

ENGELBRECH, G.: Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 1987, Heft 2.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Frauen und Arbeitsmarkt — Ausgewählte Aspekte der Frauenerwerbstätigkeit. Nürnberg, überarbeitete Neuauflage 1984 (Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [QuintAB], 4).

HERGET, H.; SCHÖNGEN, K.; WESTHOFF, G. unter Mitarbeit von Menk, A.; Schiemann, M.; Spang, B.; Walz, U.: Berufsausbildung abge-

schlossen — was dann? Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Übergang der Jugendlichen nach Abschluß einer betrieblichen Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn, 1987 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 85).

ROTHKIRCH, Chr. v.; WEIDIG, I.: „Die Zukunft der Arbeitslandschaft“ und „Zum Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen bis zum Jahre 2000“. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Nürnberg 1985 bzw. 1986 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 94.1, 94.2 und 95).

Heinrich Althoff

## Die Abwanderung aus den Metallberufen des Handwerks und ihre Auswirkungen

Ziel der folgenden Analyse ist, die Auswirkungen der Abwanderung aus den Metallberufen des Handwerks darzulegen. Die Abwanderer — Personen, die Ausbildungsberuf und -bereich verließen — zeichnen sich dabei gegenüber den im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen durch geringe Verwertbarkeit in der Ausbildung erworbener Qualifikationen und eine hohe Rate als Un- und Angelernter Tätiger aus. Ihre Arbeitsbedingungen sind im Durchschnitt anregungsärmer, eher routinegeprägt und weisen geringere Gestaltungsmöglichkeiten auf. Doch sind ihre Tätigkeiten weniger belastend: verlangen geringere Konzentration und Verantwortung. Gleichzeitig ist die Arbeitsplatzsicherheit der Abwanderer größer und ihre Einkommen sind höher.

Die Metallberufe des Handwerks gehören zu jenen Berufen, in denen erheblich über den eigentlichen Nachwuchsbedarf hinaus ausgebildet wird [1]; beträchtliche Teile der gelernten Kräfte wandern in die industriellen Metallberufe und in die Dienstleistungsberufe ab. — Die KFZ-Mechaniker belegen diese Tendenz eindrucksvoll: Gut jeder dritte in den handwerklichen Metallberufen Ausgebildete erlernt diesen Beruf. Knapp die Hälfte verläßt ihn wieder und mehr als die Hälfte verläßt das Handwerk.

Hält man sich vor Augen, daß es sich beim KFZ-Mechaniker um einen durchaus begehrten Beruf handelt — die Nachfrage überstieg 1985 das Angebot an Ausbildungsplätzen um immerhin beinahe dreißig Prozent —, dann müßten eigentlich Zweifel an der Sinnhaftigkeit eines Ausbildungsgeschehens wach werden, das Konsequenzen zeitigt, die nicht gewollt sein können. Wie läßt sich eine Ausbildung rechtfertigen, die zwar von beiden, von den Ausbildungsbetrieben und überwiegend wohl auch von den Jugendlichen gewünscht wird, aber zu einem Ergebnis führt, das gemeinhin nicht als sonderlich erstrebenswertes Ziel gilt: Die Abwanderung eines wesentlichen Teils der Fachkräfte aus ihrem Wirtschaftsbereich und Ausbildungsberuf, die mit einem Verlust verwertbarer beruflicher Qualifikationen und sozialer Kompetenzen einhergeht?

In den vergangenen Jahren ist eine solche über den Nachwuchsbedarf hinausgehende Ausbildung nicht nur toleriert, sondern unter Verweis auf künftig wieder abnehmende Jahrgangsstärken ausdrücklich propagiert worden („Ausbildung auf Vorrat“). Selbst dort, wo der Wechsel des erlernten Berufs aufgrund einer überhöhten Ausbildung vorgezeichnet war, wurde sie unter Verweis auf die hohe Arbeitslosigkeit von Ungelernten gerechtfertigt („eine Ausbildung ist besser als keine“).

Doch die sehr hohe Ausbildungsintensität des Handwerks insgesamt, wie die der handwerklichen Metallberufe, ist nicht neuen Datums, setzt nicht erst mit Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge ins Ausbildungssystem ein, sondern ist ein strukturell angelegtes Phänomen. Es bietet sich daher die Möglichkeit abzuschätzen, zu welchen Folgen eine solche Ausbildung langfristig führt.

Die Metallberufe des Handwerks bieten sich für die Untersuchung an, weil es eine Anzahl von Vergleichsmöglichkeiten gibt, die bei

anderen Berufen, die ebenfalls durch eine hohe Abwanderungsrate auffallen (Bäcker, Friseur), in weniger geeigneter Form vorliegen.

### Methodische Hinweise

Im Mittelpunkt der Analyse stehen deutsche Erwerbstätige aus den handwerklichen Metallberufen, die nach eigener Aussage sowohl ihren Ausbildungsberuf als auch den Bereich des Handwerks verließen. [2] Sie werden verglichen mit Erwerbstätigen der handwerklichen Metallberufe, die im Handwerk geblieben sind und auch ihren erlernten Beruf noch ausüben. — Es gibt weitere Gruppen, die von Fall zu Fall zur Kontrastierung herangezogen werden. In erster Linie sind es Erwerbstätige der handwerklichen Metallberufe, die zwar den Wirtschaftsbereich des Handwerks verließen, nicht aber den Beruf wechselten, das heißt vornehmlich in der Industrie arbeiten.

Wird zur Beurteilung der inhaltlichen Distanz zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf die Verwertbarkeit der während der Ausbildung erworbenen Qualifikationen bei der gegenwärtigen Tätigkeit herangezogen, so ergibt sich folgendes Bild: Die im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen, die ihren Beruf nicht aufgeben, können einen besonders großen Teil von den erlernten Fertigkeiten und Kenntnissen noch verwerten (viel bzw. sehr viel wurde von 90 Prozent der Erwerbstätigen angegeben). [3] Bei denjenigen, die zwar das Handwerk aber nicht ihren Beruf verlassen hatten, sind es 63 Prozent. Und bei der im Mittelpunkt der Betrachtung stehenden Gruppe der Bereichs- und Berufswechsler (Abwanderer) sind es gerade noch 29 Prozent, die viel oder sehr viel verwerten können. Auf das Konto des Bereichswechsels gehen somit etwa ein Drittel und auf Kosten des Berufs- und Bereichswechsels etwa zwei Drittel des Verlusts verwertbarer Qualifikationen.

Die berufliche Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe wird maßgeblich geprägt von den KFZ-Mechanikern, sie stellen allein 44 Prozent der Abwanderer gefolgt von den Installateuren (13 %) und Schlossern (11 %). Insgesamt verließen gut die Hälfte der Gelernten das Handwerk und etwa ein Drittel auch den Ausbildungsberuf. Die Verhältnisse liegen in den einzelnen Ausbildungsberufen, soweit sich das aufgrund der Stichprobengröße noch beurteilen läßt, auf ähnlichem Niveau.

Ausgewertet werden die Daten der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86 bei 26.500 deutschen Erwerbstätigen, darunter 17.700 mit einer betrieblichen Berufsausbildung. [4] Knapp 10 Prozent der Erwerbstätigen mit Lehre haben ihre Ausbildung in einem der Metallberufe des Handwerks abgeschlossen, ein Drittel von ihnen (537 Personen) entfällt auf die Untersuchungsgruppe der Abwanderer. Die Fallzahl ist hinreichend groß, um auch noch differenziertere Aussagen über Ausbildung und Erwerbstätigkeit der Abwanderer zu machen.

### Bildung und Ausbildung

Bei den allgemeinbildenden Schulen rangiert die Hauptschule an erster Stelle (mit und ohne Hauptschulabschluß 86 %); der Anteil der mittleren Abschlüsse beläuft sich bei den im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen auf 11 Prozent, der Rest sind höhere Abschlüsse. Nur geringfügig ungünstiger ist die Vorbildung bei den Abwanderern: 90 Prozent weisen den Abschluß einer Hauptschule oder keinen Abschluß auf und 9 Prozent mittlere Abschlüsse. — Ein geringer Unterschied bleibt auch bei den erst im weiteren Erwerbsleben eintretenden beruflichen Abschlüssen bestehen: Während die im Handwerk gebliebenen Personen zu 17 Prozent einen über der Lehre liegenden Abschluß erwerben, sind es bei den Abwanderern 14 Prozent. — Am höchsten sind die allgemein- wie berufsbildenden Abschlüsse bei denjenigen, die zwar das Handwerk verlassen, nicht aber den Beruf.

Der Weggang vom Lehrbetrieb vollzieht sich bei den Abwanderern wesentlich rascher als bei den Verbleibenden (weniger als ein Jahr: 54 % bzw. 29 %). Die Abwanderer werden auch etwas häufiger vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen oder gekündigt (15 % bzw. 11 %); und der Wechsel zum neuen Betrieb geht eher mit Arbeitslosigkeit einher (7 % bzw. 4 %). — Schon die erste Beschäftigung im neuen Betrieb ist bei den Abwanderern mit einer merklich höheren Rate ausbildungsfremder Tätigkeiten verbunden (20 % bzw. 3 %).

Werden Alter oder auch Lehrabschlußjahr berücksichtigt, dann dürfte der Wechsel von Ausbildungsberuf und -bereich etwa 10 Jahre nach Beendigung der Lehre, das heißt im Alter von 25 bis knapp 30 Jahren, weitgehend abgeschlossen sein. Der Anteil der Abwanderer unter den Erwerbstätigen, die in den Metallberufen des Handwerks ausgebildet wurden, nimmt in späteren Jahren kaum mehr zu. [5]

### Die Erwerbstätigkeit

Die Abwanderer verlassen das Handwerk ganz überwiegend in Richtung Industrie (44 %), etwa 15 Prozent wechseln in den Handel, 23 Prozent auf den öffentlichen Dienst und 18 Prozent in andere Bereiche. Zwei Drittel der nach dem Wechsel eingenommenen Berufe sind Dienstleistungsberufe. Im Vordergrund stehen dabei die Berufskraftfahrer (16 %), Warenkaufleute (10 %), Techniker und Ingenieure (8 %), Bürokräfte (7 %) und Lagerverwalter (6 %).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht sonderlich erstaunlich, daß nur 29 Prozent von den Abwanderern der Überzeugung sind, ihre berufliche Tätigkeit könne nicht von jemandem mit geringerer oder anderer Ausbildung ausgeübt werden. [6] Unter den im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen sind immerhin 89 Prozent dieser Auffassung, und unter denjenigen, die zwar das Handwerk verließen, nicht aber den Beruf, vertreten 53 Prozent diese Ansicht. Hier wird noch einmal die unterschiedliche Distanz der drei Gruppen vom ursprünglichen Ausbildungsberuf deutlich.

Interessanter als die von den Abwanderern eingenommenen Berufe sind, im Hinblick auf das Ziel der Untersuchung, die eingenommenen betrieblichen Positionen. Und es ist auffallend, daß sich zwar unter den Abwanderern ein identischer Anteil (22 %) in leitenden Positionen befinden (Meister, leitende Angestellte und Beamte, Selbständige) wie unter den im Handwerk verbliebenen Erwerbstätigen (22 %), aber ein wesentlich größerer Anteil als an- oder ungelernte Kräfte tätig sind (34 % bzw. 5 %). Für ein Drittel bedeutet die Abwanderung also Statusverlust. Das ändert sich auch mit fortschreitendem Alter kaum entscheidend, denn der Anteil der Ungelernten sinkt nicht unter 25 Prozent; besonders hoch (70 %) scheint er unmittelbar nach der Abwanderung zu sein. [7] — Die bisherigen Ergebnisse lassen vermuten, daß die Abwanderung zwar den Aufstieg nicht beeinträchtigt, wohl aber den Abstieg fördert. [8]

Wird einmal von der Arbeitshypothese ausgegangen, daß die Abwanderung aus dem angestammten Beruf und Bereich nicht nur erzwungenermaßen abliefe, vielmehr bis zu einem gewissen Grade

auch freiwillig war, dann wird ein „Tausch“ dergestalt stattgefunden haben, daß durch die Ausbildung erworbene fachliche und soziale Kompetenzen und der daraus resultierende Status gegen etwas anderes eingetauscht wurden; gegen was?

Hinsichtlich zweier Merkmale unterscheiden sich Abwanderer und im Handwerk verbliebene Erwerbstätige beträchtlich, es sind Verdienst und Arbeitsplatzrisiko. Ein gutes Drittel der im Handwerk Verbliebenen hält die Gefahr, entlassen zu werden, für mittel bis hoch; unter den Abwanderern ist es nur ein Sechstel. Und obwohl unter den Abwanderern ein Drittel auf dem Niveau von Un- beziehungsweise Angelernten beschäftigt ist, haben ein Einkommen von weniger als 2.000 DM nur 10 Prozent; bei den im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen, unter denen der Abstieg eine nur marginale Bedeutung hat (5 %), verdienen 21 Prozent weniger als 2.000 DM. Gehälter über 3.500 DM sind ebenfalls eher bei den Abwanderern (21 %) als bei den im Handwerk und Ausbildungsberuf gebliebenen anzutreffen (17 %). — Auffallend viele (29 %) sind es bei jenen, die zwar das Handwerk verließen, aber nicht den Beruf wechselten. Hieraus resultiert wohl auch der besonders hohe Anteil (26 %) derer, die mehr als 20 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber tätig sind (Abwanderer 15 %; Handwerk geblieben 17 %).

Rückschlüsse auf die Mobilität der Erwerbstätigen lassen sowohl der Berufswechsel als auch der Arbeitgeberwechsel, die Fortbildung wie der berufsbedingte Wohnortwechsel zu. — Der Berufswechsel ist neben dem Wechsel des Wirtschaftsbereichs Definitionskriterium für die Abwanderer und daher nicht auswertbar. Wechsel des Arbeitgebers sind unter den Abwanderern — sieht man von dem einen ab, der für den Bereichswechsel in der Regel erforderlich ist — wie unter den im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen beinahe gleich häufig: knapp jeder zweite hat ein- oder mehrmals gewechselt. Auch hinsichtlich berufsbedingter Umzüge und Fortbildungsaktivitäten unterscheiden sich beide Gruppen nicht sonderlich. Jeder Fünfte hat seit 1980 an einer Fortbildung teilgenommen; 4 Prozent der Abwanderer auch an einer Umschulungsmaßnahme.

### Die Arbeitsbedingungen

Die wöchentliche Arbeitszeit ist bei den Abwanderern überdurchschnittlich lang, etwa ein Drittel arbeitet mehr als 45 Stunden. Unter den im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen ist es ein Viertel. Hier wird ein Grund für die höheren Gehälter der Abwanderer zu suchen sein.

Eine maßgebende Frage ist die nach den Rückwirkungen der Abwanderung auf die gegenwärtige Tätigkeit. Prägt die festgestellte Dequalifizierung — die sich am unmittelbarsten wohl in der mangelnden Verwertbarkeit während der Berufsausbildung erworbener Fertigkeiten und Kenntnisse niederschlägt, und mittelbar noch in der Überzeugung wiederfindet, die derzeitige Tätigkeit könne auch von einem anders Ausgebildeten wahrgenommen werden — prägt diese Dequalifizierung auch das Niveau der neuen Tätigkeit? Oder besagt die Überzeugung von der geringeren Bedeutung der ursprünglichen Ausbildung für die gegenwärtige Tätigkeit nichts anderes als nur diesen Bedeutungsverlust, keinesfalls aber eine geringere Qualität dieser Tätigkeit? — Wäre es so, dann stünde dem Verlust verwertbarer Qualifikationen eine Requalifizierung gegenüber, die, unter Berücksichtigung der größeren Arbeitsplatzsicherheit und höheren Gehälter, insgesamt kaum entscheidende Nachteile, eher Vorteile für die Betroffenen aufweise. — Der Statusverlust nach der Ausbildung aber deutet bereits in eine andere Richtung.

Bei einem vorgelegten Katalog von Kenntnissen, deren Erfordernis für die derzeitige Tätigkeit zu bewerten war, schnitten zwar die Abwanderer häufig dort besser ab, wo Qualifikationen außerhalb der ursprünglichen Arbeitssphäre thematisiert wurden (Finanzierungs- und Steuerfragen, Einkauf, Werbung, Vertrieb), aber ein Anteil von 41 Prozent bedarf offenbar keinerlei vertiefter

Kenntnisse, um den beruflichen Anforderungen zu genügen (Erwerbstätige im Handwerk: 23 %).

Wie beim Status fällt auch hier bei den Kenntnissen die merkwürdige Zweiteilung der Abwanderer auf: Ein Teil, dem offenbar die Requalifizierung gelungen ist, und ein anderer beachtlicher Teil, der die ursprünglich erworbenen Kenntnisse kaum mehr einsetzen kann, der aber auch nichts Neues hinzulernte und daher auf dem Niveau der Jedermannstätigkeiten stehengeblieben ist.

Die ausgeprägte Polarität läßt sich auch bei den Arbeitsbedingungen demonstrieren; sie fallen für die im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen homogener aus als für die Abwanderer: So tritt ein starker Termin- und Leistungsdruck „praktisch immer“ bei 24 Prozent der Abwanderer auf (Erwerbstätige im Handwerk: 17 %); „praktisch nie“ bei 10 Prozent (4 %). Die ganze Aufmerksamkeit auf einen bestimmten Vorgang konzentrieren müssen „praktisch immer“ 24 Prozent der Abwanderer (18 %); „praktisch nie“ 13 Prozent (9 %). Situationen, in denen schon kleine Unaufmerksamkeiten größere finanzielle Verluste verursachen können, treten „praktisch immer“ bei 20 Prozent (13 %), „praktisch nie“ bei 26 Prozent (21 %) auf (vgl. Übersicht).

Wird einmal von der Polarität abgesehen und einfach das durchschnittliche Anforderungsniveau verschiedener Tätigkeitsaspekte ermittelt, so liegt es zwar unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsbelastung bei den Abwanderern beinahe durchgehend niedriger, denn ihre Arbeitsabläufe sind im Mittel regelmäßiger, verlangen geringere Konzentration und Verantwortung und sind weniger streßgeprägt. Gleichzeitig sind sie aber auch restriktiver, das heißt für kreative Elemente bleibt weniger Raum, und die Gestaltungsmöglichkeiten der Abläufe (Autonomie) sind eingeschränkter als bei denen, die im Handwerk geblieben sind. — Etwas vereinfacht

könnte man sagen, daß die Arbeit der Abwanderer im Durchschnitt weniger belastend aber auch weniger anregend ist als die Tätigkeit der Handwerker.

Diese Feststellung darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß dies insgesamt geringe Anforderungsniveau durch zwei polare Gruppen zustande kommt. Eine, die sich ähnlichen oder gar höheren Anforderungen gegenüberstellt als vergleichbare Gruppen im Handwerk, und eine weitere, auffallend große Gruppe, die relativ geringen Anforderungen ausgesetzt ist.

Für diesen Sachverhalt bieten sich zwei Erklärungsmöglichkeiten an, wobei vorerst offen bleiben soll, welche die stichhaltigere ist. — Wenn in Hinblick auf ihr Qualifikationsniveau bevorzugt polare Gruppen das Handwerk verlassen, dann spricht einiges dafür, daß ihnen auch am neuen Arbeitsplatz eher Aufgaben zugeordnet werden, die dem jeweiligen Profil der Gruppen entsprechen. Die polaren Arbeitsbedingungen wären somit nur Resultat des polaren Qualifikationsprofils der abwandernden Gruppen. — Eine weitere Erklärung wäre die, daß sich Abwanderer und im Handwerk gebliebene Erwerbstätige in ihrem Qualifikationsniveau nicht unterscheiden, die Abwanderer jedoch an ihrem Zielort überwiegend Stellen vorfinden, die ein polares Qualifikationsprofil aufweisen: Einerseits Jedermannstätigkeiten, andererseits anspruchsvolle, aber risikobehaftete Tätigkeiten; in beiden Fällen jedoch Aufgabengebiete, die betriebsintern schwieriger zu besetzen sind.

Es ist kaum möglich, die beruflichen Vor- und Nachteile der Abwanderer und der im Handwerk gebliebenen Erwerbstätigen gegeneinander aufzurechnen, da es keinen für jedermann gültigen, das heißt objektiven Verrechnungsmodus gibt. Zwei Fragen berücksichtigen diese Schwierigkeit; bei ihnen tritt an die Stelle der Fremdbeurteilung eine persönliche Bilanzierung. Sie richten

#### Die Arbeitsbedingungen von im Handwerk und Ausbildungsberuf gebliebenen Erwerbstätigen der Metallberufe und der Abwanderer im Vergleich

Frage: Wie häufig kommt es vor . . .

		praktisch immer	praktisch nie
daß Sie unter starkem Termin oder Leistungsdruck arbeiten?	a	17 %	4 %
	b	24 %	10 %
daß auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben kann?	a	13 %	21 %
	b	20 %	26 %
daß Sie die ganze Aufmerksamkeit auf eine bestimmte Einzelheit oder auf einen Vorgang konzentrieren müssen?	a	18 %	9 %
	b	24 %	13 %
daß Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?	a	13 %	11 %
	b	20 %	17 %
daß Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal reindenken und einarbeiten müssen?	a	8 %	6 %
	b	7 %	18 %
daß Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?	a	3 %	18 %
	b	4 %	35 %
daß Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?	a	4 %	12 %
	b	23 %	11 %
daß ein und derselbe Arbeitsgang sich bis in alle Einzelheiten wiederholt?	a	7 %	24 %
	b	18 %	27 %

a = Erwerbstätige, die im Handwerk und im Ausbildungsberuf geblieben sind

b = Erwerbstätige, die das Handwerk und den Ausbildungsberuf verlassen haben

sich im ersten Fall auf die gegenwärtige Tätigkeit, im zweiten auf eine umfassendere Bewertung des eigenen Berufsverlaufs. [9]

Die Antworten auf beide Fragen fallen bei den Abwanderern etwas ungünstiger aus. „Sehr zufrieden“ mit ihrer derzeitigen Tätigkeit sind 28 Prozent (im Handwerk gebliebene Erwerbstätige: 33 %). Am positivsten beurteilen ihre Tätigkeit diejenigen, die zwar das Handwerk verlassen, aber nicht den Beruf gewechselt haben (36 %). — Sehr zufrieden mit ihrem Berufsverlauf sind 26 Prozent der Abwanderer (Handwerk 27 %). Auch hier fällt das Urteil bei denen am günstigsten aus, die das Handwerk, aber nicht ihren Beruf verlassen haben (30 %).

Worauf die abweichenden Einschätzungen beim Abgleich zwischen persönlichem Anspruchsniveau und erfahrener Realität im einzelnen zurückgehen, bleibt offen. Bei den Abwanderern lassen aber wohl die größeren Unterschiede bei der Bewertung der Tätigkeit im Vergleich zur gesamten beruflichen Entwicklung den Schluß zu, daß die geringfügig ungünstigere Beurteilung des Berufsverlaufs durch die Arbeitsbedingungen verursacht wird. Geringeres Arbeitsplatzrisiko, höheres Einkommen und niedrigerer Leistungsdruck wiegen dann nicht ganz die Armut an kreativen Tätigkeitsaspekten, den Mangel an Verantwortung und fehlende Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit auf.

Diese Feststellung klärt indes nicht die Frage, ob die Abwanderung selbst Ursache der im Schnitt weniger günstigen Arbeitsbedingungen ist. Mit anderen Worten: Wären die Bedingungen der Abwanderer dann wesentlich besser, wenn sie im Handwerk im angestammten Beruf geblieben wären? Mit dieser nur hypothetischen Frage wird noch einmal die Frage nach Ursachen und Folgen der Abwanderung aufgeworfen.

### Schlußfolgerungen

Eine in Hinblick auf die Ursachen der Abwanderung hilfreiche Feststellung ist, daß Wechsel des Berufs oder des Wirtschaftsbereichs auch abhängig von der Schulbildung sind: Der Anteil der Wechsler ist jeweils am höchsten unter denjenigen, die keinen schulischen Abschluß aufweisen, nimmt beim Hauptschulabschluß ab, ist am geringsten bei der mittleren Reife und beginnt über die Fachhoch- zur Hochschulreife wieder zu steigen. — Dieser U-förmige Verlauf gilt auch für die beruflichen Abschlüsse (Lehre, Fachschule, Fachhoch- und Hochschule). Wechsler zeichnen sich gegenüber den im Beruf oder Ausbildungsbereich gebliebenen Erwerbstätigen durch ein polares Qualifikationsprofil aus: Auffallend größere Anteile an Erwerbstätigen mit niedrigeren aber auch mit hohen schulischen wie beruflichen Abschlüssen sind aus ihrem ursprünglichen Beruf oder Wirtschaftsbereich abgewandert. Resistent gegen Abwanderung sind vor allem die mittleren Abschlüsse.

Diese Zusammenhänge werden verständlich, wenn angenommen wird, daß der Wechsel auch aus einem Ungenügen an den jeweiligen Arbeitsbedingungen und -anforderungen resultiert. Sie können — gemessen an den persönlichen Ansprüchen und Fähigkeiten — zu hoch (niedriges Qualifikationsniveau) oder zu niedrig (hohes Qualifikationsniveau) sein. Durch Wechsel wird dann ein bestehendes Gefälle ausgeglichen.

Diese Feststellungen treffen auch für die Abwanderer aus den Metallberufen zu. Es spricht also einiges dafür, daß die polaren Arbeitsbedingungen zumindest teilweise Folge des polaren Qualifikationsprofils der Abwanderer sind. [10] — Die Annahme, beim Verbleib im Handwerk hätten die Abwanderer den dort geltenden Standards entsprechende Arbeitsbedingungen vorgefunden, ist daher nicht sonderlich plausibel. [11]

Wahrscheinlich verschärfen sich aber durch Abwanderung ungünstige Bedingungen. Denn legitimiert der erlernte Beruf noch den Anspruch auf einschlägige Tätigkeiten, so entfällt dieser Anspruch für den Abwanderer. Es ist daher weniger erstaunlich, wenn knapp die Hälfte ihre erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse kaum mehr verwerten kann, und folglich die Berufsausbildung

an ihrem eigentlichen Ziel vorbeiging. Das wiegt desto schwerer, je eher solche Jugendliche betroffen sind, denen es weniger leicht fiel, die erforderlichen Qualifikationen zu erwerben, und die sind unter den Abwanderern zahlreich. — Mögen auch die individuellen Verluste angesichts höherer Einkommen, sichererer Arbeitsplätze und weniger anstrengender Tätigkeit gering ausfallen, so sind die volkswirtschaftlichen Verluste, gerade in Hinblick auf die stets beklagte Facharbeiterlücke [12], doch beachtlich. Ist es Ziel, erworbene Qualifikationen möglichst zu erhalten, so ist der hohe Anteil derer, die Beruf und Ausbildungsbereich verlassen, sicher ein erhebliches Hindernis, dies Ziel zu erreichen.

Nun scheint auf den ersten Blick wesentliche Ursache der Abwanderung eine weit über den eigentlichen Nachwuchsbedarf hinausgehende Ausbildung in den handwerklichen Metallberufen zu sein. Diese überproportionale Ausbildung resultiert jedoch zum nicht geringen Teil aus den Berufswünschen der Jugendlichen selbst, und ist insoweit Ergebnis der Berufswahlfreiheit, die einzuschränken nicht Ziel sein kann. Sie ist auch kein Hindernis; im Gegenteil, eigentliches Hindernis ist der Mangel an Berufswahlfreiheit, genauer gesagt, der Mangel an Alternativen. Denn nicht die im Handwerk zu hohen, sondern die in anderen Bereichen nicht erbrachten Ausbildungsleistungen bedingen den großen Strom der Abwanderer aus den Metallberufen des Handwerks.

### Anmerkungen

- [1] Vgl. CLAUSS, Th. / FRITZ, W. / HENNINGES, H. von / JANSEN, R., unter Mitarbeit von Ohi, L.: Qualifikation und Beschäftigung in den Metallberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1981 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 39).
- [2] Die Frage zum Berufswechsel lautete: „Hat sich seit Abschluß Ihrer Schul- bzw. Berufsausbildung Ihre berufliche Tätigkeit einmal oder mehrmals so geändert, daß man von einem Berufswechsel sprechen kann?“
- [3] Die Frage zur Verwertbarkeit lautete: „Wieviel von den beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die Sie in dieser Lehre erworben haben, können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit noch verwerten?“
- [4] Genauere Hinweise zur BIBB/IAB-Erhebung finden sich bei Jansen, R.: Informationen zum Forschungsprojekt 1.063: Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen — Eine Wiederholungsuntersuchung der BIBB/IAB-Erhebung von 1979. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 16. Jg. (1987), Heft 2, S. 61 ff.
- [5] Es wurden die Erwerbstätigen nach Alter bzw. Lehrabschlußjahr aufgliedert, und jeweils der Anteil der Abwanderer ermittelt. — Es wird also eine Aussage über die Vergangenheit gemacht, die nicht zwingend auch für die Gegenwart zutreffen muß.
- [6] Die entsprechende Frage lautete: „Könnte Ihre berufliche Tätigkeit auch von jemandem ausgeübt werden, der entweder eine andere oder eine geringere Ausbildung hat als Sie?“
- [7] Ermittelt wurde der Anteil der Un- und Angelernten unter den Abwanderern, die jünger als 25 Jahre waren (72 %). Es scheint plausibel, daß der Un- bzw. Angelerntenstatus unmittelbar nach der Abwanderung nur ein Übergangsstadium ist, an das sich in etwa zwei Dritteln der Fälle wieder ein Aufstieg auf das Facharbeiterniveau oder höher anschließt.
- [8] Diese vorläufige Feststellung ist vor dem noch zu erörternden Hintergrund zu relativieren, daß vornehmlich zwei von ihrem Qualifikationsniveau her polare Gruppen das Handwerk und den Beruf verlassen.
- [9] Vgl. zur Bewertung der Ergebnisse beider Fragen: CLAUSS, Th. / JANSEN, R.: Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg. Die Bewertung von Ausbildungsberufen mit Hilfe empirisch gewonnener Indikatoren. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin/Bonn 1984 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 65, S. 69 f.).
- [10] Bis zu welchem Grade das besondere Qualifikationsprofil der Abwanderer die Unterschiede der Arbeitsbedingungen beeinflusst, und ob es darüber hinaus weitere Einflußgrößen gibt — beispielsweise das bereits erwähnte, möglicherweise polare Arbeitsanforderungen stellende Angebot an Arbeitsplätzen außerhalb des Handwerks, das seinerseits das besondere Qualifikationsprofil der Ströme

abwandernder Erwerbstätiger prägt — kann aufgrund der Datenlage nicht entschieden werden.

- [11] Erkennbar ist, daß der Berufswechsel der Abwanderer aus deren eigener Sicht eher positive Ergebnisse zeitigte, unabhängig davon, ob es sich um Einkommen (eher besser: 75 %; eher schlechter: 13 %; Rest zu 100 %: unverändert), Arbeitsplatzsicherheit (65 %; 30 %), Arbeitsbelastungen (49 %; 32 %) oder interessante Tätigkeit handelt (60 %; 20 %). Es liegt daher nahe anzunehmen, daß es sich bei den Abwanderern tatsächlich um eine Gruppe handelt, die im

Handwerk vergleichsweise ungünstigen Bedingungen ausgesetzt war.

- [12] Vgl.: FRIEDRICH, W. / HENNINGES, H. von: Facharbeitermangel: Umfang und strukturelle Hintergründe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1982, Heft 1, S. 9. Vgl. auch: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Künftige Perspektiven von Absolventen der beruflichen Bildung im Beschäftigungssystem; Reihe: BLK Materialien zur Bildungsplanung, Bonn 1987.

Zio Georganda / Th. Papatheodossiou / Stavros Stavrou

## Bildungsplanung in der Region von West-Attika, Griechenland

Ein Pilot-Projekt

### Vorwort

Wissenschaftlich fundierte Bildungsplanung hat in Griechenland kaum Tradition, insbesondere, wenn man nach der konkreten praktischen Umsetzung der Konzepte und Zielvorstellungen sucht, die bisher in einigen wenigen Studien formuliert wurden. Zwar gab es in den letzten 20 bis 25 Jahren hier und dort gewisse Versuche, bildungspolitische Maßnahmen aufgrund künftiger bzw. vorausschaubarer sozio-ökonomischer Ziele, Arbeitskräftebedarfsprognosen, Schülerströme-Projektionen usw. sorgfältig und mit methodologischer Konsequenz zu entwerfen, vorzubereiten und zu realisieren. Sie blieben aber in den Ansätzen stecken, weil sie von den verantwortlichen Politikern i. d. R. überhaupt nicht oder nur äußerst bruchstückhaft übernommen wurden. Somit blieb ihre praktische Bewährung aus, sie erlangten lediglich theoretischen Wert und gingen in die griechische Bildungsgeschichte als das ein, was man gemeinhin als „Schubladenforschung“ bezeichnet.

Unter diesem Aspekt erhält der Beschluß des Bildungsministeriums vom Herbst 1984, ein Pilot-Projekt in der Region von West-Attika zur Erarbeitung berufsbildungspolitischer Orientierungsdaten und Entscheidungshilfen, unter Berücksichtigung alternativer Entwicklungsszenarien bis zum Jahr 2000, durchzuführen, eine besondere Bedeutung. Dies um so mehr, als seit dem Ende der 70er Anfang der 80er Jahre der politische Wille zur qualitativen und quantitativen Besserstellung der Berufsbildung innerhalb des gesamten griechischen Bildungswesens mit wesentlichen, zum Teil sogar einschneidenden gesetzlichen, organisatorischen und finanziellen Maßnahmen manifestiert wurde. Als weitere günstige Voraussetzungen sind die jedem Pilot-Projekt eigene Überschaubarkeit bezüglich seiner Dimensionen und Ziele, der vergleichsweise hohe Flexibilitäts- und Realitätsgrad, sowohl in der Phase der Analyse als auch der Umsetzung, die relativ glaubwürdigere Einschätzung entsprechender Kosten und Nutzen am Ende des Projekts und schließlich die Möglichkeit zur Begrenzung negativer Auswirkungen infolge evtl. falscher bildungspolitischer Entscheidungen zu nennen. Aus alledem ergab sich zum erstenmal für Griechenland eine Möglichkeit, die feste bildungspolitische Entschlossenheit der Regierung für ein reelles bildungspolitisches Vorhaben zu nutzen, um danach die entsprechenden Erfahrungen schrittweise, überlegt und dadurch erfolversprechend auf immer weitere Regionen verbreitern zu können.

### Ziele des Projektes

Als Hauptziele dieser Untersuchung können genannt werden:

- Die Formulierung alternativer zukünftiger Entwicklungsszenarien der Wirtschaft, ausgedrückt in Steigerungsraten des Bruttosozialprodukts (BSP), sowohl auf Landesebene als auch, durch Extrapolation, für die Region von West-Attika, mittels Auswertung vorhandener makroökonomischer Daten.
- Die Vorausschätzung struktureller Verschiebungen zwischen den Branchen hinsichtlich des Outputs im sekundären und

tertiären Sektor der Region, auf der Basis einer repräsentativen Umfrage unter den dort ansässigen Betrieben.

- Die Prognose der Arbeitsmarktlage und speziell des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften, aufgrund der in den vorher genannten Punkten gewonnenen Daten und mit Hilfe eines hierzu geeigneten mathematischen Modells.
- Die Vorgabe von Orientierungsdaten und Entscheidungshilfen an die verantwortlichen Politiker und Mitglieder der Administration zur Ausübung einer Bildungspolitik, die im Vergleich zur Vergangenheit durch mehr Realitätsbezogenheit gekennzeichnet sein würde.
- Die Einbeziehung von mittel- und unmittelbar interessierten bzw. betroffenen Personen, wie z. B. Lehrkräfte, Betriebsmanager und Kommunalpolitiker, in den Prozeß der kritischen Erläuterung, Verbreitung und praktischen Umsetzung der Ergebnisse der Untersuchung, durch die Veranstaltung entsprechender Seminare.

Darüber hinaus war eine Reihe von Nebenzielen gesetzt, wie z. B.:

- Die Fachhochschule (TEI) Athen mit den Produktionsbetrieben ihres Einzugsbereichs in Verbindung zu setzen, womit ihre künftige gegenseitige Zusammenarbeit erleichtert würde.
- Die Beteiligung von Lehrenden und Lernenden des TEI-Athen in Daten- und Informationsgewinnung sowie an der Erarbeitung von Studien, auch in Zusammenarbeit mit Forschern aus anderen Anstalten.
- Die Erforschung, hauptsächlich im sekundären Sektor, der Möglichkeiten und Perspektiven zur Einführung moderner Technologien sowie die Aufklärung der Betriebe über vorhandene Spielräume zur Verbesserung ihrer Produktivität durch eine harmonische Kombination der Faktoren „Technologie“ und „Arbeit“.
- Die Anwendung, Erprobung und Verfeinerung einer Bildungsplanung-Methodologie, die künftig auch in anderen Regionen des Landes sinnvoll anwendbar wäre.

### Die Region

Es gab eine Reihe von Gründen, die zur Auswahl der Region von West-Attika als Objekt dieser Pilot-Studie führten. Die wichtigsten von ihnen seien hier kurz umrissen:

- Diese Region verzeichnete nach dem zweiten Weltkrieg einen sehr starken Bevölkerungszuwachs, u. a. durch Zuzüger, die in meist neuentstandenen Betrieben eine Beschäftigung suchten und fanden. Sie deckten ihre akuten Wohnbedürfnisse oft spontan und durch Selbsthilfe, d. h. illegal und/oder ohne jede städtebauliche Fürsorge seitens staatlicher bzw. kommunaler Behörden. Hinzu kam eine kaum koordinierte und wenig beaufsichtigte Industrieansiedlung, so daß die Umwelt-, Wohn- und Lebensbedingungen in der Region auf ein immer niedrige-