

Heinrich Althoff

Neue Ausbildungsverträge und Vertragslösungen

Eine Analyse beruflicher Entwicklungen im Zeitraum 1978 bis 1982

Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen erreichte 1981 einen vorläufigen Höhepunkt: Jeder sechste, im Handwerk sogar jeder fünfte Jugendliche, der eine betriebliche Berufsausbildung begonnen hatte, löste seinen Ausbildungsvertrag. Diese Entwicklung war Anlaß, auf Berufsebene, dem Zusammenhang von Vertragslösungen und neuen Ausbildungsverträgen nachzugehen. Dabei wird die Vertragslösung als Indikator der Attraktivität von Ausbildungsberufen verwendet. Es erweist sich, daß trotz des Ausbildungsplatzmangels in den vergangenen Jahren keine überdurchschnittliche Zunahme von Jugendlichen in den weniger gefragten Berufen stattfand. Desgleichen läßt sich weder belegen, daß weibliche Auszubildende höhere Vertragslösungsraten als männliche aufweisen, noch, daß der Anteil weiblicher Jugendlicher vorwiegend in den abnehmenden oder weniger attraktiven Berufen zunahm. Der Anteil wuchs jedoch auffallend stark in solchen Berufen, in denen Frauen bisher gering vertreten waren.

Die Vertragslösung ist vor dem Hintergrund des seit Jahren anhaltenden Mangels an Ausbildungsplätzen häufig als eine wenn nicht unsoziale so doch besonders fragwürdige Verhaltensweise der Jugendlichen geziehen worden. Die Einschätzung mag angesichts eines steigenden Anteils von Vertragslösungen in den letzten Jahren — der zunehmenden Aufgabe von Ausbildungsplätzen — bei gleichzeitig wachsender Knappheit von Ausbildungsmöglichkeiten, auf den ersten Blick verständlich erscheinen. Ein zweiter Blick lehrt indes, daß beide Entwicklungen einander wohl auch bedingen. Denn ein nicht unwesentlicher Teil von Vertragslösungen geht wegen der konjunkturellen Lage vom Betrieb aus; man erinnere sich der beträchtlichen Zahl von Konkursen gerade bei den vornehmlich die Ausbildung tragenden Klein- und Mittelbetrieben.

Doch selbst Vertragslösungen, die ursächlich eher den Jugendlichen zuzuordnen sind, geben für eine moralische Beurteilung des Phänomens wenig Anlaß. Denn ist es einem Auszubildenden unter den gegebenen Umständen vorzuwerfen, wenn er von der freien Berufswahl Gebrauch macht und den Beruf, den er beim ersten Anlauf angesichts der Mangelsituation nicht hat wählen können, bei sich bietender Gelegenheit doch noch zu ergreifen sucht?

Unabhängig von der angespannten Lage am Ausbildungsstellenmarkt weisen überdurchschnittliche Lösungsraten in den Ausbildungsberufen auf ungünstige, zumindest aus der Sicht der Jugendlichen ungünstig erscheinende Ausbildungsbedingungen, wenig attraktive Tätigkeiten oder schlechte Berufsperspektiven hin. Geht man gleichzeitig von einem Verdrängungswettbewerb unter den Jugendlichen aus, so werden Berufe mit einem guten „Image“ überdurchschnittlich geeignete Auszubildende auf sich lenken und umgekehrt. Günstige wie ungünstige Ausgangsbedingungen auf Seiten der Berufe wie der Auszubildenden kumulieren sich daher.

Wenngleich der ursächliche Zusammenhang zwischen den in den letzten Jahren zunehmenden Vertragslösungen und dem Ausbildungsplatzmangel deutlicher sein dürfte, als es auf den ersten Blick scheint, so gibt es durchaus weniger offenkundige Verknüpfungen zwischen den seit 1978 von der amtlichen Berufsbildungsstatistik in allen Ausbildungsbereichen erfaßten Vertragslösungen und weiteren, gleichfalls von der Statistik registrierten Merkmalen.

Vertragslösungen und neue Ausbildungsverträge

Ausgehend vom bestehenden Ausbildungsplatzmangel wäre es einleuchtend, wenn in den vergangenen Jahren besonders Berufe

mit einem ungünstigen Image, also Berufe mit überdurchschnittlicher Vertragslösungsrate zugenommen hätten, weil — so könnte vermutet werden — erst unter den gegebenen Bedingungen die dort angebotenen Plätze verstärkt besetzt werden können. Es wäre ferner nicht unplausibel, wenn unter solchen Voraussetzungen vor allem Berufe mit einer hohen Steigerungsrate neuer Verträge sich auch durch eine überdurchschnittliche Zunahme der Vertragslösungsrate auszeichneten, weil viele Jugendliche, die in Ermangelung geeigneter Alternativen auf diese Berufe zurückgriffen, sie bei passender Gelegenheit wieder zu verlassen suchten.

Beide Annahmen halten einer empirischen Prüfung nicht stand. Vielmehr weisen selbst jene Berufe, die weit überproportional hohe Steigerungsrate neuer Verträge verzeichnen, im Mittel etwa durchschnittliche Lösungsrate auf. Und auch die Zunahme der Lösungsrate liegt nur knapp über dem Durchschnitt [1]. Ein statistischer Zusammenhang läßt sich in beiden Fällen nicht feststellen ($r = -0,04$; $r = -0,03$). — In den Jahren 1978 bis 1982 expandierten daher nicht vornehmlich Berufe mit hoher Vertragslösungsrate, also jene Berufe, die sich nach unserer Einschätzung durch besonders geringe Attraktivität bei den Jugendlichen auszeichnen.

Ein recht interessanter, wenn auch eher auf formaler Ebene bestehender Zusammenhang zwischen neuen Ausbildungsverträgen und Vertragslösungen ergibt sich, wenn berücksichtigt wird, daß ausweislich empirischer Studien [2] etwa die Hälfte der vertraglösenden Jugendlichen die Ausbildung nicht endgültig abbricht, sondern sie mit einem Folgevertrag in einem anderen Betrieb oder Beruf fortsetzt. Die Verträge dieser Berufs- bzw. Betriebswechsler werden sowohl von der Berufsbildungsstatistik als auch von der Statistik zum 30. September für die jährliche Berufsbildungsbilanz der Bundesregierung [3] als neue Ausbildungsverträge gezählt, obgleich sie nicht von neu ins Ausbildungssystem eintretenden Jugendlichen stammen. Faktisch läuft diese Erfassungsweise auf Doppelzählungen, auf eine überhöhte Zahl neuer Ausbildungsverträge hinaus.

Da 1981 etwa 16 Prozent eines Jahrgangs von Jugendlichen ihren Vertrag lösten [4] und die Hälfte (8%) ihre Ausbildung mit einem Folgevertrag fortsetzten, schließt rechnerisch etwa jeder zwölfte Auszubildende zwei neue Ausbildungsverträge ab. Ein Anwachsen der Vertragslösungen, mithin auch der Wechsler, bedingt daher paradoxerweise stets auch einen Anstieg der neuen Verträge. — Die nicht ganz konsequente Erfassungsweise der neuen Ausbildungsverträge — die Anschlußverträge bei den Stufenausbildungsberufen sind rein formal betrachtet auch neue Verträge, werden bei deren Errechnung jedoch explizit ausgenommen — rührt einfach daher, daß die Wechsler von den Kamern nicht erfaßt werden und prinzipiell nur schwer zu erfassen sind [5].

Die Gründe der Vertragslösung

Die beiden Ausbildungsbereiche Industrie und Handel sowie der öffentliche Dienst erfassen die Vertragslösungen nach einem identischen, die Lösungen auf sechs Kategorien verteilenden Schema. Die erste Kategorie hebt auf einen Zeitraum (Probezeit) ab, die zweite (in gegenseitigem Einvernehmen) umschreibt die juristische Form, unter der die Lösung zustande kam, und die letzten vier Kategorien ordnen die Lösungsgründe ursächlich den Auszubildenden bzw. Ausbildenden zu.

Die Ergebnisse werden seit 1978 (Industrie und Handel) veröffentlicht [6]. Bis 1982 ist es zu keiner größeren Verschiebung

zwischen den auf die einzelnen Kategorien entfallenden Vertragslösungsanteilen gekommen. Nur die Lösungen in der Probezeit sind von 30 auf 27 Prozent zurückgegangen, während die nicht durch Verfehlungen der Auszubildenden bedingten Gründe (z. B. Konkurs) vermutlich durch die konjunkturelle Entwicklung von 6 auf 10 Prozent zunahmen.

Übersicht: Verhältnis der Lösungsraten weiblicher und männlicher Auszubildender in Abhängigkeit vom Anteil der Geschlechter im Beruf¹⁾

| Ausbildungsberufe mit einem Anteil weiblicher Auszubildender | mittlerer Anteil weiblich in % | Faktor, um den die weibliche Lösungsquote höher ist als die männliche |
|--|--------------------------------|---|
| bis 20% | 5,6 | 1,39 |
| von über 20 bis 40% | 30,5 | 1,10 |
| von über 40 bis 60% | 50,3 | 0,90 |
| von über 60 bis 80% | 67,7 | 1,11 |
| von über 80 bis 100% | 89,6 | 0,72 |

1) Ausgewertet wurden für den Zeitraum 1978 bis 1982 die Ausbildungsberufe aus den Bereichen Industrie, Handel und öffentlicher Dienst, die ihre Vertragslösungen berufs- und geschlechtsspezifisch ausweisen.

Lesebeispiel: In Berufen, bei denen der Anteil weiblicher Auszubildender 20 Prozent und weniger beträgt (im Mittel sind es 5,6 Prozent in diesen Berufen), haben weibliche Jugendliche im Durchschnitt eine 1,4 mal höhere Lösungsquote (= Vertragslösungen geteilt durch neue Ausbildungsverträge) als männliche Jugendliche.

Werden nur jene nach dem vorliegenden Schema eindeutig den jeweiligen Vertragspartnern zugeordneten Lösungsgründe berücksichtigt, so entfallen auf die Auszubildenden etwa 28 und auf die Auszubildenden 72 Prozent der Lösungen. Vergleichbare Resultate finden sich auch bei Grieger und Weiß, die den Ursachen der Vertragslösung mit differenzierteren Kategorienschemata nachgingen [7].

Geschlechtsspezifische Hintergründe der Vertragslösung

Eine im Zusammenhang mit der Vertragslösung häufig wiederkehrende Behauptung ist die der überdurchschnittlichen Lösungsrate weiblicher Auszubildender. Die Feststellung ist für den gesamten Bereich von Industrie und Handel sicher zutreffend, stimmt aber schon für den öffentlichen Dienst nicht mehr. — Die Überlegung liegt nahe, statt einzelner Ausbildungsbereiche die Ausbildungsberufe selbst zum Gegenstand der Analyse zu machen. Wäre die Ausgangshypothese richtig, dann müßte mit höherem Frauenanteil auch tendenziell die Vertragslösungsrate in den Berufen zunehmen; ein solcher Zusammenhang läßt sich indes nicht feststellen ($r = -0,15$). Damit bleibt nur die andere Möglichkeit, daß weibliche Auszubildende etwa überdurchschnittlich in Berufen mit höherer Vertragslösungsrate vertreten sind, d. h. die höheren Lösungsquoten bei Frauen sind berufs- und nicht geschlechtsspezifisch [8].

Da in den Ausbildungsbereichen des öffentlichen Dienstes und der Industrie- und Handelskammern die Vertragslösungen nach dem Geschlecht ausgewiesen werden, kann der Behauptung höherer Lösungsquoten bei weiblichen Auszubildenden noch etwas genauer nachgegangen werden, und hier stellt sich ein recht bemerkenswerter Zusammenhang heraus. Denn ob weibliche oder auch männliche Jugendliche überdurchschnittlich häufig ihren Vertrag lösen, hängt mittelbar (s. Übersicht) vom Anteil des jeweiligen Geschlechts im Ausbildungsberuf ab ($r = -0,65$). Dabei ist es das deutlich in der Minderheit befindliche Geschlecht, das überproportionale Lösungsquoten aufweist. — Dieses Phänomen läßt sich wohl auf die unterschiedlichen Bedingungen, vor allem im Umfeld der einzelnen Ausbildungsberufe, zurückführen: „Typische Männerberufe“ (z. B. Maschinen-schlosser, Werkzeugmacher, Drucker, Fernmeldeinstallateur),

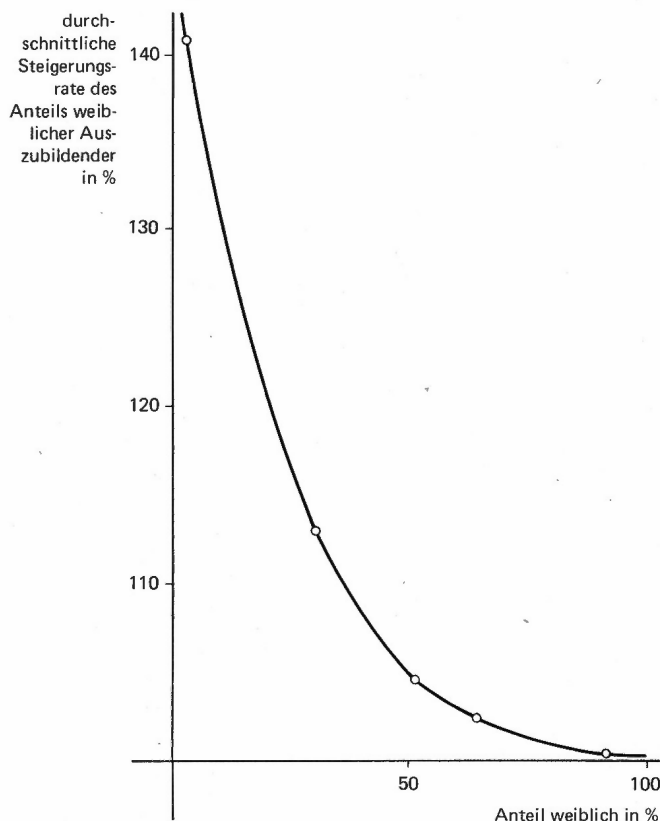
aber auch „typische Frauenberufe“ (z. B. Bürogehilfin, Floristin, Justizangestellte, Assistentin an Bibliotheken) bieten ungünstige Voraussetzungen für das jeweils andere Geschlecht. Wahrscheinlich werden von den Minderheiten sehr einseitige Anpassungsleistungen gefordert, die zu starken Spannungen zwischen privater und beruflicher Identität führen [9].

Ist die Verteilung der Geschlechter im Beruf jedoch näherungsweise ausgewogen, so sind die Lösungsquoten weiblicher Auszubildender eher geringer als die der männlichen. — Bei den Bemühungen, „Männerberufe“ auch für weibliche Jugendliche zu erschließen, dürfte es aus den genannten Gründen wichtig sein, sie möglichst nicht einzeln auszubilden. Unter Umständen bietet schon die verstärkte Ausbildung in Abteilungen mit höherem Frauenanteil unter den Arbeitnehmern ein hinreichendes Korrektiv, da unter solchen Voraussetzungen kein einseitig von Männern geprägtes Umfeld zu erwarten ist. Die Ergebnisse einiger Berufe, in denen zwar der Anteil weiblicher Jugendlicher unter 15 Prozent liegt, in denen ihre Lösungsquoten jedoch eher günstiger sind als die der männlichen Jugendlichen (Polsterer, Dreher, Buchbinder) deuten in diese Richtung.

Die Entwicklung von Neuabschlüssen und Lösungen bei Frauen

Insgesamt läßt sich feststellen, daß die Anstrengungen, weiblichen Jugendlichen auch andere als die traditionell üblichen Frauenberufe zu öffnen, recht erfolgreich waren, denn in den vergangenen Jahren (1978–1982) ist ihr Anteil gerade in solchen Berufen gestiegen (s. Graphik), in denen sie bislang eher gering vertreten waren ($r = -0,62$) [10].

Jährliche Steigerungsraten des Anteils weiblicher Jugendlicher in den Ausbildungsberufen 1978 bis 1982



Lesebeispiel: Berufe, die im Durchschnitt (1978–1982) etwa zur Hälfte weibliche Auszubildende hatten, steigerten ihren Anteil um jährlich etwa 4%.

Wird noch einmal auf die Vertragslösungen als Hinweise auf die Beliebtheit von Ausbildungsberufen, als Indikator für deren positives oder negatives Image, zurückgegriffen, so ergibt eine unter diesem Gesichtspunkt vorgenommene Analyse der Neu-

abschlüsse (Bereich: IHK und ÖD) folgende Resultate: Der Anteil weiblicher Auszubildender wächst stärker in Berufen, in denen sie höhere Vertragslösungsraten aufweisen, also in den von ihnen weniger favorisierten Berufen ($r = 0,22$); und er nimmt vor allem in solchen Berufen zu, in denen weibliche gegenüber männlichen Jugendlichen überdurchschnittliche Vertragslösungsraten haben ($r = 0,42$). Hier mag sich zum Teil das nicht immer komplikationslose Bemühen spiegeln, männertypische Berufe auch für Frauen zu öffnen.

Eine naheliegende Vermutung jedoch, der Anteil weiblicher Jugendlicher expandiere vorwiegend in solchen Berufen, die entweder eine abnehmende Tendenz aufweisen ($r = 0,01$), oder generell ($r = -0,04$) beziehungsweise bei den männlichen Jugendlichen weniger beliebt sind ($r = 0,03$) und folglich höhere Vertragslösungsraten aufweisen, ließen sich nicht bestätigen. Damit ergeben sich auch für Thesen, die von einer Umschichtung zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen, vor allem in den weniger fragten oder rückläufigen Ausbildungsberufen, ausgehen, in den hier vorgenommenen Analysen keine Anhaltspunkte.

Resümee

Die dargestellten Ergebnisse sind nicht auf der Ebene von Individuen, sondern auf der bereits stark aggregierten Stufe von Ausbildungsberufen gewonnen worden und lassen daher keine unmittelbaren Rückschlüsse weder auf die Einstellung der Jugendlichen noch auf die der Auszubildenden zur Vertragslösung zu. Diese Untersuchungsebene ist den auf amtlichen Statistiken basierenden Studien in der Regel nicht zugänglich.

Die für männliche wie weibliche Jugendliche gleichermaßen geltende überproportionale Lösungsrate bei geringem Anteil des jeweiligen Geschlechts unter den Auszubildenden eines Berufs wurde als ein von den Anforderungen des Ausbildungsberufes weitgehend unabhängiges Ergebnis gedeutet, das vornehmlich aus dem besonders einseitige Anpassungsleistungen fordernden sozialen Umfeld des Berufes resultiert.

Mit Hilfe der amtlichen Statistik ist es nicht möglich, das sich aus einem Mosaik ungünstiger persönlicher wie berufs- und betriebsbezogener Bedingungen zusammensetzende Syndrom der Vertragslösung aufzuschlüsseln. Einschlägige Untersuchungen belegen indes diese Zusammenhänge [11], so daß es gerechtfertigt erschien, die Vertragslösung als ein wesentliches, den Ausbildungsberuf kennzeichnendes Merkmal einzustufen, das auch Aufschluß über seine Attraktivität gibt. — Aufgrund dieser Einschätzung vorgenommene Analysen ergaben, daß die vor allem demographisch bedingte Expansion der Berufe in den vergangenen fünf Jahren sich nicht überwiegend in den von den Jugendlichen weniger favorisierten Ausbildungsberufen vollzog. — Ausgehend von den einzelnen Berufen ließ sich auch nicht belegen, daß weibliche Jugendliche überdurchschnittlich häufig ihren Ausbildungsvertrag lösen; und es war schließlich nicht festzustellen, daß die Zunahme weiblicher Auszubildender vorwiegend in den weniger attraktiven Berufen stattfand.

Angesichts der Unschärfen aber auch des Gewichts, die Angaben über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gerade in einer Zeit knappen Ausbildungsplatzangebots haben, sollte ferner überlegt werden, wie zu einer näherungsweisen Übereinstimmung zwischen der Zahl neuer Ausbildungsverträge und der Zahl neu ins duale System eintretender Jugendlicher zu kommen ist. — 1981 betrug dieser vor allem auf Vertragslösungen beruhende Unterschied immerhin etwa 50 000 Verträge. — Da im Falle einer Anrechnung (§ 29 Abs. 1 und 2 BBiG) vorangegangene (Teil-)Ausbildungen ohnehin von den Kammern erfaßt werden, wäre es möglich, unter Berücksichtigung dieser Angaben, die auch Rückschlüsse auf Doppelausbildungen (kaufmännische und gewerbliche) zulassen, die Zahl der neu ins duale System eintretenden Jugendlichen genauer zu registrieren. Solche exakteren Angaben wären gerade unter bildungspolitischen Gesichtspunkten wünschenswert.

Anmerkungen

- [1] Neue Ausbildungsverträge und Vertragslösungen 1978 bis 1982

| Durchschnittliche Steigerungsraten neuer Verträge pro Jahr; Berufe geordnet nach ihrer Steigerungsrate (in %) | Vertragslösungsraten | |
|---|----------------------|-----------------|
| | Durchschnitt in % | Steigerung in % |
| 1. Fünftel der Rangfolge der Berufe | 92,4 | 15,6 |
| 2. Fünftel der Rangfolge der Berufe | 98,8 | 15,9 |
| 3. Fünftel der Rangfolge der Berufe | 100,7 | 13,3 |
| 4. Fünftel der Rangfolge der Berufe | 102,8 | 13,1 |
| 5. Fünftel der Rangfolge der Berufe | 108,7 | 14,5 |
| Insgesamt: | 101,4 | 14,5 |

Lesebeispiel: Berufe, die in den vergangenen Jahren besonders stark expandierten (letzte Fünftel der Rangfolge 108,7% pro Jahr), weisen durchschnittliche Vertragslösungsraten (14,5%) und etwas überdurchschnittliche Steigerungen der Vertragslösungen auf (105,2%).

Alle Analysen wurden mit dem Datenbanksystem SIR vorgenommen, dabei wurden Berufe, die im Untersuchungszeitraum 1978 bis 1982 ausliefen, nicht berücksichtigt. In ein Teil der Analysen gingen ferner nur Berufe ein, die pro Jahr mindestens einen Bestand von hundert Auszubildenden hatten. Bei den geschlechtsspezifischen Analysen (Zeitraum 1978 bis 1982) war die Voraussetzung, daß zumindest je 10 weibliche und männliche Jugendliche im Beruf vertreten sein mußten. Diese Einschränkungen hatten das Ziel, zu möglichst validen Ergebnissen zu kommen. Bei der Errechnung der Durchschnittswerte und durchschnittlicher jährlicher Steigerungsraten wurde vom geometrischen Mittel ausgegangen. — Die neuen Ausbildungsverträge (V_1) werden zwar in der Berufsbildungsstatistik nicht nach dem Geschlecht ausgewiesen, sie lassen sich jedoch aus den Beständen zweier aufeinander folgender Jahre (B_0, B_1), den bestandenen Prüfungen (P_1) und den Vertragslösungen (L_1), die für den IHK- und ÖD-Bereich geschlechtsspezifisch vorliegen, rechnerisch mit hinreichender Genauigkeit ermitteln: $V_1 = B_1 - B_0 + L_1 + P_1$. (Diese Formel berücksichtigt allerdings weder die nicht bestandenen Abschlußprüfungen, die externen Prüfungen noch die Ausbildungsberufs- bzw. Betriebswechsler adäquat.)

- [2] Vgl.: Weiß, R.: Abbruch der Berufsausbildung — Daten, Motive, Lösungsmöglichkeiten; Köln 1982, S. 50. Weiß, R.: Ausbildungsabbruch im Handwerk — Ursachen und Einflußfaktoren bei der vorzeitigen Lösung von Berufsausbildungsverträgen, Köln 1982, S. 121. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1983, S. 26 (Fußnote).
- [3] Vgl.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1983, S. 7ff sowie vorangegangene Berichte.
- [4] Vgl.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1983, S. 27ff.
- [5] Eine Erfassung der Wechsler wäre nur dann möglich, wenn bei jedem der neu eingetragenen Auszubildenden geprüft würde, ob es bereits vorher einmal eingetragen wurde. Dies könnte durch direkte Befragung des Auszubildenden, ob ein vorangegangener Vertrag existierte oder durch die Vergabe von Identnummern (z.B. Sozialversicherungsnummer) geschehen, die bei der Eintragung des Auszubildenden nach vorangegangenen Ausbildungsverträgen überprüft werden mußte; eine unter Gesichtspunkten des Datenschutzes fragwürdige Lösung.
- [6] Vgl.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg), Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung 1978 sowie folgende Jahre.
- [7] Vgl.: Grieger, D.: Wer bricht ab? — Berufsausbildungsabbrecher im Vergleich mit Jungarbeitern und Auszubildenden. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1981 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 38, S. 11). Weiß, R.: Abbruch der Berufsausbildung, a.a.O., S. 30, 34, 36. Weiß, R.: Ausbildungsabbrecher im Handwerk, a.a.O., S. 64, 89, 90. — Es ist bei den ermittelten Lösungsanteilen davon auszugehen, daß in der Kategorie „in gegenseitigem Einvernehmen“ ein von dieser Proportion abweichender, höherer, vom Betrieb ausgehender Lösungsanteil steckt. Dies wird auch von Weiß betont.
- [8] Die Vertragslösungsrate weiblicher Jugendlicher ist höher als die männlicher Jugendlicher, unabhängig davon, ob die Vertragslösungen auf die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge oder auf den Bestand aller Ausbildungsverträge bezogen werden. Da sich die weiblichen Jugendlichen jedoch sehr stark auf die Dienstleistungsberufe konzentrieren, die tendenziell überproportionale Vertragslösungsraten aufweisen, ist dies Ergebnis verständlich (vgl. Althoff, H. et al.: Schulische Vorbildung, Prüfungserfolg von Auszubildenden, Ausbildereignung 1980; Bundesinstitut für Berufs-

bildung (Hrsg.): Berlin 1982 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 34, S. 44).

Schon wenn die Analyse, wie geschehen, auf Berufe im IHK- und ÖD-Bereich beschränkt wird, die mindestens zehn männliche und zehn weibliche Auszubildende aufweisen, und damit gerade jene gewerblichen Berufe entfallen, in denen keine oder so gut wie keine weiblichen Auszubildenden vertreten sind, errechnen sich für Frauen etwas günstigere Ergebnisse, unabhängig davon, ob auf eine auf den durchschnittlichen Beruf bezogene Lösungsrate (männl.: 11,4%; weibl.: 10,8%) oder eine auf alle Auszubildende bezogene Lösungsrate (männl.: 9,5%; weibl.: 9,4%) ermittelt wird.

- [9] Vgl.: Koch, B.: Erfahrungen junger Frauen in der gewerblich/technischen Berufsausbildung. In: Alt, Ch.; Bardeleben, R. v.; Ostendorf, H., und Mitglieder der wissenschaftlichen Begleitung: Werkstattberichte aus den Modellversuchen zur Erschließung gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für Mädchen; Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1982.
- [10] (Vgl. nebenstehende Tabelle.) Zunahme weiblicher Auszubildender in den Berufen ¹⁾ 1978 bis 1982
- [11] Vgl.: Gieffers, F.: Probleme der beruflichen Bildung unter besonderer Berücksichtigung der Gründe für die Auflösung von Ausbildungsverhältnissen, Dissertation, Paderborn 1975; Weiß, R.: Die vorzeitige Lösung von Berufsausbildungsverträgen, Frankfurt/M. und Bern 1982; Weiß, R.: Ausbildungsabbruch im Handwerk, a.a.O.; Grieger, D.: Wer bricht ab? a.a.O.; Brüggemann, W.: Über Motive zum Abbruch der Lehre. Fallstudien zu Motivuntersuchungen, Dissertation, Münster 1974; Bunk, G.P./Schelten, A.: Ausbildungsverzicht — Ausbildungsabbruch — Ausbildungsvergessen. Jugendliche Problemgruppen unter empirischem Aspekt, Frankfurt/M., Bern, Cirencester 1980.

Zunahme weiblicher Auszubildender in den Berufen ¹⁾ 1978 bis 1982

| Durchschnittlicher Anteil weiblicher Auszubildender im Beruf; — Berufe geordnet nach Klassen mit steigendem Anteil (in %) | Durchschnitt pro Klasse in % | durchschnittliche Steigerung des Anteils (in %) pro Beruf |
|---|------------------------------|---|
| 1. Berufe mit Anteil weiblich 0 — 20 % | 3,8 | 141,3 |
| 2. Berufe mit Anteil weiblich 20 — 40 % | 30,0 | 113,0 |
| 3. Berufe mit Anteil weiblich 40 — 60 % | 51,0 | 104,4 |
| 4. Berufe mit Anteil weiblich 60 — 80 % | 65,6 | 102,6 |
| 5. Berufe mit Anteil weiblich 80 — 100 % | 92,3 | 100,2 |
| Durchschnitt pro Beruf | 30,7 | 124,3 |

¹⁾ Es sind nur Berufe berücksichtigt, die mindestens über zwei Jahre weibliche Auszubildende aufweisen.

Lesebeispiel: Bei den nach dem Anteil weiblicher Auszubildender geordneten Berufen weist das erste Fünftel der Berufe (mit einem durchschnittlichen Anteil weiblicher Auszubildender von 3,8 Prozent pro Beruf) die höchste durchschnittliche jährliche Steigerungsrate von 141 Prozent pro Beruf auf.

* * *

Barbara Meifort

Bedingungen für eine ganzheitliche, patientenorientierte und kooperative Gesundheitsversorgung

In den 60er und frühen 70er Jahren bestimmte in zunehmendem Maße die Technik die Gestaltung der Gesundheitsversorgung; ihre Arbeitsabläufe wurden technischen Prinzipien wie Arbeitsteilung, Spezialisierung und Rationalisierung unterworfen. Diese Entwicklung wurde im Verlauf der 70er Jahre immer stärker kritisiert. Mit der Forderung „Humanität im Krankenhaus“, Abbau der Apparatemedizin und der Fließbandversorgung“ stellte sich vielmehr die Frage nach neuen, umfassenderen Versorgungsformen im Gesundheitswesen. Damit erhob sich zugleich die Frage nach den Konsequenzen für die verschiedenen Gesundheitsberufe, wie z. B. die, welche neuen Inhalte und veränderten Arbeitsformen zur Realisierung umfassender, patientenorientierter Gesundheitsversorgung erforderlich wären. Das Zauberwort war „Teamarbeit“. Über die Entwicklungen im Gesundheitswesen auf der Basis eines einschlägigen BIBB-Projekts wurde an verschiedenen Stellen bereits berichtet [1]. Über die inhaltlichen Ausgangsbedingungen und Voraussetzungen zur Realisierung von patientenorientierter, kooperativer Gesundheitsarbeit wurde in Curriculumanalysen und Fallstudien versucht, Klarheit zu schaffen. Über Ergebnisse daraus soll an dieser Stelle berichtet werden.

Ausgangsbedingungen für die Forderung nach umfassender, patientenorientierter und kooperativer Gesundheitsarbeit

Zahlreiche Veränderungen im Gesundheitswesen haben in den vergangenen Jahren zu Kritik, zu Diskussionen, Forderungen

und zur Entwicklung von Modellansätzen für veränderte Formen der Gesundheitsversorgung auf vielfältigen Ebenen geführt. Technologisierung, Arbeitsteilung und Rationalisierung betreffen einen wichtigen Aspekt in diesem Entwicklungsprozeß. Dieser Aspekt hat jedoch zu ganz grundsätzlichen Diskussionen über Struktur und Formen gesundheitlicher Versorgung herausgefordert und zu ganz gegenläufigen Konsequenzen für die Berufsangehörigen geführt.

Während in den 60er und frühen 70er Jahren die Technik weitgehend die Gestaltung der Gesundheitsversorgung mit ihren Arbeitsabläufen nach den Prinzipien von Arbeitsteilung, Spezialisierung und Rationalisierung bestimmte, wurde daran im Verlauf der 70er Jahre zunehmend Kritik laut. Forderungen nach „Abbau der Apparatemedizin“, „Humanität im Krankenhaus“, „Abbau der Anonymität und Fließbandversorgung“ bildeten die Schwerpunkte der Diskussion. Anstatt den Menschen zu behandeln, wie ein Mechaniker eine Maschine auseinandernimmt und wieder zusammensetzt oder statt Gesundheitsarbeit wie am Fließband zu verrichten, indem verschiedene Spezialisten nur ausgewählte, spezielle Arbeiten ausführen, ohne um das ganze Produkt zu wissen, sollten, so nunmehr die Forderung, Gesundheits„arbeiter“ den psychosozialen Kontext von Gesundheit und Krankheit, d. h. den ganzen Menschen und seine Lebensbedingungen berücksichtigen [2].

Diese Sichtweise, den Patienten in den Mittelpunkt der Gesundheitsarbeit zu stellen und ihn nicht an vorgegebene, an technischen Bedingungen orientierte Arbeitsabläufe anzupassen,