un-

Abbildung 1: **Berufsverlauf von Ausbildungsabsolventen in den ersten fünf Jahren nach der Berufsausbildung**

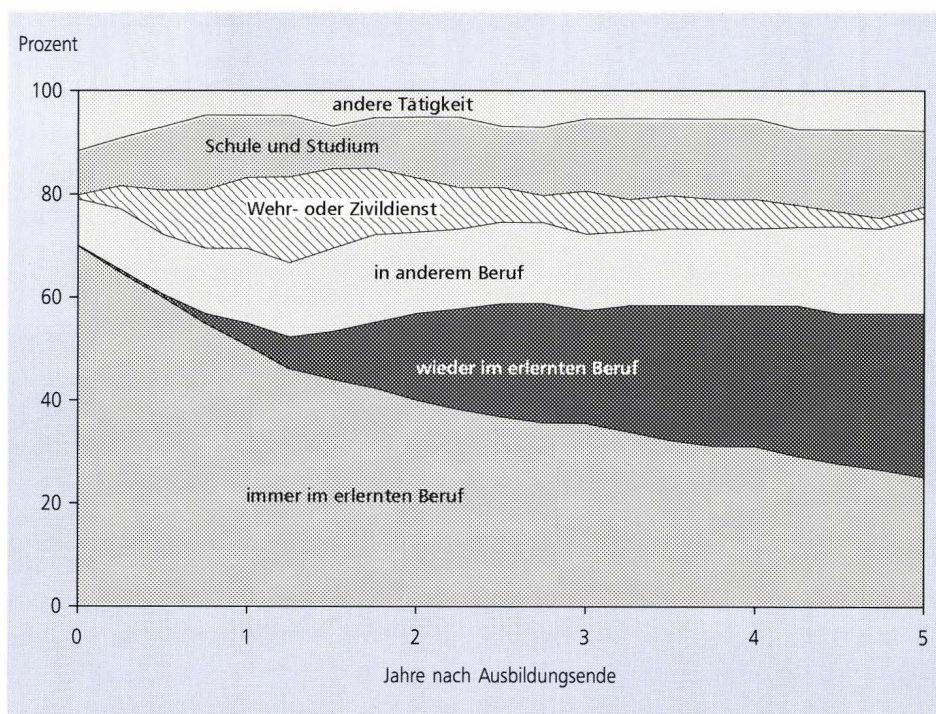
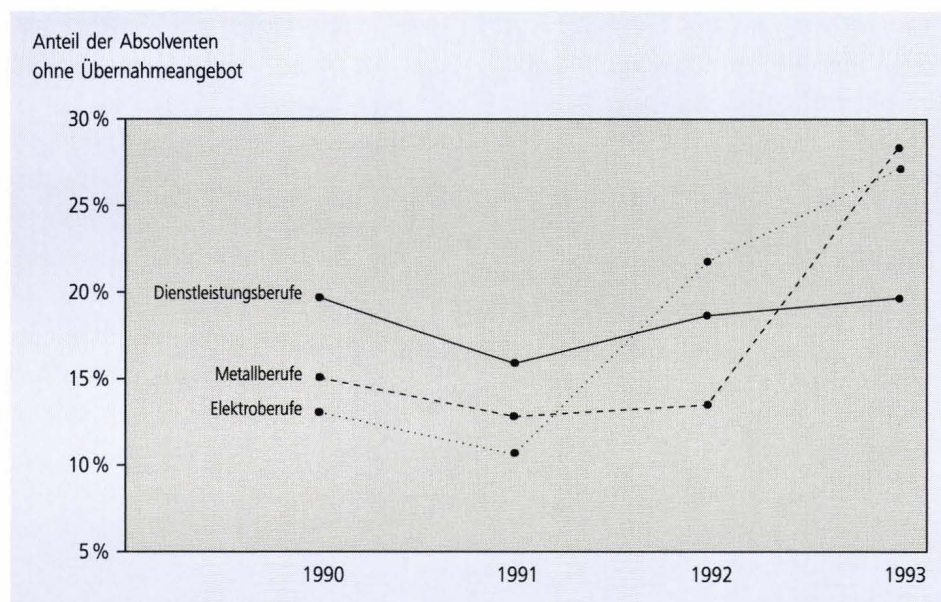


Abbildung 2: **Die Entwicklung der Anteile von Ausbildungsabsolventen, die von ihren Betrieben kein Übernahmeangebot erhielten** (n = 3 828 Befragte)



Quelle: Ausbildung und Beschäftigung 1993 (FP 1.508)

mittelbar nach Ausbildungsabschluß im Zeitablauf jeweils verglichen werden kann. Da diese Studie vor der Wiedervereinigung begann, wurde eine vergleichbare Längsschnittstudie auch für die neuen Bundesländer konzipiert⁷ (vgl. Abbildung 2 sowie Tabellen 1 und 2). Die Darstellungen enthalten jeweils die Situation unmittelbar nach Ausbildungsabschluß. In Westdeutschland sind für die Jahre 1990 bis 1993 die Übernahmeangebote der Betriebe wiedergegeben worden, Abbildung 2 weist die Absolventen aus, die von ihren Ausbildungsbetrieben kein Übernahmeangebot erhalten hatten — getrennt nach Metall-, Elektro- und Dienstleistungsberufen.

Situation unmittelbar nach der Ausbildung in den alten Bundesländern

1993 verschlechterten sich die Beschäftigungsmöglichkeiten vor allem für Ausgebildete in Metall- und Elektroberufen. Waren es 1991 noch lediglich zwölf (Metall) bzw. zehn Prozent (Elektro), denen keine Übernahme in Aussicht gestellt wurde, wuchsen die Quoten 1993 auf 28 (Metall) bzw. 27 Prozent

(Elektro). Bei den Dienstleistungsberufen verlief die Entwicklung dagegen weniger dramatisch: Der Prozentwert veränderte sich von 16 im Jahr 1991 auf 20 Prozent im Jahr 1993; er entsprach damit dem für das Jahr 1990 festgestellten Anteil.

Aber auch diejenigen, die selbst im schwierigen Jahr 1993 ein Übernahmeangebot erhielten, wurden von der insgesamt deutlich problematischeren Situation an der zweiten Schwelle nicht verschont. Wie Tabelle 1 ausweist, veränderte sich seit 1992 die qualitative Struktur der Übernahmeangebote. Die Anteile der unbefristeten Arbeitsverträge nahmen ab, die der befristeten deutlich zu. Auch Übernahmeangebote in Anlern Tätigkeiten wurden in empirisch relevantem Ausmaß erkennbar.

Besonders drastisch erscheint die Verschiebung in der qualitativen Struktur der Übernahmeangebote im Bereich der Elektroberufe. Der Angebotsanteil unbefristeter Fach Tätigkeit verringerte sich von 1991 (69 Prozent) bis 1993 (31 Prozent) erheblich, dagegen verdoppelte sich die Quote befristeter Angebote von 15 im Jahr 1991 auf 30 Prozent im Jahr 1993. Auffallend ist zugleich der steigende

Anteil der Angebote von befristeten Anlern Tätigkeiten. Er erreichte 1993 immerhin sechs Prozent, nachdem er in den vorausgegangenen Jahren praktisch keine Rolle gespielt hatte.

Auch im Dienstleistungssektor ist für 1993 eine deutliche Verschiebung in Richtung befristeter Arbeitsverträge festzustellen. Betrug der Anteil im Vorjahr nur zwölf Prozent, so steigerte er sich 1993 auf 26 Prozent. Beschäftigungsangebote im Rahmen von Anlern Tätigkeiten kommen im Bereich der Dienstleistungsberufe dagegen nur sehr selten vor. Allerdings liegen die Einkommen in nicht wenigen Berufen des Dienstleistungsbereichs bereits am unteren Ende der Einkommensskala, so daß die Gehaltsdifferenz zwischen einer Fachkraft und einer angelehnten Kraft weniger groß ausfällt.⁸

Situation unmittelbar nach der Ausbildung in den neuen Bundesländern

Der Verbleib der Absolventinnen und Absolventen kurz nach der Ausbildung geht aus Tabelle 2 hervor. Sie zeigt, daß lediglich 36 Prozent der Befragten eine Stelle im erlernten Beruf gefunden hatten. Über diesem Durchschnittswert liegt allein der Anteil der Ausgebildeten des Dienstleistungsbereichs mit 40 Prozent. Besonders ungünstig stellt sich die Situation der außerbetrieblich Ausgebildeten mit 22 Prozent dar. Die Arbeitslosen unmittelbar nach Ausbildungsabschluß stellen mit 43 Prozent eine größere Gruppe dar als diejenigen, die zu diesem Zeitpunkt erfolgreich in den Arbeitsmarkt eingemündet waren. Lediglich unter den betrieblich Ausgebildeten liegt der Anteil der Beschäftigten im erlernten Beruf mit 43 Prozent über dem Anteil der Arbeitslosen, der aber mit 39 Prozent ebenfalls einen außerordentlich hohen Wert erreicht.⁹

Auch gute Abschlußnoten brachten den befragten jungen Fachkräften des Jahrganges 1989/90 in den neuen Bundesländern wenig Erfolg im Hinblick auf den ersten beruflichen Verbleib. Unter denjenigen, die eine

gute oder sehr gute Note im Abschlußzeugnis erreichen konnten, hatten 35 Prozent einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz gefunden, ebenso viele von denen, die ihre Abschlußprüfung weniger erfolgreich absolviert hatten.

Fazit: Die Wünsche der Betroffenen, nach Beendigung der Ausbildung im erlernten oder einem benachbarten Beruf zu arbeiten, hatten sich nur für eine Minderheit erfüllt. Die Ergebnisse weisen jedoch auf eine hohe Bereitschaft der jungen Fachkräfte hin, von dem Wunsch nach einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung abzuweichen, wenn es sich als notwendig erweist. Die üblichen Auswege wie die Arbeit in anderen Fachberufen, Schulbesuche, der Beginn einer neuen Ausbildung und Umschulungsmaßnahmen werden gesucht. Dazu gehören auch der Wehr- und Zivildienst sowie ein Beschäftigungsverhältnis im Rahmen einer Anlernfähigkeit. All diese Alternativen vermitteln die Hoffnung, die Einmündung in einen Arbeitsmarkt auf Facharbeiter- oder Fachangstellteniveau unter zukünftig günstigeren Bedingungen zu schaffen. Arbeitslosigkeit stellt dagegen für die jungen Menschen eine für sie sehr entmutigende Situation dar. Die Berufsanfänger/-innen des Jahres 1993 hatten ihre Ausbildung 1989 noch in der DDR begonnen und sind nun mit der Situation des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbruchs konfrontiert, der von ihnen wie von allen Fachkräften ein erhebliches Maß an Anpassungsleistungen erfordert. Inwieweit sie diesen erfolgreich bewältigen, hängt nicht von den jungen Menschen allein ab.¹⁰

Überlegungen und „Modelle“ zur Erleichterung der Übergänge an der zweiten Schwelle

Die derzeit besonders gravierenden Integrationsprobleme resultieren nach einer Betriebsbefragung des IAB vor allem aus einer

Tabelle 1: Die Entwicklung der Übernahmeangebote in Westdeutschland von 1990 bis 1993

Berufsbereich	Art des Angebots	1990	1991	1992	1993
Metallberufe	(a) unbefrist. Fachtätigkeit	56	60	54	42
	(b) befrist. Fachtätigkeit	16	18	20	19
	(c) unbefrist. Anlernfähigkeit	12	8	7	2
	(d) befrist. Anlernfähigkeit	1	3	3	9
Elektroberufe	(a) unbefrist. Fachtätigkeit	54	69	51	31
	(b) befrist. Fachtätigkeit	19	15	20	30
	(c) unbefrist. Anlernfähigkeit	12	4	5	5
	(d) befrist. Anlernfähigkeit	0	1	2	6
Dienstleistungsberufe	(a) unbefrist. Fachtätigkeit	64	68	67	55
	(b) befrist. Fachtätigkeit	13	14	12	26
	(c) unbefrist. Anlernfähigkeit	2	2	2	0
	(d) befrist. Anlernfähigkeit	0	1	0	1

Die Zahlen geben die prozentualen Anteile der Absolventen wieder, die ein entsprechendes Übernahmeangebot erhielten (Prozentuierungsbasis: jeweils alle Absolventen eines bestimmten Berufsbereichs und bestimmten Jahres); n = 3 828

Quelle: Ausbildung und Beschäftigung 1993 (FP 1.508), Bonn 1994

Nichtübernahme der eigenen Ausgebildeten in Großbetrieben und Betrieben mit einer ungünstigen Beschäftigungslage.¹¹ In dieser Situation versuchen viele Betriebe, aufgefordert und auch unterstützt von der Arbeitsverwaltung, der Politik und der Wissenschaft, andere Möglichkeiten des Übergangs für die Absolventen als die der sofortigen Vollbeschäftigung im erlernten Beruf zu praktizieren, um langfristig den eigenen Nachwuchs zu sichern.¹²

Tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen

Die meisten der jüngst abgeschlossenen Tarifverträge erwähnen die verschlechterten Übernahmebedingungen und bilden zumindest den Rahmen für einzelbetriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Lage — allerdings zum Preis einer Einschränkung der vollzeitlichen Übernahme im erlernten Be-

ruf. Tarifvertragliche Regelungen oder Absichtserklärungen zur Übernahme gab es in dieser Form und in dem Ausmaß in den achtziger Jahren noch nicht. Sie deuten auf die eingangs erwähnte strukturelle Veränderung hinsichtlich der Ausbildung vor allem in Großbetrieben hin.

Die weitestgehende Regelung zur Übernahme enthält der Tarifvertrag im **Steinkohlebergbau**, nach dem alle Auszubildenden während der Laufzeit bis Ende 1995 unbefristet übernommen werden.¹³

In der **Chemischen Industrie** erhalten Berufsanfänger in der Laufzeit des Tarifvertrages bei unbefristeter Übernahme 95 Prozent der aktuellen Entgeltgruppe. Möglich ist auch eine 32-Stundenwoche ohne Lohnausgleich (bei unbefristeter Übernahme) bei 100prozentiger Zahlung der tariflich vorgesehenen Entgeltgruppe. Wenn aus betrieblichen Gründen eine unbefristete Übernahme nicht möglich ist, wird eine befristete Übernahme für mindestens sechs Monate ange-

Tabelle 2: **Ergebnisse einer BIBB-Befragung junger ostdeutscher Fachkräfte mit Ausbildungsbeginn 1989/90** (Angaben in Prozent, n = 445)

	Befragte insgesamt	Geschlecht		Berufsbereich			Überwiegender Ausbildungsort			Gesamtnote der Abschlussprüfung		
		männlich	weiblich	Metall/Elektro	Dienstleistung	übrige Berufe	betrieblich	etwa halbe/halbe	außerbetrieblich	gut und besser	befriedigend	unterbefriedigend
Spalte	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Berufliche Situation unmittelbar nach Ausbildungsende:												
im erlernten Beruf	36	37	35	36	40	33	43	32	22	36	39	34
in anderem Fachberuf	7	6	8	7	8	7	7	7	7	7	5	13
Anlernfähigkeit	4	3	5	3	6	3	4	4	3	5	3	5
arbeitslos	43	42	44	42	40	49	39	45	52	39	46	40
Fortbildung/Umschulung	1	1	2	1	0	3	1	2	1	2	2	0
neue duale Ausbildung	1	1	1	1	0	2	1	1	0	2	0	0
Schule/Studium	2	1	3	2	2	1	2	1	3	5	0	2
Wehr-/Zivildienst	2	4	0	4	0	1	0	2	7	1	3	2
sonstiges	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3	5
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Von der ausbildenden Einrichtung irgendein Übernahmeangebot bzw. irgendeinen Vermittlungsvorschlag erhalten?												
ja	41	42	40	40	44	35	45	41	27	42	41	42
nein	59	58	60	60	56	65	55	59	73	58	59	58
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Zum Ausbildungsende Wunsch gehabt, im Lehrberuf zu arbeiten?												
ja	85	79	93	79	96	85	87	87	78	81	90	81
nein	15	21	7	21	4	15	13	13	22	19	10	19
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Rückblickende Wertung der Ausbildung:												
der richtige Weg	48	47	51	44	57	47	52	47	39	49	51	40
Urteil gespalten	46	47	44	50	41	42	43	49	52	48	42	51
der falsche Weg	5	6	5	5	2	11	5	4	9	3	6	10
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Berufliche Situation ca. 1 Jahr nach Ausbildungsende:												
im erlernten Beruf	35	28	45	26	56	30	42	33	16	39	35	34
in anderem Fachberuf	11	12	9	12	14	5	11	13	7	10	10	15
Anlernfähigkeit	6	7	5	6	4	9	5	6	12	6	8	3
arbeitslos	15	10	20	12	12	27	14	10	25	6	15	26
Fortbildung/Umschulung	5	4	5	5	2	9	5	3	7	2	7	3
neue duale Ausbildung	2	1	4	2	2	2	3	2	0	4	2	2
Schule/Studium	5	5	6	8	2	3	3	8	9	9	4	3
Wehr-/Zivildienst	16	29	0	26	1	13	12	20	22	22	14	10
sonstiges	4	3	6	3	7	3	5	4	3	3	6	3
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

regt. Im **Öffentlichen Dienst** „wirken“ . . . „die Tarifparteien (. . .) darauf hin, daß Auszubildende grundsätzlich nach erfolgreich bestandener Abschlußprüfung für mindestens sechs Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden“ (Einschränkung: „personen- oder verhaltensbedingte Gründe“ oder „bei Ausbildung über Bedarf“).

Im **Einzelhandel** (Manteltarifvertrag Nordrhein-Westfalen) „sollen sich Arbeitgeber und Auszubildende über eine Fortsetzung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich erklären. Erklärt sich der Arbeitgeber nicht fristgerecht, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.“ Die Pflicht der Anhörung des Betriebsrates bei beabsichtigter Nichtübernahme ist ebenfalls vereinbart.

Die aufgelisteten „Übergangsmodelle“ sind zum Teil schon als Anwendung der neuen tarifvertraglichen Regelungen zu bewerten (z. B. als Betriebsvereinbarungen):

- Teilzeitarbeit für Berufsanfänger
- (zunächst) fachfremder Einsatz der Absolventinnen und Absolventen
- Einrichtung eines Fachkräftepools für Berufsanfänger mit fachfremdem oder fachentsprechendem Einsatz nach betrieblichem Bedarf (Beispiel: „Die Continentale“-Versicherungsbranche)
- Job-Sharing
- „älteren“ Fachkräften werden Teilzeittellen angeboten, um die frei werdenden Anteile jungen Fachkräften anzubieten und ihnen durch Vollzeitarbeitsplätze eine Perspektive zu eröffnen (z. B. Bayer, Leverkusen)
- „älteren“ Fachkräften wird eine externe Weiterqualifizierung angeboten (z. B. der Besuch einer Technikerschule); während der Zeit ihrer Abwesenheit erhalten Ausbildungsabsolventen die Gelegenheit, die so frei werdenden Arbeitsplätze zu übernehmen
- wenn die Ausbildung in einem bestimmten Beruf in einer bestimmten Region keine Vermittlungschance bietet, können auch Umschulungsmaßnahmen (als „letztes“ Mittel) in Anspruch genommen werden

- Vermittlung Ausgebildeter an andere Unternehmen (Beispiel Telekom)
- befristete Arbeitsverträge (nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz).

Landespolitische und branchenspezifische Initiativen

Aufgrund des unerwartet hohen Anstiegs der Jugendarbeitslosigkeit in jüngster Zeit hat das Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit der Landesregierung besondere **bildungs- und arbeitsmarktpolitische Aktivitäten** zur Überwindung der Probleme an der zweiten Schwelle entwickelt.¹⁴

- So wird an Betriebe, die ihre Ausgebildeten nicht auf unbefristete Vollzeitarbeitsplätze übernehmen können, appelliert, ihnen zumindest (vorerst) Teilzeitarbeitsplätze mit der Möglichkeit einer zusätzlichen Qualifizierung außerhalb des Betriebes anzubieten. Nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG, § 44, 2b) haben die jungen Fachkräfte für eine solche Form der Weiterqualifizierung Anspruch auf ein Unterhaltsgeld. Diese Regelung gilt bundesweit. Das besondere in Nordrhein-Westfalen besteht darin, daß sie seitens des Landesarbeitsamtes und der Landesregierung offensiv gegenüber den Betrieben vertreten wird. Damit soll kurzfristig zur Entspannung an der zweiten Schwelle beigetragen werden. Langfristig wird das Ziel einer Vollbeschäftigung weiter angestrebt. Die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsberatung sind gehalten, bei der Umsetzung dieser Politik zusammenzuarbeiten.
- Die Landesregierung hat beim Verteidigungsministerium angeregt, eine etwaige Einberufung junger männlicher Fachkräfte mit befristeten Arbeitsverträgen zugunsten der Beschäftigten zurückzustellen.
- Es werden regionale Arbeitsmarktkonferenzen (unter Beteiligung der Landesregierung) als Diskussionsforen angeregt.
- Weitere Informationen über (betriebliche) „Modelle“ zur Übernahme werden kontinuierlich zusammengetragen.

- Vertreter der Landesregierung beteiligten sich an Tagungen und Konferenzen zum Thema „Ausbildung und Übergänge“.

Als weiteres Beispiel landespolitischer Bemühungen seien auch die Aktivitäten in **Mecklenburg-Vorpommern** erwähnt, insbesondere das überregionale Programm zur Integration arbeitsloser Jungfacharbeiter des Sektors Maschinen- und Schiffbau (unter Beteiligung der IG Metall und des Arbeitgeberverbandes). Außerdem wird auf der politischen Ebene versucht, Programme zur Integration zu entwickeln (unter Einbeziehung der Möglichkeiten des AFG). Im April 1994 hat der DGB Landesbezirk Verantwortliche aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zu einer Regionalkonferenz zur „zweiten Schwelle“ eingeladen, auf der Erfahrungen mit bestehenden Übergangsmodellen (tariflich, sektoral, betrieblich) ausgetauscht, weitere Möglichkeiten entwickelt und politische Entscheidungen vorbereitet wurden.

Auch dort konnte nach Auskunft des DGB-Landesbezirks erreicht werden, daß der Qualifizierung junger Fachkräfte (§ 44, 2b, AFG) von Seiten der Arbeitsverwaltung eine höhere Priorität als zuvor eingeräumt wird.

Der paritätisch besetzte **Berufsbildungsrat Chemie** hat kürzlich eine Stellungnahme zur Übernahmeproblematik verabschiedet. Im wesentlichen gilt die Forderung: „Ausbildung geht vor Übernahme“, das heißt, Übernahmeprobleme sollten nicht zum Anlaß genereller Ausbildungsreduzierung genommen werden. Wenn keine Übernahme in ein unbefristetes Vollarbeitsverhältnis im erlernten Beruf möglich ist, sollten die Unternehmen andere Beschäftigungsformen erwägen. Es wird appelliert, die Auszubildenden gegebenenfalls möglichst früh über eine Nichtübernahme zu informieren (aber nicht in der Prüfungsphase). Zur kurzfristigen Bewältigung der Übernahmeproblematik werden außer berufsfremder Tätigkeit, befristeten Arbeitsverträgen und Teilzeitbeschäftigung auch Kombinationsmodelle sowie Hilfestellung beim Wechsel in andere Betriebe empfohlen.

Perspektiven für eine Sicherung von Ausbildung und Beschäftigung

In den maßgeblichen Konzepten zur Problemlösung des Übergangs an der zweiten Schwelle wird darauf hingewiesen, daß es sich lediglich um vorübergehend eingesetzte oder einzusetzende Maßnahmen handelt. Das langfristige Ziel einer Vollbeschäftigung in einer Berufstätigkeit auf der Grundlage der erworbenen Qualifikation, verbunden mit einer materiellen Existenzsicherung, muß weiterhin gelten. Diesem Ziel sind die hier vorgestellten Modelle verpflichtet, wenn sie den Erhalt und Ausbau vorhandenen beruflichen Wissens und beruflicher Erfahrungen berücksichtigen.

Die Panel-Studien des Bundesinstituts haben nachgewiesen, daß das Lernen durch Berufserfahrung für den Erhalt und die Entwicklung erworbener Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten besonders wichtig ist. Deshalb erscheint das Konzept einer möglichst ausbildungsadäquaten Teilzeitbeschäftigung kombiniert mit einer sinnvollen Weiterqualifizierung angeraten, wenn eine Vollbeschäftigung nicht möglich ist. Durch die Unterhaltsgelder, die nach § 44 2b AFG in Anspruch genommen werden können, ist gleichzeitig eine materielle Absicherung gegeben. Allerdings müssen Betriebe gefunden werden, die solche Arbeitsplätze anbieten, während die Qualifizierung außerhalb bei einem Bildungsträger stattfindet. Offensichtlich ist jedoch noch eine erhebliche Aufklärungsarbeit nötig, um entsprechende Betriebe in ausreichender Anzahl für dieses Konzept zu gewinnen.

Der Vorschlag, befristete Arbeitsverträge anzubieten, ist mit besonderen Risiken für die Beschäftigten verbunden. Deshalb wird in den unterschiedlichen Tarifvereinbarungen unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen fast immer der Vorrang eingeräumt.

Eine weit verbreitete Praxis in Großbetrieben, Ausgebildete zunächst in berufsfremde

Bereiche zu vermitteln, kann kurzfristig sinnvoll sein, wenn das Ziel einer Tätigkeit auf der Basis der erworbenen Qualifikation berücksichtigt bleibt. Die Tendenz, nach der bestimmte Servicebereiche wie Instandhaltung, Reparatur, Reinigungsarbeiten vor allem aus Großbetrieben immer mehr ausgelagert werden und der eigene Nachwuchs in den vertraglich verpflichteten Firmen als betriebseigenes Personal zu ungünstigeren Bedingungen beschäftigt wird, erscheint als problematisch.

Vorteile liegen in den neuen tarifvertraglichen Regelungen. Selbst wenn sie nur grundsätzliche Vereinbarungen festlegen, so tragen sie doch dazu bei, die Übernahmeproblematik nicht isoliert von der gesamten Beschäftigungslage zu betrachten und die Betriebsleitungen zu veranlassen, gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer nach Lösungen zu suchen, bei denen die Konzepte eine bessere Chance haben, die den qualifikatorischen und existenzsichernden Zielen stärker verpflichtet sind.

Weiter erscheinen regionale Arbeitsmarktkonferenzen unter Einbeziehung aller Beteiligten als ein wichtiges Forum, gesellschaftspolitisch sinnvolle Lösungen zu finden und als eine Möglichkeit, die Betriebe weiterhin zur Ausbildung zu motivieren.

Die Argumente für eine Ausbildung in den Betrieben und für eine Beschäftigung junger Fachkräfte lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Eine Ausbildung junger Menschen nach dem neuesten fachlichen und didaktisch-methodischen Standard muß weiterhin als wichtiges Innovationspotential der Betriebe erhalten bleiben.
- Konjunkturschwankungen bei der Übernahme dürfen nicht zum Rückgang bei der Ausbildung führen.
- Ausbildung dient der Reputation eines Unternehmens.
- Investition in Ausbildung amortisiert sich.
- Ausbildung bringt auch kurzfristig Erträge.
- Auszubildende Betriebe sparen Kosten bei der Einarbeitung von Fachkräften.

- Das Fehlbesetzungsrisiko wird durch Ausbildung verringert.

- Die Klagen über Facharbeitermangel zeigen, daß (gut) ausgebildete Fachkräfte benötigt werden. Ausbildung dient somit der Nachwuchssicherung in den Betrieben.

- Kurzfristige Konjunkturschwankungen dürfen die langfristig wirksamen Investitionen in Ausbildung nicht gefährden.

- Die Arbeitgeber sind nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes aus dem Jahr 1980 zur Ausbildung verpflichtet.

- Arbeitsmarktkonferenzen bieten die Chance, auf regionaler Ebene die Ausbildungs- und Übergangssituation zu erörtern und Möglichkeiten zur Verbesserung zu finden. Konjunkturell bedingte Probleme an der „zweiten Schwelle“ dürfen nicht zu einer langfristigen Reduzierung der Ausbildung führen. Neben der gesellschaftlichen Verpflichtung gilt die Sicherung des eigenen Nachwuchses nach wie vor auch als sinnvolle betriebswirtschaftliche Investition. Die Klage über den Facharbeitermangel verstärkt diese Einschätzung. Die dargestellten Konzepte zeigen auf, daß die Betriebe gegebenenfalls in der Lage sind, auf eine besondere Anforderung flexibel zu reagieren — ein Vorteil des dualen Systems im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen.

Langfristig wird es notwendig sein, daß sich über die Diskussion der aktuellen Konzepte hinaus Fachleute aus Praxis, Politik und Wissenschaft kontinuierlich austauschen und nach langfristig tragfähigen Lösungen suchen, wie die nachwachsende Generation in einer befriedigenden und existenzsichernden Weise in den Arbeitsmarkt zu integrieren ist.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Schober, K.: *Duales System. Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte.* In: IAB Kurzbericht Nr. 5/9. 3. 1994. Als Datenbasis wird dort u. a. die Strukturanalyse bei Arbeitslosen und die Statistik der monatlichen Zugänge an Arbeitslosen angegeben

² Vgl. Referate von Dornseifer, K. und Pohlkamp, H. auf einer Tagung der Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG) zum Thema „Konzepte gegen Jugendarbeitslosigkeit“ am 12. April 1994 in Duisburg

³ Es wäre interessant, zu untersuchen, ob die bis in die jüngste Vergangenheit hinein beklagte Facharbeiterlücke hierzu in einem Zusammenhang steht.

⁴ Als Hinweis auf die Diskussion der Ergebnisse unterschiedlicher Forschungsarbeiten zur Analyse der Integrationsprozesse in einer entspannteren Lage sei hier beispielhaft verwiesen auf Westhoff, G.; Bolder, A. (Hrsg.): *Entwarnung an der zweiten Schwelle? Übergänge von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben. Ergebnisse eines gemeinsamen Workshops des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Juni 1989 in Köln. Bundesinstitut für Berufsbildung Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1991 (Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 12).*

⁵ Aus dieser Studie liegen berufsbiographische Angaben von rund 4 000 jungen Fachkräften aus Metall-, Elektro- und kaufmännisch-verwaltenden Berufen vor, bezogen auf die ersten fünf Jahre nach der Ausbildung.

⁶ Vgl. hierzu: Herget, H.; Schöngen, K.; Westhoff, G.: *Berufsausbildung abgeschlossen — was dann? Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Übergang der Jugendlichen nach Abschluß einer betrieblichen Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem. Bundesinstitut für Berufsbildung Der Generalsekretär (Hrsg.) Berlin und Bonn 1987 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 85), S. 80–85*

⁷ Näheres zu diesen Erhebungen, wie Auswahl, Erhebungsprogramm und erste ausgewählte Ergebnisse finden sich in: Ulrich, J. G.; Westhoff, G.: *Die Ausbildung absolviert, den Umbruch auch? Zum Verbleib junger Fachleute in den neuen Bundesländern. In: BWP 23 (1994) 4, S. 16–21 und Schöngen, K.; Ulrich, J. G.; Westhoff, G.: Von der Ausbildung zur Beschäftigung — Ergebnisse einer Befragung westdeutscher Fachkräfte. In: BWP 23 (1994) 4, S. 22–26*

⁸ Als Beispiel sei die Einkommenssituation junger Frauen im Einzelhandel genannt. Vgl. Schöngen, K.; Westhoff, G.: *Berufswege nach der Ausbildung — die ersten drei Jahre. Berichte zur beruflichen Bildung, H. 156. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin/Bonn 1993, S. 90ff.*

⁹ Bei der Interpretation der Daten ist zu berücksichtigen, daß es sich um subjektive Selbsteinstufungen der Befragten handelt, die sicherlich nicht immer mit den Kategorien der amtlichen Statistiken übereinstimmen. Von daher ist möglicherweise in Einzelfällen mit Abweichungen zu rechnen. Dennoch sind die Aussagen der Befragten als substantiell zuverlässig zu betrachten.

¹⁰ Vgl. Ulrich, J. G.; Westhoff, G.: *Die Ausbildung . . . , a. a. O., S. 16ff.*

¹¹ Vgl. Schober, K.: *Duales . . . , a. a. O.*

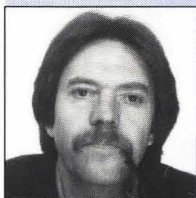
¹² Vgl. „Die Suche nach individuellen Lösungen“, Informationsdienst der deutschen Wirtschaft, Nr. 13 vom 31. März 1994, S. 3

¹³ Der Sondertarifvertrag über Teilzeitarbeit von Berufsanfängern im Anschluß an die Ausbildung bei der Ruhrkohle AG vom Dezember 1988 ist ausgelaufen.

¹⁴ Die Angaben resultieren aus Referaten von Pohlkamp, H. und Dornseifer, K. anläßlich der o. a. Tagung der DAG in Duisburg sowie dem Informationsdienst der deutschen Wirtschaft a. a. O.

Lernen an der Realität — ein integriertes, produktionsnahes Aus- und Weiterbildungskonzept

Hans-Georg Bauer



Diplomsoziologe, Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung e. V., München

Ute Büchele



Organisationsentwicklungsberaterin, Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung e. V., München

Der Modellversuch „Integrierte produktionsnahe Aus- und Weiterbildung erachtet das Lernen an realer Arbeit als grundlegendes Konzept für eine zukunftsorientierte Ausbildung: Reale Arbeitsaufträge sollen für Lernprozesse abgeschlossen werden, daß sich für die Auszubildenden bei ihrer Bearbeitung Fachbildung und Persönlichkeitsentwicklung gleichermaßen vollziehen kann.

Träger des Modellversuches sind eine klein- bis mittelbetriebliche Metallwerkstatt, die an realen Aufträgen ausbildet, sowie ein Berufsbildungswerk, das eine solche „produktionsnahe“ Ausbildungsform einrichten will. Hinzu kommen in dessen Umfeld eine Reihe von klein- und mittelständischen Betrieben des Handwerks, die für den Gedanken der Qualitätsverbesserung ihrer Ausbildung im Sinne der Neuordnung gewonnen wurden.

Die Ziele des Modellversuchs

Der Modellversuch sieht sich den Ansätzen des „Dezentralen Lernens“ zugehörig.¹ Alle diese Projekte haben, wenngleich in unterschiedlicher Ausgestaltung, das möglichst realitätsnahe Lernen und Ausbilden zum Thema. Hintergrund dieser Modelle zur Ausbildungsgestaltung ist die Erkenntnis, daß in einer zukunftsorientierten beruflichen