

über aktuelle Ausbildungsfragen gerade in solchen Phasen bestehen muß, in denen neue Ausbildungsstrukturen aufgebaut und damit bestehende verworfen werden. Im Gespräch der Ausbilder untereinander und z. B. mit Vertretern von Modellversuchsbetrieben ergeben sich häufig neue Ansätze und Kriterien sowie praktische Hilfen für die Neugestaltung von Ausbildung in anderen Betrieben.

Auf Anforderung oder als Angebot sollten Modellversuchsbetriebe Umsetzungsberatung für Betriebe unterschiedlichster Größenordnungen und für überbetriebliche Ausbildungsstätten anbieten. Diese Umsetzungsberatung kann die Arbeit der Ausbilder anregen und realistische Perspektiven für die notwendigen komplexen Veränderungsprozesse eröffnen. Solche Beratungen finden immer wieder bei den Besuchen von Interessenten in Modellversuchsbetrieben statt. Bei entsprechender Nachfrage sollten daher eintägige Seminare eingerichtet werden.

Der inhaltliche Aufbau der Seminare kann sich wieder an am Ende des ersten Kapitels beschriebenen Anforderungen an Übertragungsprodukte orientieren.

Ein Ziel solcher Seminare wäre demnach die Einführung in das dem Modellversuch zugrunde liegende Ausbildungskonzept und die konstitutiven Leitideen sowie die Diskussion von Übertragungsmöglichkeiten mit den Seminarteilnehmern. Neben der Vorstellung von Leitideen der Ausbildungskonzeption, wie sie im Modellversuch jeweils entwickelt wurden, steht die Vorstellung und Diskussion einzelner konkreter Schritte der Ausbildung. Aus der Konfrontation dieser Sichtweise von Ausbildung mit den Sichtweisen, wie sie von den Seminarteilnehmern mitgebracht werden, entsteht der Entwurf von Alternativen in der Ausbildungsgestaltung.

#### Literatur

Benteler, P.: Analyse von Übertragungsmöglichkeiten und Konsequenzen für einen gehaltvollen Übertragungsansatz von Modellversuchsergebnissen. In: Benteler, P.; Erdmann, H.; Gayk, O.; Lorenz, E.: Modellversuch zur Vermittlung innovato-

rischer und modernisierter fachlicher Qualifikationen in der kaufmännischen Berufsbildung. Fünfter Zwischenbericht. Bonn und Bremen 1990, S. 63–96.

Brezinka, W.: „Modelle“ in Erziehungstheorien. In: Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 30, (1984), H. 6, S. 835 ff.

Buddensiek, W.: Pädagogische Simulationsspiele im sozioökonomischen Unterricht der Sek. I. Bad Heilbrunn/Obb. 1979.

Holz, H.: Möglichkeiten, Grenzen und Probleme von Modellversuchen in der beruflichen Weiterbildung. In: Görs, D.; Voigt, W. (Hrsg.): Neue Technologien, Lernen und berufliche Weiterbildung. Beiträge zur Fachtagung Berufliche Weiterbildung, Universität Bremen. Bremen 1989, S. 68–75.

Kaminski, H.: Konstruktionsbedingungen für Unterrichtsmaterialien für den Arbeitslehreunter-

richt. In: BMBW (Hrsg.): Arbeitslehre — Gutachten. Schriftenreihe Bildungsplanung 32. Bonn 1979, S. 100–113.

Salzmann, Ch.: Die Bedeutung des Modellbegriffs in der Unterrichtsforschung und Unterrichtsplanung. In: Roth, L.; Petrat, G. (Hrsg.): Unterrichtsanalysen in der Diskussion. Hannover 1974, S. 171 ff.

Salzmann, Ch.; Kohlberg, W. D.: Modellunterricht und Unterrichtsmodell. In: Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 29, (1983), H. 6, S. 929 ff.

Stachowiak, H.: Zur Einleitung: Der Weg zum systematischen Neopragmatismus und das Konzept der Allgemeinen Modelltheorie. In: ders. (Hrsg.): Modelle und Modelldenken im Unterricht. Bad Heilbrunn/Obb. 1980, S. 9–49.

## Übergang in Arbeit und Beruf: Zur steuernden Funktion der ersten Berufsjahre

Angelika Puhlmann

*In den letzten Jahren haben die ersten Berufsjahre junger Fachkräfte an Bedeutung gewonnen. Das Weiterlernen nach der Lehre ist für den Erwerb von über die Ausbildung hinausgehenden, berufswichtigen Qualifikationen unerlässlich. Kennzeichnend für die Qualifizierungsprozesse in der Zeit erster Berufstätigkeit ist, neben der formalisierten Weiterbildung, vor allem das Lernen am Arbeitsplatz und im Arbeitsvollzug selbst. Dabei zeigt sich, daß je nach Tätigkeitsbereichen und „Unternehmenskultur“, je nach beruflichen Positionen und Arbeitsbedingungen die Chancen, in den ersten Berufsjahren weiterzulernen, sehr unterschiedlich sein können. Eine stärkere Gestaltung dieser Phase unter Lerngesichtspunkten würde vor allem Fachkräften mit bislang geringeren Chancen zugute kommen und könnte ihnen den Berufseinstieg erleichtern.*



Angelika Puhlmann  
Dipl.-Pädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung I.1 „Sozialwissenschaftliche Grundlagen“ am Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin.

Schwierigkeiten junger Fachkräfte, nach Abschluß der Ausbildung in Berufstätigkeit einzumünden, haben die Bedeutung der ersten Berufsjahre hervortreten lassen: Das Hineinwachsen in den Beruf ist im Kern ein Prozeß beruflicher Weiterqualifizierung, in dem zugleich entscheidende Weichenstellungen für weitere berufliche Entwicklungen erfolgen.

Junge Fachkräfte im Beruf sehen sich zunehmend mit Lernanforderungen konfrontiert und müssen feststellen, daß sie mit dem Abschluß der Ausbildung noch nicht „ausgelernt“ haben. Das in der Ausbildung Gelernte muß nun selbständig angewendet und erweitert, Neues hinzugelernt werden.

Junge Fachkräfte, die nach der Ausbildung keine bzw. keine adäquate Beschäftigung finden können, haben keinen Zugang zu die-

### 1. Einleitung

Veränderte berufliche Anforderungen, vor allem aber die sich Mitte der 80er Jahre abzeichnenden

ser berufsbiographisch wichtigen Qualifizierungsphase. Sie sind vom Erwerb berufswichtiger Erfahrungen, von der Erweiterung und Vertiefung ihrer Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz ausgeschlossen. Dies wirkt sich als langfristiges Defizit aus, das diesen jungen Fachkräften den Berufseinstieg — auch zu einem späteren Zeitpunkt — erschwert.

Eine Analyse der Qualifizierungsprozesse in den ersten Berufsjahren, wie sie zum erstenmal im BIBB-Forschungsprojekt „Qualifizierung in den ersten Berufsjahren“ durchgeführt wurde<sup>1)</sup>, ist im Hinblick auf beide Gruppen junger Fachkräfte — die in den Beruf eingemündeten und die ohne bzw. ohne adäquate Beschäftigung — von Bedeutung: Es geht dabei sowohl um Gestaltungsmöglichkeiten der Phase erster Berufstätigkeit unter Lerngesichtspunkten als auch um Möglichkeiten zur Übertragung kompetenzfördernder Bedingungen der Berufseinstiegsphase auf andere Qualifizierungsphasen — z. B. im Erwachsenenalter. Empirische Basis sind im wesentlichen:

eine Sonderauswertung der BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung, 1985/1986;

eine Sonderauswertung der BIBB-Längsschnittuntersuchung „Ausbildung und berufliche Eingliederung“, 1984/1985 und 1987;

Vertiefende Fallstudien/leitfadens- strukturierte Interviews mit Berufsanfängern und betrieblichen Umfeldpersonen, 1989.

Darüber hinaus wurde — auch im Hinblick auf die Umsetzung der Forschungsergebnisse in die Praxis — untersucht, welchen Stellenwert die Qualifizierung in den ersten Berufsjahren aus betrieblicher Sicht hat. Das Interesse richtete sich hier

— auf die betriebliche Anforderung „Berufserfahrung“, wie sie in Stellenangeboten geäußert wird<sup>2)</sup> sowie

— auf die Frage, inwieweit die ersten Berufsjahre als Lernphase im Blickfeld betrieblicher Personal- und Weiterbildungspolitik liegen<sup>3)</sup>.

## 2. Lernen nach der Lehre gewinnt an Bedeutung

Aus der Sicht von Erwerbstätigen ist der Qualifikationszuwachs über informelle und organisierte Weiterbildung in den ersten Jahren nach Abschluß der Ausbildung größer als in den späteren Berufsjahren. Die weitere Entwicklung der beruflichen Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz erfolgt nicht kontinuierlich über die einzelnen Berufsjahre, sondern konzentriert sich auf die Einstiegsphase der Erwerbstätigkeit nach Beendigung der Ausbildung.

Von den im erlernten Beruf beschäftigten jungen Fachkräften — deren Ausbildungsabschluß max. fünf Jahre zurückliegt — hat bereits jede(r) Vierte Weiterbildungslehrgänge oder -kurse besucht; dennoch betrachten sie nicht die organisierte Weiterbildung, sondern die Lernunterstützung durch Arbeitskollegen und das eigenständige Lernen im Arbeitsprozeß als die wichtigsten Qualifizierungsformen in den ersten Berufsjahren.

Die weitere Entwicklung der fachlichen und fachübergreifenden Qualifikationen in den ersten Berufsjahren ist besonders ausgeprägt, wenn die Ausbildung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich und in Mischberufen (von Männern und Frauen gleichstark besetzte Berufe) erfolgt, nach der Ausbildung der Betrieb gewechselt wird, programmgesteuerte Arbeitsmittel angewendet werden, die Arbeitsanforderungen viel Gestaltungsspielraum lassen, der berufliche Status überdurchschnittlich ist und die allgemeinbildende Schule mit einem mittleren oder höheren Abschluß verlassen wurde.

Qualifizierung in den ersten Berufsjahren dient in der Regel nicht zum Ausgleich von Ausbildungsdefiziten, sondern ist Ergebnis des Multiplikator-Effekts von Bildung: „Lernen nach der Lehre“ ist gerade dann von Bedeutung, wenn die Ausbildung hohe Anforderungen

an die schulische Vorbildung und an das Lernvermögen der Auszubildenden stellt.

Die verschiedenen Faktoren, die die Qualifizierung nach der Ausbildung beeinflussen, bündeln sich in den einzelnen Berufen in unterschiedlicher Weise. Unter den zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (1986) finden sich fünf, für die die ersten Berufsjahre unter Qualifizierungsgesichtspunkten besonderes Gewicht haben: Es sind dies die Berufe der Industriekaufleute, der Bankkaufleute, der Groß- und Außenhandelskaufleute, der Elektroinstallateure/-innen sowie der Maschinenschlosser/-innen. Wenig zusatzqualifizierend sind die ersten Berufsjahre demgegenüber bei den Verkaufsberufen, den Frisuren/-innen, Maler und Lackierer/-innen, Tischler/-innen, Bäcker/-innen, Zahnarzthelfer/-innen, Köchen/Köchinnen sowie den Maurern.<sup>4)</sup>

Bei einer vertiefenden Analyse in den fünf Berufen, in denen die Weiterqualifizierung nach der Ausbildung überdurchschnittliche Bedeutung hat, ging es um die Frage, welche Qualifikationen im einzelnen erworben werden. Hervorzuheben ist hier das Gewicht sozialer Qualifikationen, vor allem kompetenter Kundenberatung bei kaufmännischen Berufen sowie des Umgangs mit Kunden auch bei Elektroinstallateuren/-innen.

## 3. Unterschiedliche Chancen zur Qualifizierung nach der Ausbildung

Nicht alle jungen Fachkräfte haben gleich gute Chancen, sich während ihrer ersten Berufstätigkeit weiterzuqualifizieren. Vergleiche zeigen, daß insbesondere Frauen und außerbetrieblich Ausgebildete hier betroffen sind.

Die spezifische Benachteiligung von Frauen zeigt sich auch in den Berufen der Bank-, Industrie- und Groß- und Außenhandelskaufleute, in denen Frauen etwa die Hälfte al-

ler Auszubildenden und Berufstätigen stellen, also eher gleiche Chancen zu haben scheinen. Während sich bei den Schulabschlußniveaus und den Ausbildungserfolgen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede nachweisen lassen, finden sich solche Unterschiede bei den jeweils zugewiesenen ersten beruflichen Positionen und damit bei den Chancen zu beruflicher Entwicklung. Junge Kauffrauen werden eher als junge Kaufmänner in Positionen übernommen, die sich durch Zu- und Folgearbeiten für übergeordnete und mit Entscheidungsbefugnissen ausgestattete Aufgabengebiete und — meist männliche — Kollegen auszeichnen. Auch ihre Beschäftigung als Sekretärinnen und Schreibkräfte ist nicht selten. Die Qualifizierungsmöglichkeiten nach Ausbildungsabschluß sind für junge Kauffrauen daher oftmals auf den mit diesen Positionen gegebenen Rahmen beschränkt. Außerhalb dieses Rahmens — und damit für sie nicht oder nur schwer erreichbar — liegen Möglichkeiten zur Qualifizierung im selbständigen Arbeiten mit Entscheidungs- und Planungskompetenzen sowie in übergreifenden Arbeitsbereichen. Junge Kauffrauen werden oft darauf beschränkt, Kompetenzen in der Zusammenarbeit im Team Gleichgestellter und bezogen auf die Zusammenarbeit für Vorgesetzte zu entwickeln und zu vertiefen.

Diese beruflichen Einschränkungen junger Kauffrauen zeigen sich auch darin, daß sie als häufigste Arbeitsmittel eher traditionelle Büromaschinen nennen und ihr Weiterbildungsbedarf offenbar typisch männliche Domänen wie EDV-Spezialkurse, Arbeitsorganisation und -planung fast ausspart. Sie zeigen sich auch darin, daß Frauen in mittleren Positionen selten und in höheren Positionen so gut wie nicht vertreten sind. Auch wenn die geschlechtstypisierenden Arbeitsteilungen und Positionszuweisungen nicht in allen drei Berufen gleich stark ausgeprägt sind, so werden sie doch gleichermaßen von ähnlichen, traditionellen Vorurteilen gegenüber

Frauen gestützt und gefördert. Leistungsfähigkeit und Leistungswillen von Frauen rufen Mißtrauen hervor, ihre Leistungen finden weniger Anerkennung als die von Männern, die Akzeptanz von Frauen im Kundenbereich erscheint zumindest zweifelhaft, Frauen wird geringerer technischer Sachverstand und Entscheidungsfähigkeit zugetraut und als Vorgesetzte scheinen sie eher Probleme heranzurufen als zu lösen. Und ob sie nicht vielleicht doch mal Kinder bekommen, sich auf die Familienrolle beschränken und aus dem Berufsleben — wenigstens zeitweilig — ausscheiden werden, das ist eine Ungewißheit, mit der sich allemal jede betriebspolitische Entscheidung zuungunsten von Frauen rechtfertigen läßt.

Ungleiche Bedingungen auf der Grundlage formal gleicher Chancen charakterisieren die Phase erster Berufstätigkeit junger Kauffrauen.<sup>5)</sup>

Die spezifische Benachteiligung außerbetrieblich Ausgebildeter zeigt sich vor allem in den gewerblich-technischen Berufen, in denen schwerpunktmäßig außerbetriebliche Ausbildungen durchgeführt werden. Die Gruppe außerbetrieblich Ausgebildeter, die untersucht wurde, besteht zum größten Teil aus Ausländern. Strukturell kann dies als ein Merkmal außerbetrieblicher Ausbildung angesehen werden. Zu dieser Gruppe gehören junge Menschen, die meist mehrere „Benachteiligungsmerkmale“ aufweisen. Das ist für ihre ersten beruflichen Erfahrungen von großer Bedeutung. Außerbetrieblich Ausgebildete haben große Probleme, nach dem Abschluß der Ausbildung in eine Berufstätigkeit einzumünden. Sie werden oftmals zunächst auf Un- und Angelerntenpositionen beschäftigt, verbleiben mit Zeitverträgen für eine gewisse Zeit auf solchen Positionen in einem Betrieb, um dann, wenn sie Glück haben, in einem anderen Betrieb wiederum als Un- oder Angelernte anzufangen. Mit den ihnen übertragenen Arbeitsgebieten und ihren Verdienstmöglichkeiten

unzufrieden, kündigen sie solche Stellen und versuchen, in einem anderen Betrieb, wiederum von der Position eines Un- oder Angelernten aus, in den von ihnen erlernten Beruf einzumünden.

Die Qualifizierungschancen nach der Ausbildung bleiben für diese jungen Fachkräfte während der ersten Berufsjahre daher meist auf den Erwerb von Kompetenzen beschränkt, die von Ungelernten und Angelernten erwartet werden. Das in der Ausbildung Erworbene kann, wenn überhaupt, nur beschränkt eingesetzt und vertieft werden.

Spezifische Fachkenntnisse und eigenständiges Arbeiten mit Entscheidungsbefugnissen sind aus dem Qualifizierungsspektrum ausgeschlossen. Diejenigen, denen eine Berufseinmündung schließlich gelingt, haben meist einen langen Weg hinter sich, auf dem sie jedoch viele für ihren Beruf wichtige Erfahrungen und Kompetenzen nicht erwerben konnten. Sie beginnen nach erfolgreicher Berufseinmündung zwar mit beruflichen Erfahrungen, sind letztlich aber doch Berufsanfänger, „Neulinge“, die mit großen Lernanforderungen konfrontiert sind.

Ungleiche Chancen auf Grundlage ungleicher Ausbildungsmöglichkeiten charakterisieren die Phase erster Berufstätigkeit junger Fachkräfte, die außerbetrieblich ausgebildet wurden.<sup>6)</sup>

---

#### 4. Fördernde und hemmende Bedingungen der Weiterqualifizierung in den ersten Berufsjahren

---

„Weiterlernen nach der Ausbildung“ ist, so hat sich gezeigt, entscheidend von den zugewiesenen Arbeitsaufgaben, dem betrieblichen Führungsstil, dem Verhalten der Vorgesetzten bzw. der Kollegen sowie den individuellen Voraussetzungen des Berufsanfängers abhängig.<sup>7)</sup>

Die Analyse vor allem der Fallstudien verdeutlicht, daß es verschiedene Faktoren gibt, die sich für Lernprozesse nach Ausbildungsabschluß als förderlich bzw. hemmend erweisen.

Positiv wirkt sich auf die Vertiefung und Erweiterung beruflicher Kompetenzen aus, wenn

- Berufsanfänger Arbeitsorganisation und Arbeitsaufgaben mitgestalten können;
- Vorgesetzte fähig und bereit sind, sich auf Berufsanfänger einzustellen, ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten fordern ohne sie zu überfordern und die Entwicklung selbständigen Arbeitens kontinuierlich fördern;
- Kollegen fähig und bereit sind, Wissen und Erfahrungen an Berufsanfänger weiterzugeben (Dazu gehört auch, daß sie die Zeit dazu haben müssen.);
- der betriebliche Führungsstil demokratisch geprägt ist, Eigenverantwortung, Kommunikation und Offenheit zuläßt.

## 5. Bedeutung der Qualifizierung nach Ausbildungsabschluß aus betrieblicher Sicht

Aus dem Blickwinkel betrieblicher Personal- und Weiterbildungspolitik war von Interesse, welchen Stellenwert Betriebe der nach Abschluß der Ausbildung erworbenen Berufserfahrung zumessen und welche Konzepte zur Gestaltung der ersten Berufsjahre bei den Betrieben erkennbar sind. Der einen Frage wurde über eine Analyse von Stellenanzeigen nachgegangen, der anderen über eine Analyse betrieblicher Modelle zur Weiterqualifizierung von Berufsanfängern.

Aus der Stellenanzeigenanalyse geht hervor, daß 14 Prozent der angebotenen Stellen für junge Fachkräfte mit gerade beendeter Ausbildung auf keinen Fall in Frage kommen, weil Berufspraxis im Anschluß an die Berufsausbildung

vorausgesetzt wird. In weiteren 27 Prozent der Stellenanzeigen werden Zusatzqualifikationen verlangt, die über eine „normale“ Ausbildung hinausgehen, aber nicht notwendigerweise durch Berufspraxis zu dokumentieren sind.

Soweit die Stellenanzeigen Qualifikationsanforderungen enthalten, die über den Ausbildungsabschluß hinausgehen — dies ist bei vier von zehn Stellenangeboten der Fall — halten sich fachliche und fachübergreifende Anforderungen etwa die Waage. Bei bestimmten Berufen wird dieses im Durchschnitt ausgeglichene Verhältnis einseitig: Überwiegend fachübergreifende Qualifikationsanforderungen enthalten z. B. Stellenangebote für Fachverkäufer/-innen im Nahrungsmittelhandwerk und Friseure/Friseurinnen. Demgegenüber werden in Stellenangeboten für mehrere gewerblich-technische Berufe (Schlosser/-in, Betriebsschlosser/-in, Maurer, Tischler/-in) in der Hauptsache fachliche Zusatzqualifikationen vorausgesetzt.

Bei den fachübergreifenden Qualifikationsanforderungen steht Sozialkompetenz an erster Stelle. Gefordert werden vor allem Selbständigkeit, Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit. Wert gelegt wird auch auf gute Umgangsformen, kompetente Kundenberatung und Kooperationsfähigkeit. Unter dem Gesichtspunkt von Methodenkompetenz werden insbesondere Anforderungen wie Organisationsfähigkeit, die Beherrschung von Fremdsprachen sowie die Bereitschaft zur Weiterqualifizierung hervorgehoben.<sup>8)</sup>

Die Untersuchung betrieblicher Modelle und Konzepte für Berufsanfänger (mit dualem Abschluß) läßt erkennen, daß die ersten Berufsjahre zwar immer häufiger von den Betrieben als Qualifizierungsphase verstanden werden, das Gestaltungsinteresse sich aber in der Regel auf die klassischen Formen der Weiterbildung, auf die Organisation von Lehrgängen und Kursen beschränkt. Nur wenige Betriebe

versuchen bisher, die Weiterqualifizierung von Berufsanfängern durch eine bewußte Gestaltung des Arbeitseinsatzes bzw. der Berufserfahrung zu organisieren.

Auffällig ist auch der selektive Charakter der betrieblichen Qualifizierungsmodelle: Sie sind in der Regel als Aufstiegsweiterbildung konzipiert und richten sich vor allem an diejenigen Berufsanfänger, die im Betrieb bereits als Auszubildende positiv beurteilt wurden und für Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet werden sollen. Modelle, die allen Berufsanfängern offenstehen, sind selten.<sup>9)</sup>

## 6. Überlegungen zur Qualifizierung junger Fachkräfte

Die bisher beschriebenen Ergebnisse beziehen sich auf junge Fachkräfte, die im erlernten Beruf eingemündet sind. Sie beschreiben Unterschiede zwischen verschiedenen Berufen und unterschiedliche Entwicklungsbedingungen innerhalb der Berufe in Abhängigkeit von Arbeitsaufgaben und anderen betrieblichen und personalen Faktoren. Sie unterstreichen die Notwendigkeit, gleichwertige berufliche Qualifizierungs- und Entwicklungsbedingungen für erwerbstätige Ausbildungsabsolventen zu schaffen. Dieselbe Forderung gilt aber auch für Absolventen, die nach der Ausbildung nicht übernommen werden oder nach einer Unterbrechung wieder berufstätig sein wollen.

Es existieren bereits Modelle, um die „Qualifizierung in den ersten Berufsjahren“ in sogenannten „Berufserfahrungsfirmen“ zu organisieren. Die bewußte Gestaltung von Arbeit nach Qualifizierungsgesichtspunkten könnte — darauf wird im Endbericht des Projekts ausführlich eingegangen<sup>10)</sup> — konzeptionell zu einer neuen Ausbildungsform für Personengruppen entwickelt werden, die mit eher „schulischen“ Lernformen Probleme haben und/oder aufgrund ihres Alters und ihrer Lebenslage

nicht mehr über eine „normale“ jugendtypische Ausbildungsform zu qualifizieren sind.

Eine weitere aktuelle Notwendigkeit zur Entwicklung solcher Konzepte ergibt sich gerade auch bezogen auf junge Fachkräfte aus der ehemaligen DDR, die zu neuen Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt werden könnten.

Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklungen hat eine große Anzahl junger Fachkräfte dort keine Möglichkeit, unmittelbar nach Abschluß der Ausbildung in den von ihnen erlernten Beruf einzumünden und sich in der Phase erster Berufstätigkeit weiterzuqualifizieren. Ihre Chancen, in absehbarer Zeit in ihren Beruf einzumünden, sind, wenn auch in einzelnen Branchen unterschiedlich, so doch im allgemeinen eher schlecht.

165 183 junge Fachkräfte, die ihre Ausbildung 1989 beendet haben, und 174 766 junge Fachkräfte, die 1988 mit ihrer Ausbildung begannen und diese wohl mehrheitlich 1990 beendeten (vgl. zu diesen Angaben Statistisches Jahrbuch der DDR 1989, S. 307; Statistisches Jahrbuch der DDR 1990, S. 337–338), haben eher schlechte Aussichten, in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung einzumünden. Sie werden in der Mehrzahl, wenn überhaupt, mit zeitlicher Verzögerung in die Phase erster Berufstätigkeit eintreten. Sie werden einen erhöhten Lernbedarf haben, der auch dadurch bestimmt sein wird, daß möglicherweise einiges von dem, was sie in ihrer Ausbildung gelernt haben, für eine Berufstätigkeit unter veränderten Tätigkeitsanforderungen nicht ausreichen wird. Diese jungen Fachkräfte werden besondere Unterstützung benötigen und hierfür sollten rasch geeignete Konzepte erarbeitet werden, die ihnen den Berufseinstieg erleichtern.

#### Anmerkungen

<sup>1)</sup> Das Forschungsprojekt wurde in der Abteilung 1.1 „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ von Anfang 1987 bis Mitte 1990 durchgeführt.

<sup>2)</sup> Kloas, P.-W.: unter Mitarbeit von Gravalas, B. und Jurisch, M.: Was von Berufsanfängern verlangt

wird — Anforderungsprofile in Stellenanzeigen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 118, Berlin 1991.

<sup>3)</sup> Puhlmann, A.: Betriebliche Modelle und Konzepte zur Weiterqualifizierung junger Fachkräfte. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 112, Berlin 1990.

<sup>4)</sup> Kloas, P.-W. unter Mitarbeit von Davids, S. und Moraal, D.: Lernen nach der Lehre — die ersten Berufsjahre als Qualifizierungsphase. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 103, Berlin 1988.

<sup>5)</sup> Puhlmann, A.: Junge Kauffrauen im Beruf — Neue Chancen und alte Benachteiligungen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 133, Berlin 1991.

<sup>6)</sup> Kloas, P.-W.: Die ersten Berufsjahre nach Abschluß einer außerbetrieblichen Ausbildung — Erfahrungsberichte von Maschinenschlossern. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft 4/1990 bzw. 1/1991.

<sup>7)</sup> Vgl. Neumann, K.-H.; Spree, B.: Bankkaufleute im Beruf — Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Ausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 129, Berlin 1991, Abschnitt 5.

Vgl. Kloas, P.-W.; Neumann, K.-H.: Industriekaufleute im Beruf — Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Aus-

bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 119, Berlin 1991, Abschnitt 8.

Vgl. Hupfer, B.; Puhlmann, A.: Groß- und Außenhandelskaufleute im Beruf — Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Ausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 120, Berlin 1991, Abschnitt 3.2.

Vgl. Marek, St.; Selle, B.: Elektroinstallateure/Elektroinstallateurinnen im Beruf — Tätigkeitsmerkmale und berufliche Qualifizierung nach Abschluß der Ausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 131, Berlin 1991, Abschnitt 7.

Vgl. Marek, St. (unter Mitarbeit von Holzinger, A.): Maschinenschlosser/Maschinenschlosserin — Organisierte und informelle Weiterbildung nach Abschluß der Ausbildung. Arbeitspapier des Projekts „Qualifizierung in den ersten Berufsjahren“, Abschnitt 6.

<sup>8)</sup> Kloas, P.-W. unter Mitarbeit von Gravalas, B. und Jurisch, M.: Was von Berufsanfängern verlangt wird — Anforderungsprofile in Stellenanzeigen. a. a. O.

<sup>9)</sup> Puhlmann, A.: Betriebliche Modelle und Konzepte zur Weiterqualifizierung junger Fachkräfte. a. a. O.

<sup>10)</sup> Kloas, P.-W.; Puhlmann, A.: Arbeit qualifiziert — aber nicht jede. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 132, Berlin 1991, bes. Abschnitte 5–7.

## Bundesinstitut für Berufsbildung

Armin R. Gemmrich, Klaus-Dieter Goebel

### Umweltschutz im Weinbau

Eine Hilfe für umweltgerechte Ausbildung im Weinbau

1991, 80 Seiten, 15,— DM, ISBN 3-88555-435-6

Die vorliegende Broschüre ist als eine Hilfestellung für alle gedacht, die in der Berufsausbildung, Weiter- und Fortbildung sowie Beratung in der Weinwirtschaft tätig sind. Sie soll Hinweise und Ratschläge für eine Verbesserung der Ausbildung im Bereich des Arbeits- und Umweltschutzes in der Weinwirtschaft geben. Umweltgerechtes Handeln kann aber auch nur erfolgen, wenn umweltgerechte Verhaltensweisen bekannt sind, die in der Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung vermittelt werden können.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung — K 3/Veröffentlichungswesen — Fehrbelliner Platz 3 — W-1000 Berlin 31 — Tel.: (0 30) 86 83-5 20/5 16, Fax: (0 30) 86 83-4 55.

**bi**  
**bb**