

Variantenrechnung einzuführen, hätte den ersten Schritt in die Beliebigkeit bedeutet. Die Schlußfolgerung für die Strukturierung des Forschungsberichtes konnte danach nur lauten: die Nettokostenbilanzen alternativ nach dem Voll- und Teilkostenprinzip vorzunehmen und die Ertragsrechnung zu belassen, wie sie ist.

Die Sachverständigen haben einhellig den Nutzen der Ausbildung nach Übernahme des Lehrlings in ein Beschäftigungsverhältnis betont. Danach kann man Entscheidungen für oder gegen das Ausbildungswesen nicht allein von einer Nettokostenbilanz abhängig machen, die auf die Ausbildungszeit begrenzt ist. Dieser Punkt macht den Unterschied zwischen Produktionskosten- und Humankapitalmodell genau genommen zu einer Nebensache. Die indirekten Erträge im Rahmen des Produktionskosten- oder des Humankapitalansatzes zu erfassen, kann keine entscheidende Frage sein. Für die Bewertung der betrieblichen Berufsausbildung sind letztlich die Opportunitätskosten maßgeblich, die ein nicht ausbildender Betrieb aufwenden muß, und dazu gehören insbesondere die Mehrkosten der externen Personalrekrutierung, die durch Anwerbung, Einarbeitung, Weiterbildung sowie durch das Risiko der Fehlbesetzung entstehen.

In der BIBB-Erhebung wurde der Nutzen für die Zeit nach der Übernahme des Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis nur qualitativ durch Abfrage einer Liste von möglichen Ausbildungsmotiven untersucht. Ziel war festzustellen, welches Motiv für die Betriebe besonders wichtig bzw. nicht so wichtig ist. Das BIBB wird noch in diesem Jahr mit Fallstudien in ausgewählten Betrieben einen Versuch machen, diese Nutzenformen und die mit der Ausbildung eingesparten Opportunitätskosten zu schätzen.

Ursachen des Fachkräftemangels – Tätigkeit und Zufriedenheit von Erwerbstätigen mit unterschiedlichem beruflichen Abschluß

Heinrich Althoff

Diplomsoziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 1.2 „Qualifikationsstrukturen und Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Bei Erwerbstätigen mit unterschiedlichem berufsbildenden Abschluß, von der betrieblichen Lehre bis zum Hochschulabschluß, wird die Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit untersucht. Dabei ergibt sich eine Rangfolge der Zufriedenheit, die der Rangfolge der Abschlußniveaus entspricht. Im Zeitverlauf nehmen die Unterschiede zwischen den Niveaus jedoch ab. Bei wichtigen Aspekten ihrer Tätigkeit weisen Erwerbstätige mit einer betrieblichen Berufsausbildung eine auffallend geringe Zufriedenheit auf. Darin wird ein wesentlicher Grund des Fachkräftemangels gesehen.

Bei der Diskussion um den Facharbeitermangel wird zuweilen hervorgehoben, daß viele Hochschulabsolventen heute nicht mehr in einer ihrem Abschluß gemäßen Position arbeiten.¹ Dieser Feststellung trat kürzlich ein Bildungspolitiker bei einem Interview mit der Frage entgegen: „Glauben Sie etwa, daß dies bei den Absolventen der beruflichen Bildung anders ist?“² Und in der Tat, unterwertige Beschäftigung ist auch bei Facharbeitern nichts Neues.³ Wären die Risiken in beiden Fällen gleich, so könnte darüber hinweggegangen werden. Doch häufig sind sie ungleichmäßig verteilt und überwiegen eher bei den niedrigen Abschlüssen. Den Unterschieden solcher Risiken des Erwerbslebens und ihren Auswirkungen versucht die vorliegende Arbeit nachzugehen. Anlaß der Untersuchung war die Überzeu-

gung, daß die Gründe des Facharbeitermangels eher in derartigen Unterschieden zu suchen sind als in der betrieblichen Berufsausbildung oder bei den Jugendlichen. Lügen die Ursachen dort, dann hätte das einen Rückzug der Jugendlichen aus der betrieblichen Berufsausbildung einleiten müssen. Tatsächlich tritt seit zwei Jahrzehnten ein stetig wachsender Anteil von Schulabgängern eine betriebliche Berufsausbildung an. Derzeit durchlaufen beinahe zwei Drittel eines Altersjahrgangs eine Lehre. Ein solches Ergebnis aber ist mit der behaupteten Ausbildungsmüdigkeit der Jugendlichen oder gar der Krise des dualen Systems schwer zu vereinbaren.⁴

Zu beobachten ist aber, daß ein zunehmender Anteil der Studienanfänger an den Fachhoch- und Hochschulen über einen berufsbildenden Abschluß verfügt, zur Zeit ist es bereits ein gutes Drittel. Sie tragen durch ihre Abwanderung zum häufig beschworenen Fachkräftemangel wesentlich bei. Das ist ein ernst zu nehmender Hinweis, daß die Mängel, nach denen so akribisch auf der betrieblichen und schulischen Seite des dualen Ausbildungssystem gefahndet wird, in erster Linie im Beschäftigungssystem zu suchen sind. Denn offenkundig wird zwar die Berufsausbildung in wachsendem Maße durchlaufen und daher geschätzt, nicht aber die daran anschließende Berufstätigkeit.

Ein Weg, den Gründen der mangelnden Wertschätzung nachzugehen, ist die Untersuchung der Zufriedenheit von Erwerbstätigen unterschiedlichen Abschlußniveaus mit ihrer Tätigkeit. Ziel ist, von der unterschiedlichen Zufriedenheit auf die Ursachen der steigenden Nachfrage nach höheren berufsbildenden Abschlüssen zu schließen und damit auf die Gründe des Fachkräfteschwundes.

Methodische Hinweise

Der auf individueller Zufriedenheit beruhende Vergleich der Abschlußniveaus bedarf ei-

ner Rechtfertigung: Arbeitslosigkeit, darüber besteht in der Regel kein Zweifel, ist negativ zu bewerten, und zwar um so negativer, je länger sie dauert. Solche allgemein akzeptierten Maßstäbe gibt es für die Bewertung von Arbeitsbedingungen häufig nicht. Die Bewertung hängt hier eher von persönlichen Vorlieben und Fähigkeiten ab. Wie ist beispielsweise eine Verkaufstätigkeit zu beurteilen? Von einem kontaktscheuen Charakter mag die stete Kommunikation erfordernde Arbeit als belastend und die Tätigkeit daher als wenig zufriedenstellend empfunden werden, während sie von einem extrovertierten Charakter positiv eingeschätzt wird. — Gibt es keine allgemein gültigen Maßstäbe, mit deren Hilfe die Tätigkeiten oder andere Bedingungen der Arbeitswelt verbindlich beurteilt werden können, dann ist die subjektive Bewertung, also die durch die Befragten selbst, eine angemessene Methode.

Ist diese Einschätzung richtig, dann läßt sich das Ausmaß der Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit, dem Betriebsklima oder sogar dem Einkommen als ein einfach zu handhabendes Instrument nutzen, um die Absolventen verschiedener Abschlußebenen miteinander zu vergleichen. An die Stelle einer externen Bewertung der Tätigkeit tritt das Urteil der Betroffenen.⁵ Damit wird eine Diskussion über die Richtigkeit der gewählten Beurteilungsmaßstäbe weitgehend überflüssig. Sie ist vor allem dann überflüssig, wenn die individuelle Zufriedenheit — sei sie gerechtfertigt oder nicht — ausschlaggebend für die Mobilität wird.

Wenn etwa ein Drittel der Studienanfänger⁶ zuvor eine betriebliche Berufsausbildung durchlaufen hat, dann, so wird angenommen, speisen sich die Motive, für diese Mobilität vor allem aus der mangelnden Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten der Facharbeitertätigkeit und deren Perspektiven. Die größere Zufriedenheit verheißenden Vorteile des höheren gegenüber dem ge-

ringeren Abschlußniveau, genauer gesagt, das daraus resultierende Gefälle der Zufriedenheit, ist der eigentliche Motor des Wechsels und damit letztlich auch eine Ursache des Facharbeitermangels; das ist die Ausgangshypothese dieses Aufsatzes.⁷

Die untersuchten Daten entstammen der BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung.⁸ Sie erfaßte in den alten Bundesländern, auf die sich die Auswertungen beschränken, etwa 24 Tsd. Erwerbstätige. Die Ergebnisse werden nach vier Abschlußniveaus gegliedert: Lehr-, Fach-, Fachhoch- und Hochschulabschluß. Um eine Veränderung der Ergebnisse im Zeitverlauf prüfen zu können, wird das Jahr des Ausbildungsabschlusses der Befragten einem von drei Zeiträumen zugeordnet (bis 1972, 1973 bis 1982, 1983 bis 1992). Damit entstehen drei Kohorten von Abschlußjahrgängen.

Das Qualifikationsniveau der Tätigkeit

Bevor auf unterschiedliche Aspekte der Zufriedenheit eingegangen wird, soll kurz der Übergang in die Erwerbstätigkeit sowie das Tätigkeitsniveau von den Absolventen einer Lehre bis zu denen der Hochschule dargestellt werden. Daraus lassen sich Rückschlüsse auch auf die Validität der Antworten auf Fragen nach der Zufriedenheit ziehen.

Die Frage nach der Beschäftigung unmittelbar nach Abschluß der eigenen Ausbildung hat für die Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung ein vergleichsweise günstiges Ergebnis. Denn die Chance, eine der Ausbildung entsprechende Tätigkeit aufnehmen zu können, war immer vergleichsweise gut, und ist es, wie die Resultate der drei Kohorten belegen (Tabelle, Block 1, Zeile 1: 84/79/81 Prozent), auch heute noch.⁹

Auffallend ungünstig ist demgegenüber die Entwicklung bei den Hochschulabsolventen.

Denn der Übergang in eine adäquate Tätigkeit ist erheblich schwieriger geworden (Block 4, Zeile 1: 86/74/60 Prozent) und die Risiken, darunter vor allem das der Arbeitslosigkeit, sind wesentlich gestiegen (Zeile 3). Verschont wurden von dieser Entwicklung auch die Absolventen der Fachhochschulen nicht. Die naheliegende Annahme, es handle sich nur um die typischen Übergangsprobleme hochqualifizierter Absolventen, wird von dem Untersuchungsergebnis nicht gestützt. Denn die Übergangsrisiken der jüngsten Kohorte haben, mit Ausnahme der Lehre, bei allen Abschlüssen zugenommen.

Das Qualifikationsniveau der gegenwärtigen Tätigkeiten wird mit der Frage erschlossen, ob diese Tätigkeit auch von jemandem mit geringerer Qualifikation ausgeübt werden könnte (Zeile 4). Und hier ist auffallend, daß gerade beim Lehrabschluß ein größerer Anteil als bei allen anderen Abschlüssen (Durchschnitt Lehre: 23, Fachschule: 12, Fachhochschule: 9, Hochschule: 8 Prozent) der Überzeugung ist, daß die eigene Tätigkeit auch von Personen mit geringerer Ausbildung wahrgenommen werden kann, bei den Absolventen einer Lehre also auch von Angelernten oder von Hilfsarbeitern. Das ist ein beinahe doppelt so großer Anteil, wie bei der nächsthöheren Gruppe, den Fachschulabsolventen, bei der nur zwölf Prozent einer Tätigkeit nachgehen, die auch von geringer Qualifizierten ausgeübt werden könnte.

Den Absolventen der übrigen Abschlußniveaus gelingt es offenbar relativ rasch, nach dem Übergang ins Erwerbsleben sich in eine adäquate Tätigkeit einzufädeln. Denn selbst die jüngsten Kohorten weisen nur vergleichsweise kleine Anteile von Beschäftigten auf, die meinen, ihre Tätigkeit könne auch von geringer Qualifizierten ausgeübt werden. Bei den Lehrabsolventen bleibt demgegenüber der hohe Sockel unter Niveau Beschäftigter in allen drei Kohorten gleich. Absolventen der betrieblichen Berufsausbildung haben

sich daher häufiger auf Tätigkeiten einzuordnen, die unterhalb ihres Abschlußniveaus liegen.

Mit Ausnahme der Lehre ist jedoch bei den jüngeren Kohorten aller Absolventen ein Anstieg der Überzeugung zu beobachten, die eigene Tätigkeit könne auch von geringer Qualifizierten wahrgenommen werden. Das läßt sich als zunehmender Einsatz unterhalb des jeweiligen Abschlußniveaus deuten. Am stärksten ist dieser Trend bei den Absolventen der Hochschulen ausgeprägt, obgleich der Anteil unter Niveau Beschäftigter (Zeile 4, Kohorte III: zwölf Prozent) dort im Vergleich zur Lehre (21 Prozent) auch heute noch recht niedrig ist.¹⁰

Hier muß ein Einwand gegen die bisher vorgenommene Deutung der Ergebnisse berücksichtigt werden, der prinzipiell schwer auszuräumen ist. Und zwar geht es um die drei Alterskohorten, mit deren Hilfe versucht wird, Entwicklungstendenzen im Erwerbssystem darzustellen: Sind beispielsweise die jüngeren Kohorten der Hochschulabsolventen im höheren Maße davon überzeugt, einer unterwertigen Beschäftigung nachzugehen als die älteren (Zeile 4, Block 4), dann wird das als eine ungünstige Entwicklung der Tätigkeitsstruktur bei Hochschulabsolventen interpretiert. Methodisch schlüssig wäre auch eine individuenbezogene Deutung. Beispielsweise die, daß Hochschulabsolventen im Verlaufe ihres Berufslebens zufriedener werden und daher weniger zu der Auffassung neigen, ihre Tätigkeit könnte auch von geringer Qualifizierten ausgeübt werden. Denkbar wäre ferner, daß solche veränderten Einschätzungen auch auf größere Berufserfahrung oder auf andere beim Erwerbstätigen liegende Ursachen zurückgeführt werden können.

Gegen solche individuenzentrierten Deutungen spricht die fehlende Einheitlichkeit der Tendenz. Wenn bei den betrieblich ausgebildeten Erwerbstätigen eine positive Verände-

rung zu beobachten ist (Zeile 4, Block 1) und eine negative bei den Erwerbstätigen aller übrigen Abschlußniveaus (Zeile 4, die Blöcke 2, 3, 4), dann läßt das eher auf strukturelle Veränderungen in der Erwerbstätigkeit schließen als auf einen mit dem Alter oder der Berufserfahrung zusammenhängenden Wandel der individuellen Einschätzungen. Dieser Wandel müßte auf schwer zu erklärende Weise bei den betrieblich Ausgebildeten genau zu den entgegengesetzten Resultaten führen wie bei allen übrigen Absolventen, denn nur bei den Absolventen einer Lehre verbessern sich die Ergebnisse.

Aus ähnlichen Überlegungen wird im weiteren Gang der Untersuchung auch bei einer steigenden oder fallenden Zufriedenheit der Erwerbstätigen stets die strukturelle gegenüber der individuellen Deutung bevorzugt, auch wenn dieser unter methodischem Aspekt derselbe Rang gebührt.

Die Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Tätigkeit

Die Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten des Erwerbslebens, darauf wurde hingewiesen, wird herangezogen, um die einzelnen Abschlußniveaus miteinander zu vergleichen. Die nicht mehr hinterfragte Annahme, gleichsam Axiom der folgenden Interpretationen ist, daß Gleichgewicht dann herrscht, wenn die Zufriedenheit auf allen Abschlußniveaus annähernd gleich groß ist. Sind die Absolventen auf einem der Niveaus weniger zufrieden, so läßt sich der Unterschied als Handlungspotential deuten. Zwar wird nicht jeder, der unzufrieden mit einem Zustand ist, auch versuchen, ihn zu ändern, aber vermutlich wird unter den Unzufriedenen der entsprechende Anteil größer sein, als unter den Zufriedenen. Ob solche Potentiale in Mobilität umgesetzt werden, hängt von den Schwierigkeiten ab, das Niveau zu wechseln. Langfristig aber, davon ist auszugehen, gibt es eine starke Tendenz, Differenzen der

Zufriedenheit auszugleichen, und sei es in der nächsten Generation über die Wahl anderer Bildungswege, die zu anderen Abschlußniveaus führen, wie es derzeit zu beobachten ist.

Der Übersichtlichkeit halber wird in der Tabelle jeweils nur der Anteil der Absolventen ausgewiesen, die mit ihrer Tätigkeit, dem Einkommen etc. „sehr zufrieden“ sind. Die Anteile der „im großen und ganzen zufriedenen“ Absolventen, der „eher unzufriedenen“ oder auch der „sehr unzufriedenen“ Absolventen bleiben unberücksichtigt. Das beeinträchtigt nicht den hier maßgebenden Vergleich der Abschlußniveaus.¹¹ Als Folge dieser Verfahrensweise lassen sich die Prozentwerte der Tabelle aber nicht mehr zu hundert Prozent addieren.

Beim Vergleich der Zufriedenheit mit der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit (Zeile 6), fallen zwei Zäsuren ins Auge: Der Sprung von der Zufriedenheit der Absolventen einer Lehre (Durchschnitt: sehr zufrieden: 31 Prozent) zum Fachschul- und Fachhochschulniveau (39/37 Prozent) und ein weiterer Sprung zum Hochschulniveau (45 Prozent). Der Vergleich der drei Kohorten belegt weiter, daß mit Ausnahme der Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung das Ausmaß der Zufriedenheit abnimmt. Beträgt die Spannweite bei den unterschiedlichen Absolventen, die bis 1972 ihren Abschluß erwarben (Kohorte I), vom geringsten bis zum höchsten Anteil sehr Zufriedener noch 18 Prozentpunkte (Hochschule: 50/Lehre: 32 Prozent), so ist er bei den Absolventen, die zwischen 1983 und 1992 den Abschluß erwarben (Kohorte III) auf zehn Prozentpunkte geschrumpft (Hochschule: 42/Lehre: 32 Prozent). Die relative Position der Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung hat sich damit verbessert. Das erwähnte Gleichgewicht besteht aber nicht und insofern immer noch die Chance, durch Mobilität, das heißt durch Wechsel des Abschlußniveaus, die Zufriedenheit zu steigern.

Die weiteren Aspekte der Zufriedenheit im Berufsleben sind nach ihrem Erklärungsgrad für die Gesamtzufriedenheit geordnet. Am wichtigsten ist die Zufriedenheit mit Art und Inhalt der Tätigkeit, gefolgt von der, die eigenen Fähigkeiten einsetzen zu können. — Beim wichtigsten Aspekt (Zeile 7) gibt es eine klare Hierarchie der Abschlüsse. Von den Personen mit Lehrabschluß sind im Durchschnitt 31 Prozent sehr zufrieden mit Art und Inhalt ihrer Tätigkeit, und in aufsteigender Folge beim Fachschulabschluß 39, beim Fachhochschulabschluß 42 und beim Hochschulabschluß 50 Prozent. Auch hier gilt wieder, daß mit Ausnahme der Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung bei allen übrigen Abschlußniveaus die jüngeren Kohorten weniger zufrieden sind als die älteren. Am auffallendsten ist dieser Unterschied bei den Hochschulabsolventen („sehr zufrieden“, Kohorte I: 54, Kohorte III: 45 Prozent, Unterschied: 9 Prozentpunkte).

Wird das Ergebnis als Entwicklung gedeutet, dann nimmt der Unterschied der Zufriedenheit mit Art und Inhalt der Tätigkeit zwischen den Abschlußniveaus zu Lasten der höheren Abschlüsse drastisch ab: Besteht bei der Kohorte I noch ein Unterschied von 23 Prozentpunkten zwischen der geringsten Zufriedenheit und der höchsten (Lehre: „sehr zufrieden“: 31; Hochschule: 54 Prozent), so sinkt der Abstand bei der Kohorte III auf 13 Prozentpunkte (Lehre: 32; Hochschule: 45 Prozent). Der Erwerb eines höheren Abschlußniveaus dürfte also früher mit einem wesentlich größeren Zufriedenheitsgewinn verbunden gewesen sein als heute.

Bei dem anderen wichtigen Tätigkeitsaspekt, der Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten bei der Arbeit einsetzen zu können (Zeile 8), gibt es gleichfalls eine deutliche Hierarchie der Abschlußniveaus (Durchschnitt „sehr zufrieden“: Lehre: 24, Fachschule: 32, Fachhochschule: 33, Hochschule: 39 Prozent). Und auch hier sind die jüngeren Kohorten mit

Ausnahme der Absolventen der betrieblichen Berufsausbildung und der Fachschulen weniger zufrieden als die älteren. Am auffallendsten ist der Unterschied wiederum bei den Hochschulabsolventen (acht Prozentpunkte). Die Entwicklung läßt sich auch hier als Annäherung der Zufriedenheit zwischen den Abschlußniveaus zu Lasten der höheren Abschlüsse deuten.

Es erübrigt sich, den verschiedenen Aspekten der Tätigkeit und dem jeweiligen Grad der Zufriedenheit im einzelnen nachzugehen. Die Ergebnisse sind unmittelbar der Tabelle zu entnehmen. Es genügt, noch einmal auf die durchgehenden Tendenzen hinzuweisen. Und zwar gilt beinahe unabhängig vom untersuchten Aspekt, daß die Absolventen des jeweils höheren Abschlußniveaus beinahe immer zufriedener sind als die des niedrigeren. Ausnahmen sind das Betriebsklima und die Arbeitsbelastung (Durchschnitte, Zeilen 9 und 12). Gleichzeitig gilt aber auch, daß die Unterschiede der Zufriedenheit zwischen den Abschlußniveaus stets abnehmen. Die Angleichung vollzieht sich dabei fast regelmäßig zu Lasten der Hochschulabsolventen, deren Zufriedenheit fällt, während die der niedrigeren Abschlüsse eher konstant bleibt oder geringfügig zunimmt.

Diskussion der Ergebnisse

Die geringere Zufriedenheit der jüngeren gegenüber den älteren Abschlußjahrgängen ist hier jeweils als strukturelle Veränderung im Erwerbssystem gedeutet worden: Die jüngeren Erwerbstätigen sind nicht per se unzufriedener als die älteren und werden mit zunehmendem Alter zufriedener, sondern sie finden im Durchschnitt weniger günstige Bedingungen vor. Es gibt für sie tatsächlich weniger Grund zur Zufriedenheit.¹²

Es liegt nahe, die ungünstigeren Bedingungen auf ein geringer gewordenen Angebot geeigneter Arbeitsplätze für Absolventen mit

Tätigkeit und Zufriedenheit von Absolventen unterschiedlicher AbschnuBniveaus — alte Bundesländer (Angaben in Prozent)

Zeile	Absolventen betr. Berufsausbildg.				Absolventen Fachschule				Absolventen Fachhochschule				Absolventen Hochschule				Erwerbstätige gesamt ¹			
	Kohorte I (bis 1972)	Kohorte II (1973—1982)	Kohorte III (1983—1992)	Durchschnitt	Kohorte I (bis 1972)	Kohorte II (1973—1982)	Kohorte III (1983—1992)	Durchschnitt	Kohorte I (bis 1972)	Kohorte II (1973—1982)	Kohorte III (1983—1992)	Durchschnitt	Kohorte I (bis 1972)	Kohorte II (1973—1982)	Kohorte III (1983—1992)	Durchschnitt	Kohorte I (bis 1972)	Kohorte II (1973—1982)	Kohorte III (1983—1992)	Durchschnitt
	Block 1				Block 2				Block 3				Block 4				Block 5			
Anteil derer, die gleich nach der Ausbildung . . .																				
1 eine Tätigkeit ausübten, die ihrer Ausbildung entsprach:	84	79	81	82	83	80	73	79	92	76	78	82	86	74	60	73	84	78	77	80
2 nicht ihrer Ausbildung entsprechend tätig waren:	10	10	9	10	4	5	6	5	1	4	4	3	4	6	9	6	9	9	9	9
3 arbeitslos waren:	1	4	5	3	1	4	3	3	1	9	8	6	2	10	16	10	1	5	6	4
Anteil derer, die meinen, ihre Tätigkeit . . .																				
4 könnte auch mit geringer Qualifikation ausgeübt werden:	24	24	21	23	10	13	15	12	9	8	11	9	5	8	12	8	26	23	21	24
5 könnte auch mit anderer Qualifikation ausgeübt werden:	29	25	23	26	19	20	22	20	21	24	27	24	14	20	24	19	27	25	25	26
Anteil derer, die sehr zufrieden sind mit . . .																				
6 ihrer jetzigen beruflichen Tätigkeit insgesamt:	32	30	32	31	40	38	37	39	40	37	36	37	50	44	42	45	32	32	33	32
7 der Art und dem Inhalt ihrer Tätigkeit:	31	30	32	31	41	36	37	39	47	37	42	42	54	50	45	50	33	32	34	33
8 den Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten anzuwenden:	23	22	26	24	34	30	32	32	36	31	32	33	43	40	35	39	24	25	27	25
9 dem Betriebsklima:	37	37	41	38	38	34	38	37	34	36	34	35	40	38	36	38	37	36	39	37
10 ihrem Einkommen:	13	12	11	12	17	13	13	15	16	17	12	15	27	23	21	24	14	14	12	13
11 den Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzulernen:	12	13	17	14	20	19	24	21	21	25	29	25	32	26	29	29	14	16	20	16
12 dem Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung:	12	10	13	12	11	11	12	11	7	11	8	9	11	9	11	11	12	10	12	11
13 den räumlichen Verhältnissen und Umfeld ihres Arbeitsplatzes:	28	26	28	27	31	27	28	29	35	32	32	33	37	32	26	32	28	27	28	28
14 den Aufstiegsmöglichkeiten:	9	9	11	10	16	12	15	15	14	13	13	13	20	16	17	18	10	10	12	11
¹ Bei den Erwerbstätigen insgesamt sind auch die Un- und Angelernten inbegriffen.																				
Lesebeispiel 1: Bei den Hochschulabsolventen (Block 4) waren unter denen, die bis 1972 ihr Studium abschlossen, 86 % der Ansicht, daß sie nach Studienabschluß eine Tätigkeit aufnahmen (Zeile 1), die ihrer Ausbildung entsprach. Dieser Anteil sank bei der folgenden Kohorte (Abschluß 1973—1982) auf 74 % und dann auf 60 %. Auch bei den Erwerbstätigen insgesamt (5. Block) haben die Übergangsrisiken, auch das der Arbeitslosigkeit (Zeile 3), zugenommen.																				
Lesebeispiel 2: Bei den Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung blieb die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit (Zeile 6, Block 1) in allen drei Kohorten beinahe konstant (Anteil „sehr zufrieden“: 32 %, 31 %, 32 %); während sie bei den Hochschulabsolventen (Block 4) sank (Anteil „sehr zufrieden“: 50 %, 44 %, 42 %). Bei den Erwerbstätigen insgesamt (Block 5) blieb sie jedoch weitgehend gleich (Anteil „sehr zufrieden“: 32 %, 32 %, 33 %).																				

höherem beruflichen Abschluß zurückzuführen. Diese Deutung ist aber sicher falsch, eher trifft das Gegenteil zu, das Angebot geeigneter Arbeitsplätze ist gewachsen, aber es hat mit der Nachfrage nicht Schritt gehalten.

Die abnehmende Zufriedenheit — besonders auffallend bei den Hochschulabsolventen —

ist daher ein Problem mangelnder Ausgewogenheit von Angebot und Nachfrage und letztlich ein „Mengenproblem“. Das wird unmittelbar einsichtig, wenn von einer weitgehend konstanten Status- und Einkommenspyramide ausgegangen wird: Beispielsweise fanden die an der Spitze der Pyramide stehenden Hochschulabsolventen, als sie nur

fünf Prozent der Erwerbstätigen darstellten, günstigere Bedingungen vor als derzeit, wo bereits fünfzehn bis zwanzig Prozent eines Altersjahrgangs mit einem Hochschulabschluß ins Erwerbsleben treten. Sie werden zum Teil auf weniger günstige Positionen verwiesen und reagieren mit abnehmender Zufriedenheit.

Bei einer etwas ressentimentgeladenen Beurteilung dieser Entwicklung mag mancher sich in seiner Überzeugung bestätigt fühlen, daß die Bildungsexpansion nur die Zahl der Unzufriedenen vergrößerte. Denn zufriedener mit ihrer beruflichen Tätigkeit (Zeile 6) sind offenbar nicht einmal die Absolventen der betrieblichen Berufsausbildung geworden. Bei allen anderen Abschlüssen nimmt die Zufriedenheit in Richtung der jüngeren Abschlußjahrgänge sogar regelmäßig ab.¹³

Glücklicherweise beruht der Eindruck wachsender Unzufriedenheit auf einer Täuschung. Denn bei den Erwerbstätigen insgesamt hat sich der Anteil sehr Zufriedener nicht verändert (Block 5, Zeile 6: 32, 32, 33 Prozent).¹⁴ Unter Berücksichtigung auch der übrigen Aspekte (Block 5, Zeilen 7 bis 14) kann sogar von einer etwas größeren Zufriedenheit unter den jüngeren Erwerbstätigen ausgegangen werden. Das klingt angesichts einer fast bei allen Abschlußniveaus fallenden Zufriedenheit sicher paradox, ist es aber nicht. Es ist vielmehr die Folge der quantitativen Umschichtung zugunsten der Absolventen höherer Abschlußniveaus. Dort ist der Anteil sehr Zufriedener zwar besonders stark gesunken, in der Regel ist er dort aber immer noch größer als bei den Absolventen niedrigerer Niveaus.

Wenn die Unterschiede der Zufriedenheit zwischen den Abschlußniveaus abnehmen und sie dergestalt enger zusammenrücken, dann hat sich die Bildungsexpansion der vergangenen Jahrzehnte offenkundig ausgleichend ausgewirkt. Das ist eine Entwicklung hin zu einem stabileren Gleichgewicht, das sich auch positiv auf die Versorgung mit Fachkräften auswirken kann. Denn sobald der mit dem Wechsel verbundene Zufriedenheitsgewinn schwindet, schwindet auch der Anreiz zum Wechsel.

Dieser Zeitpunkt scheint indes noch nicht gekommen. Denn gerade bei einigen für die Berufszufriedenheit maßgebenden Aspekten

bestehen noch auffallende Differenzen. Die im Zusammenhang mit der Diskussion um den Fachkräftemangel wohl aufschlußreichsten Ergebnisse sind die vergleichsweise geringe Zufriedenheit der Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung mit Art und Inhalt ihrer Tätigkeit (Zeile 7), der Möglichkeit, ihre Fähigkeiten in die eigene Arbeit einbringen zu können (Zeile 8), sowie der Möglichkeit, sich weiterzubilden und hinzu-zulernen (Zeile 11).

Bei diesen für jede Facharbeit zentralen Kategorien besteht ein schwer erklärbarer Abstand zu den jeweils höheren Abschlußniveaus. Das bedenkenswerte Resultat spiegelt sich noch einmal in der bei den Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung am weitesten verbreiteten Überzeugung, daß die eigene Tätigkeit auch von geringer Qualifizierten (Zeile 4) ausgeübt werden kann. Solche Ergebnisse charakterisieren wohl am prägnantesten die Defizite der Tätigkeit von Fachkräften und verweisen recht deutlich auf die wesentlichen Ursachen der Abwanderung und des Fachkräftemangels.

Die als Folge der Bildungsexpansion eingetretene Annäherung der Zufriedenheit zwischen den Abschlußebenen ist sicher positiv zu bewerten. Ob der Weg, auf dem dies Ziel erreicht wurde, tatsächlich der einzig mögliche war, kann bezweifelt werden. Erkauft wurde die Annäherung durch stete Abwanderung von Fachkräften und durch eine Abnahme der Zufriedenheit bei den Abschlüssen oberhalb des Facharbeiterniveaus.

Einfacher wäre es gewesen, die Zufriedenheitslücke durch gezielte Anhebung der Arbeitsbedingungen von Fachkräften zu schließen. Damit hätte der beklagten Erosion des Facharbeiterbestandes frühzeitig entgegen-gewirkt werden können. Diese Möglichkeit wurde indes nicht hinreichend genutzt. Die Bildungsexpansion eröffnete den Jugendlichen andere Möglichkeiten. Sie in jedem Falle für die besseren zu halten, dazu bedarf

es einer starken Überzeugung von der Qualität und Praxisbezogenheit schulischer Bildungswege.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Falk, R.; Weiß, R.: *Zukunft der Akademiker. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik* 5 / 1993. Köln 1993

² Vgl. Gottschalk, R.: *SPD fordert hochwertige Ausbildungsberufe als echte Alternative zum Studium. Interview mit dem SPD-Politiker Peter Glotz. In: Handelsblatt, Nr. 190, vom 1./2. 10. 1993*

³ Vgl. v. Henningsen, H.: *Ausbildung und Verbleib von Facharbeitern. Eine empirische Analyse für die Zeit von 1980 bis 1989. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Heft 155), Nürnberg 1991*

⁴ Vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): *Grund- und Strukturdaten 1992 / 93, S. 120*

⁵ Vgl. Bruggemann, A.; Groskurth, P.; Ulich, E.: *Arbeitszufriedenheit. Bern, Stuttgart, Wien 1975.*

Vgl. Gebert, D.; v. Rosenstiel: *Organisationspsychologie. Stuttgart 1989*

⁶ Vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): *Grund- und Strukturdaten 1992/93, S. 202. Quelle der Daten: Hochschul-Informations-System GmbH, Hannover*

⁷ Ein solches Untersuchungskonzept kann natürlich nicht alle Aspekte vertikaler Mobilität, vor allem nicht den Abstieg nach einer Facharbeiterausbildung erklären, und es birgt natürlich auch Gefahren. Es ist zwangsläufig dann verfehlt, wenn normative Vorstellungen maßgebend werden. Wäre beispielsweise die Weiterbildungsaktivität der Hochschulabsolventen im Schnitt doppelt so groß wie die der Facharbeiter und würde gleichzeitig postuliert, daß dieser Abstand angesichts der technologischen Anforderungen auch auf Facharbeiterebene nicht zu tolerieren ist, dann wäre die Zufriedenheit der Facharbeiter mit den gegenwärtigen Verhältnissen kein geeigneter Maßstab mehr. Drastischere Beispiele lassen sich bei gesundheitsschädigenden Tätigkeiten finden, wo aus humanitären Gründen die individuelle Zufriedenheit ggf. hintanzutreten hat.

⁸ Vgl. Jansen, R.; Stooß, F.: *Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland. Ein Überblick über die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1991/1992. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1993*

⁹ Schöngen und Westhoff kommen hier zu geringeren Werten. Das liegt vermutlich an einer engeren Fragestellung. Vgl. Schöngen, K.; Westhoff, G.: *Berufswege nach der Ausbildung — die ersten drei Jahre. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 156, S. 16ff. Bundesinstitut für Berufsbildung 1992*

Vgl. Westhoff, G.; Bolder, A. (Hrsg.): *Entwarnung an der zweiten Schwelle? Übergänge von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben. Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 12, Bundesinstitut für Berufsbildung 1991*

¹⁰ Der stete Rückgang der unter Niveau Beschäftigten bei den Erwerbstätigen insgesamt (Tabelle, Zeile 4, Block 5: 26, 23, 21 Prozent) ist eine Folge der Abnahme von Unge-

„Team und Teamfähigkeit“

lernten, die als „Abschlußniveau“ nicht gesondert ausgewiesen werden. Bleiben die Ungelernten unberücksichtigt, dann ergibt sich ein im Zeitverlauf gleichbleibender Anteil von unter Niveau Beschäftigten (Kohorte I: 19, Kohorte II: 19, Kohorte III: 18 Prozent).

¹¹ Es wird hier nur immer die eine Seite der Häufigkeitsverteilung, d. h., der Anteil der „sehr zufriedenen“ Befragten bei den verschiedenen Themen miteinander verglichen. Das ist eine etwas ökonomischere und übersichtlichere Darstellung, als wenn alle Grade der Zufriedenheit ausgewiesen würden. Eine andere Möglichkeit wäre gewesen, die Anteile der „sehr unzufriedenen“ und „eher unzufriedenen“ Befragten aufzusummieren und miteinander zu vergleichen. Das ergab aber häufig — wegen der Rechtsschiefe der Verteilungen — sehr geringe, kaum zum Vergleich geeignete Werte. Es wäre schließlich auch möglich gewesen, die Mittelwerte der vierstufigen Skalen miteinander zu vergleichen. Das hier gewählte Verfahren erschien, trotz einiger methodischer Bedenken, jedoch als das geeignetste weil sinnfälligste.

¹² Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß auch die andere, altersbedingte Deutung methodisch einwandfrei ist. Da aber einerseits die retrospektive Frage nach dem Übergang ins Beschäftigungssystem (Zeilen 1, 2, 3 der Tabelle) gleichfalls ungünstiger gewordene Bedingungen für die jüngeren Kohorten ausweist — und hier gibt es unter methodischen Gesichtspunkten nur diese eine Deutungsmöglichkeit — und andererseits die Absolventen der betrieblichen Berufsausbildung zumeist ihr Zufriedenheitsniveau gehalten haben, während es bei den Absolventen der übrigen Abschlußniveaus sinkt, was nur auf sehr kompliziertem Wege zu erklären wäre, wird für die Absolventen oberhalb des Facharbeiterniveaus von tatsächlich ungünstiger gewordenen Bedingungen ausgegangen. Es wird also die strukturelle Deutung einer Veränderung innerhalb des Systems der Erwerbsarbeit bevorzugt.

¹³ Für die Ungelernten, die zwar in das Gesamtergebnis für alle Erwerbstätigen eingingen, in der tabellarischen Darstellung aber nicht berücksichtigt wurden, gilt etwa dasselbe, wie für die Absolventen der betrieblichen Berufsausbildung: Die Zufriedenheit mit ihrer beruflichen Tätigkeit ist auf niedrigem Niveau bei den drei Kohorten annähernd gleich geblieben.

¹⁴ Das trifft auch dann noch zu, wenn bei den Erwerbstätigen insgesamt die nicht gesondert ausgewiesenen Ungelernten unberücksichtigt bleiben, die im Zeitverlauf abnehmen. „Sehr zufrieden“ mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt sind dann: Kohorte I: 35, Kohorte II: 33, Kohorte III: 34 Prozent).

Brigitte Seyfried

Diplompsychologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 2.2 „Lehr- und Lernprozesse in der Berufsausbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Die psychischen Dimensionen von Teamfähigkeit bleiben in der einschlägigen Schlüsselqualifikationsliteratur und betrieblichen Praxis unberücksichtigt. Allgemein als kooperative Handlungsweisen formuliert, werden Persönlichkeitsfaktoren ausgeklammert, die nicht direkt beobachtbar, sondern aus der Art des Verhaltens zu erschließen sind. Nicht thematisiert wird auch die Wechselbeziehung im Interaktionsprozeß, obwohl jedes Gruppengeschehen lebendiges Geschehen ist. Wenn die eingesetzten Lehr-/Lernmethoden und Trainingsmaßnahmen erfolgreich sein sollen, muß die Gesamtpersönlichkeit im sozialen Kontext ins Blickfeld rücken.

Neue Konzepte der Arbeitsorganisation und veränderte Arbeitsinhalte führten zu einer Renaissance der Team- bzw. Gruppenarbeit — eine Form, welche vor Jahren noch skeptisch betrachtet und teilweise abgelehnt wurde.¹ Teamfähigkeit (Synonyme: Kooperations-, Kommunikations-, Interaktionsfähigkeit u. ä. m.) als viel zitierte Schlüsselqualifikation steht damit in unmittelbarem Zusammenhang. Die Anforderungen an Teamfähigkeit werden verallgemeinert als verhaltensorientierte kooperative Leistungen beschrieben.² In der Praxis zeigt sich, daß nicht immer „ein Rädchen ins andere greift“, sondern das Gruppenrad mehr oder weniger blockiert. Die objektive Anforderungsstruktur allein scheint keine für alle passenden