

tatsachen · hinweise · ergebnisse · materialien · anregungen

## Häufiger Berufswechsel nach der Ausbildung

In den letzten fünf Jahren haben 2,7 Millionen Auszubildende die Prüfung bestanden. Diesen stehen 1,9 Millionen beschäftigte Fachkräfte unter 25 Jahren gegenüber, so daß sich eine Beschäftigungsquote von 68 % ergibt. Rund 10 % der Ausgebildeten waren arbeitslos, die übrigen leisteten Wehrdienst, nahmen an Maßnahmen der Weiterbildung oder Umschulung teil, oder waren nicht erwerbstätig, z. B. als Hausfrauen. Dies geht aus einer soeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung abgeschlossenen Studie hervor, in der Daten der amtlichen Statistik ausgewertet wurden.

Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf ist häufig mit einem Berufswechsel verbunden, wobei berücksichtigt werden muß, daß viele auf verwandte Berufsfelder ausweichen und zumindest einen Teil ihrer Ausbildung verwerten können. So sind z. B. Kraftfahrzeugmechaniker in 45 Berufen tätig, insbesondere als Kraftfahrer. In dem Beruf selbst haben nur 49 000 eine Beschäftigung gefunden bei 145 000 erfolgreichen Prüfungsabsolventen der letzten fünf Jahre.

Größere Schwierigkeiten gibt es bei Ausbildungsberufen mit einem eng angelegten Berufsbild wie Bäcker, Technischer Zeichner und Tankwart. Auch in diesen Berufen liegt die Verbleibquote unter 45 %.

Insgesamt sehen sich etwa 15 % der Ausgebildeten nach der Prüfung mit der Schwierigkeit konfrontiert, die Ausbildung in einem häufig gewählten, überlauften Beruf verwerten zu müs-

sen, was für viele einen Berufswechsel, auch die Aufnahme von Hilfstätigkeiten mit sich bringt.

Durchschnittliche Beschäftigungschancen haben Metall- und Elektroberufe und auch die Bauberufe. Trotz nachlassender Baukonjunktur werden junge Fachkräfte offensichtlich in diesem Bereich noch gesucht.

Bei den Frauen haben Friseurinnen, Gärtnerinnen und Apothekenhelperinnen geringe Verbleibquoten. Relativ günstig schneiden die Bürofachkräfte ab, wobei hier jedoch die Aufnahme von Teilzeitarbeit eine Rolle spielen dürfte. Auch die Bankkauffrauen haben gute Chancen; 90 % sind in ihrem erlernten Beruf tätig.

Junge Frauen, die in einem gewerblichen Beruf ausgebildet wurden, haben häufig Schwierigkeiten, eine entsprechende Beschäftigung zu finden. Ihre Chancen sind jedoch nicht schlechter als die der männlichen

Ausgebildeten. So gibt es Schwierigkeiten für die Kraftfahrzeugmechanikerinnen in gleicher Weise wie für die Kraftfahrzeugmechaniker.

Es gibt auch nach wie vor Mangelberufe, für die zu wenig ausgebildet wurde und die Fachkräfte aus anderen Berufen aufnehmen, häufig nach Absolvieren einer Zusatzausbildung. Zu diesen gehören Berufe in den Bereichen Chemie, Kunststoff, Datenverarbeitung und einige häufig als wenig attraktiv eingeschätzte Berufe wie Galvaniseur, Sägewerk- und Metallschleifer. Bei letzterem werden dreimal soviele junge Fachkräfte beschäftigt wie ausgebildet wurden.

Bezieht man die Zahl der erwerbstätigen 20- bis 25jährigen auf die entsprechende Wohnbevölkerung, so sind erst 50 % dieser Altersgruppe überhaupt erwerbstätig. Viele sind noch oder wieder in Ausbildung, studieren an Hochschulen oder sind arbeitslos. An dieser Zahl werden die erheblichen Strukturverschiebungen deutlich, die die Verlängerung der Bildungs- und Ausbildungsdauer, die höhere Ausbildungsbeteiligung und auch die Arbeitslosigkeit mit sich gebracht haben. Vor 15 Jahren waren bereits 78 % der entsprechenden Altersgruppe erwerbstätig.

C&Wer

## Eine Zwischenbilanz:

# Umschulung von arbeitslosen Frauen in gewerblich-technische Berufe

Anders als beim Modellversuchsprogramm „Erschließung gewerblich-technischer Berufe für Mädchen erzielten die Modellversuche zur Umschulung von erwachsenen, arbeitslosen Frauen bisher noch keine größere Breitenwirksamkeit und Öffentlichkeit. Fast zehn Modellversuche wurden bisher durchgeführt bzw. laufen derzeitig noch, an denen nahezu 500 Frauen beteiligt waren oder sind. Allein vom BIBB sind bisher vier Modellversuche zur Umschulung betreut worden,

Dabei sollte unter anderem festgestellt werden, wie sich die Berufseinmündung und der Berufsverlauf ehemaliger Umschülerinnen gestaltet hat.

In den Modellversuchen erhielten Frauen, die sonst nicht an Weiterbildung teilnehmen würden, eine Chance zur Teilnahme an solchen Bildungsmaßnahmen. Durch zusätzliche Motivationsphasen vor Beginn der eigentlichen Umschulung, durch eine sozialpädagogische Begleitung vor, während und, über einige Monate, nach Abschluß der Umschulung sowie dadurch, daß es sich jeweils um reine Frauengruppen handelte, die sich in einem technisch-gewerblichen Beruf weiterbildeten, wurden die teilnehmenden Frauen gefördert. Das Lehrgangziel, die Facharbeiterinnenprüfung, wurde trotz der z.T. erschwerten Lebensverhältnisse, wie z.B. schwierige Familiensituation, Brüche und Abweichungen im Bildungs- und Beschäftigungsverlauf, instabile private Lebensbedingungen und bei Frauen mit Kindern bestehende Doppelbelastung u.a.m., von mehr als der Hälfte aller Umschülerinnen an den jeweiligen Lehrgängen erreicht.

Dies entspricht der Erfolgsquote vergleichbarer Maßnahmen mit Männern, obwohl die Frauen mit erheblichen zusätzlichen

Schwierigkeiten umzugehen hatten:

- aufgrund niedrig entlohter vorheriger Tätigkeit oder Teilzeitarbeit verfügten sie über ein geringes Unterhaltsgeld,
- laufende familiäre Anforderungen,
- der Umgang mit völlig neuen Anforderungsstrukturen des gewerblich-technischen Bereichs, von denen Frauen traditionell weitgehend ausgeschlossen sind.

In der Umschulung ergaben sich deshalb auch Probleme, die unvergleichbar zu Maßnahmen sind, an denen Männer teilnehmen: Frauen, die aus anderen als gewerblich-technischen Berufsbereichen stammten, mußten sich Frauen, die eine für sie völlig neuartige Betrachtungsweise aneignen, die von der Handhabung und Umgangsweise mit Werkzeugen und Maschinen über die fachterminologischen Begriffsdeutungen bis hin zur Erschließung des Lern- und Arbeitsaufbaus reichte.

Lernsystematik und -geschwindigkeit bei den Frauen sind deshalb recht verschieden zu den im gewerblich-technischen Bereich üblicherweise männlichem Teilnehmerkreis. Die Lernergebnisse und der Lernerfolg weisen keine nennenswerten Unterschiede auf.

Bedingt durch die andersartige Herangehensweise der Frauen ergaben sich Konflikte zwischen ihnen und dem Weiterbildungspersonal. Diese konnten oft erst nach längerer Erfahrung miteinander ausgeräumt werden, teilweise unterstützt durch Intervention der Sozialpädagogen oder durch Fortbildungsseminare für das Weiterbildungspersonal.

Annahmen, daß sich Frauen wegen mangelnder Körperfähigkeit, geringem technischen Verständnis und einer generell geringen Arbeits- und Professionalitätsorientierung nicht für anspruchsvolle Facharbeiterberufe eignen, erwiesen sich als völlig unangemessen. Solche rollentypischen Vorstellungen führten jedoch zu wiederholter Diskriminierung der Frauen durch Kollegen und Ausbilder, vor allem aber nach erfolgreichem Abschluß der Maßnahme bei der Stellensuche. Diese und ähnliche Argumente wurden oft gegen die Einstellung von Frauen herangezogen. Als Nachteil bei der Berufseinmündung für eine qualifikationsadäquate Facharbeiterinnentätigkeit erwies sich auch die Tatsache, daß die Umschulung überwiegend im außerbetrieblichen und nicht im betrieblichen Rahmen stattfand. Generell werden Arbeitslose, insbesondere Frauen, kaum innerbetrieblich berufsqualifizierend umgeschult. Um so mehr erweisen sich die Vorbehalte der Betriebe gegenüber außerbetrieblichen umgeschulten Facharbeiterinnen als eine zusätzliche Barriere für Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Vergleiche zur betriebsnahen, d.h. durch Betriebspakta unterstützten Umschulung zeigen deshalb für die spätere Berufseinmündung erhebliche Vorteile gegenüber einer rein außerbetrieblichen Maßnahme.

Bei der Arbeitsplatzsuche und bei der Beschäftigung zeigten sich berufs- bzw. branchenspezifische Unterschiede: Während die handwerklichen Betriebe,

Tischlereien, Elektroinstallationsfirmen und Gärtnereien und offensichtlich besonders ablehnend gegenüber der Beschäftigung von weiblichen Mitarbeitern waren, so waren Betriebe im industriellen Fertigungsbereich oft nur zur Einstellung bereit, wann die Frauen eine längere Einarbeitungszeit oder zusätzliche Weiterbildung akzeptierten. Dies hat wiederum Auswirkungen auf die Lohnhöhe und besonders sozialschwache Frauen entscheiden sich dann gegen ein solches Verfahren und fallen in geringer qualifizierte Tätigkeiten zurück. Teilweise erwiesen sich die Zusagen der Betriebe auf eine der Einarbeitung nachfolgende Höhergruppierung jedoch ergebnislos und die Frauen verblieben in niedrigbewerteten Anlerntätigkeiten ohne Aussicht auf qualifikationsadäquate Beschäftigung.

Verläuft die Einarbeitung hingegen unter der Vorgabe einer aussichtsreichen beruflichen Veränderung und mit kollegialer Unterstützung, dann findet auch der Einstieg in die Facharbeiterinntätigkeit statt.

Trotz des Ausnahmecharakters, den die qualifikationsgemäße Integration von Umschülerinnen in Facharbeitertätigkeiten noch immer einnimmt, geben doch die Modellversuche eine neue Richtung bei der „Nachqualifizierung“ von Frauen in für sie traditionell untypische Berufe an: alle an der Umschulung Beteiligten, die Frauen, Ausbilder, Fachdozenten und Sozialpädagogen, die Meister und Vorarbeiter in den Betrieben stimmen darüber ein, gegen ihre einstweiligen Vorbehalte dazugelernt zu haben.

Jetzt sind die Betriebe aufgefordert, Frauen eine entsprechende qualifizierte berufliche Entwicklung im gewerblich-technischen Bereich zu ermöglichen. Die Erfahrungen aus den Modellversuchen bieten dazu eine gute Basis.

Fos

#### Beruflche Bildung und neue Informationstechniken:

## **Zwischenbilanz für die Bundesrepublik im Auftrag der EG-Kommission**

Eine Zwischenbilanz der staatlichen Aktivitäten in der Bundesrepublik Deutschland zur Modernisierung der Berufsbildung im Hinblick auf neue Informationstechniken haben Sachverständige aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Staat und Wissenschaft auf einer Fachtagung gezogen, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft in Berlin veranstaltet wurde.

Im deutschen System der Berufsbildung ist die Verantwortung für die Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung an den technisch-wirtschaftlichen Wandel in spezifischer Weise zwischen Wirtschaft und Staat verteilt.

Die Wirtschaft muß zu einem erheblichen Teil selbst dafür Sorge tragen, daß die neuen Informationstechniken angemessen bei der Aus- und Weiterbildung ihres Personals berücksichtigt werden. Der Staat hat jedoch durch eine entsprechende Gestaltung des allgemeinbildenden und beruflichen Schulwesens sowie die Regelung von Ausbildungsgängen wichtige Voraussetzungen hierfür zu schaffen.

Ansonsten sind die staatlichen Aktivitäten in der außerschulischen Berufsbildung darauf ausgerichtet, die Wirtschaft und insbesondere Klein- und Mittelbetriebe bei ihren Qualifizierungsanstrengungen durch die Förderung von Forschung, Modellversuchen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zu unterstützen. Dem dient im Bereich des Bundes ein vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft Anfang 1985 vorgelegtes Aktionsprogramm „Neue Technologien in der beruflichen Bildung“, in dessen Zentrum neben

anderem die Förderung von Modellversuchen zu Fragen der inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Gestaltung der Aus- und Weiterbildung in den neuen Informationstechniken steht.

Ebenso trägt das Bundesinstitut für Berufsbildung zur Lösung von Problemen der Berufsbildungspraxis im Zusammenhang mit den neuen Informationstechniken, insbesondere durch die Betreuung von Wirtschaftsmodellversuchen, die Entwicklung von Medien und Vermittlungskonzepten, die Mitwirkung an der Erarbeitung und Anpassung von Aus- und Weiterbildungsgängen sowie durch seine Forschungsergebnisse bei.

Die Schwerpunkte der Aktivitäten der Länder und kommunalen Schulträger liegen gegenwärtig in der Einführung einer informationstechnischen Grundbildung, der Modernisierung der Lehrpläne und der Ausstattung der Schulen sowie der Lehrerfortbildung.

Bei der Bundesanstalt für Arbeit spielt die Förderung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen für den Umgang mit den neuen Informationstechniken eine zunehmende Rolle.

Auf der Fachtagung wurde eine Reihe von Problemen angesprochen. Hierzu gehören:

- die Verbesserung der Aus- und Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben;
- die Weiterbildung der Ausbilder und Berufsschullehrer sowie von Lehrkräften in der Weiterbildung;
- die weitere Anpassung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen;
- die Vermittlung fachübergreifender Grundqualifikationen;
- die Verbesserung der Transparenz des Weiterbildungsangebotes;
- die Umschulung und Nachqualifizierung von Personen mit unzureichenden Berufsqualifikationen;
- die Verbesserung des Zugangs von Frauen zu zukunftsträchtigen technischen Berufen.

Die Fachtagung, wie auch vergleichbare Tagungen in anderen EG-Mitgliedsstaaten, steht im Zusammenhang mit einem Vierjahresprogramm 1985 bis 1988 „Berufliche Bildung und neue Informationstechnologien“ der Kommission der Europäischen Gemeinschaften.

Auf den nationalen Fachtagungen sollen für die Kommission in Brüssel eine Zwischenbilanz der Berufsbildungsaktivitäten im Zusammenhang mit den neuen Informationstechniken gezogen und dabei schwerpunktmäßig vier Problemstellungen erörtert werden:

## 1. Aus- und Weiterbildung im Hinblick auf neue Qualifikationen und Berufe

Die Ermittlung zukunftsbezogener Anforderungen und deren Umsetzung in berufliche Bildungspläne und Qualifizierungskonzepte bleibt eine vordringliche Aufgabe. Dabei ist zu beachten, daß berufsfachliche Qualifikationen im wesentlichen ihre Bedeutung behalten, übergreifende Anforderungsmerkmale, wie z.B. abstraktes Denken, Systemdenken, Kommunikationsfähigkeit und Selbständigkeit

jedoch stärker in den Vordergrund rücken. Ein anwendungsbezogenes Grundwissen auf dem Gebiet der Informationstechnik wird zukünftig in fast allen Berufen unverzichtbar sein.

Völlig neue Ausbildungsberufe bleiben die Ausnahme. So entsteht z.B. bei der Neuordnung von 42 Metallberufen nur ein gänzlich neues Berufsprofil, die Fachrichtung „Produktionstechnik“ beim Industriemechaniker. Veränderungen ergeben sich im wesentlichen in den Inhalten bestehender Berufe. Außerdem, das zeigt die Neuordnung sowohl der Metall- als auch der Elektroberufe, werden mehrere alte Berufe zu einem neuen mit breiter Grundbildung zusammengefaßt, was die Flexibilität im Betrieb und Mobilität am Arbeitsmarkt erhöht.

Im Weiterbildungsbereich werden sich dagegen in zunehmendem Maße Fortbildungsausbchlüsse und Fortbildungsbereiche entwickeln, die auf Ausbildungsberufen aufbauen, wie dies z.Z. bereits in standardisierten Fortbildungsangeboten und Prüfungsregelungen wie z.B. CNC-Dreher, Mikrocomputeroperator, Wirtschaftsinformatiker etc. sichtbar wird.

## 2. Maßnahmen zur Stärkung von kleineren und mittleren Betrieben

Eine besondere Aufmerksamkeit muß den Klein- und Mittelbetrieben gewidmet werden, da sie im Gegensatz zu Großbetrieben aus eigener Kraft häufig nicht in der Lage sind, die mit der Aus- und Weiterbildung auf dem Gebiet der neuen Techniken entstehenden Probleme zu lösen. Die von den Technik-Herstellern angebotenen Schulungsmaßnahmen haben sich als vielfach nicht ausreichend erwiesen. Das Kursangebot auf dem Weiterbildungsmarkt erreicht nach wie vor einen Großteil dieser Kleinbetriebe nicht. Bei der von der Bundesregierung geförderten und vom

Bundesinstitut für Berufsbildung betreuten Modellversuchsreihe „Neue Technologien in der Berufsbildung“ stehen deshalb die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungskonzeptionen für Klein- und Mittelbetriebe im Zentrum.

## 3. Methoden und Organisation von Bildungsmaßnahmen

Die zunehmende Bedeutung von übergreifenden Qualifikationen bei gleichzeitig veränderten Lernbedingungen an hochtechnisierten Arbeitsplätzen erfordern neue methodische Ansätze in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Zahlreiche Modellversuche sind deshalb der Entwicklung und Erprobung neuer Lehr- und Lernmethoden sowie Organisationsformen der Aus- und Weiterbildung gewidmet.

## 4. Grundbildung im Hinblick auf Personen mit mangelnder Vorbildung

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch berufliche Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher und Arbeitsloser gibt es umfangreiche Programme des Bundes einschließlich der Bundesanstalt für Arbeit. So ist im vergangenen Jahr die Ausbildung von rund 47 000 benachteiligten Jugendlichen gefördert worden. Diese Maßnahmen werden gegenwärtig erweitert. Es gibt aber auch über 1 Million jünger Erwerbspersonen ohne beruflichen Ausbildungsschluß. Die Qualifizierung dieses Personenkreises ist eine vordringliche Aufgabe.

Die Ergebnisse der Fachtagung sind in einem Bericht an die EG-Kommission zusammengefaßt und werden in eine im November 1986 in London stattfindende EG-Konferenz „People and Technology“ einfließen. Der Bericht von Hans H. Wilhelm und Richard Koch kann kostenlos über das Pressreferat des Bundesinstituts für Berufsbildung bezogen werden.

Koch