

Hermann Herget / Peter-Werner Kloas

Teilzeitarbeit nach der Lehre

„Teilzeitarbeit nach der Lehre“ – mit diesem Schlagwort verbinden sich Hoffnung . . . und Skepsis. Die einen befürworten solche Einstiegsarbeitsplätze, weil sie darin ein Mittel sehen, um Probleme der Arbeitslosigkeit an der Übergangsschwelle von der Ausbildung in den Beruf zu mildern. Die anderen lehnen diese Übernahmeformen ab, weil arbeitsorganisatorische oder finanzielle Gründe dagegen sprechen oder grundsätzliche Bedenken bestehen, daß dadurch andere politische Ziele (z. B. allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit) oder arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Standards zum Schutze der Arbeitnehmer gefährdet werden.

In der politischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzung über den Stellenwert und die Ausgestaltung von Teilzeitarbeit nach der Lehre werden bisher die Interessenlagen und Bedürfnisse der unmittelbar Betroffenen – der Auszubildenden und Absolventen beruflicher Bildungsgänge einerseits und der Betriebe andererseits – noch zu wenig berücksichtigt. Im folgenden wird versucht, dieses Manko auszugleichen. Dargestellt werden Ergebnisse aus neueren Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, die sich auf die Akzeptanz verschiedener Übernahmemodelle beziehen. Ein weiteres Anliegen des Beitrags ist es, die bisher überwiegend nur unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten geführte Diskussion zur Teilzeitarbeit um bildungspolitische Aspekte zu erweitern.

1 Hintergrund: Der Berufseinstieg nach Abschluß der Ausbildung wird schwieriger

Im Sommer des vergangenen Jahres führte das Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen des Forschungsprojekts „Jugend, Ausbildung und Beruf“ eine repräsentative Untersuchung bei Auszubildenden durch. Dabei wurden die Jugendlichen u. a. gefragt, wie sie ihre Aussichten beurteilen, nach der Lehre einen Arbeitsplatz zu bekommen. Im Ergebnis schätzte zwar jeder zweite der befragten Auszubildenden seine Chance auf eine Beschäftigung „eher zuversichtlich“ ein. Rund ein Drittel der Jugendlichen jedoch – eine sehr beträchtliche Minderheit also – äußerte sich „eher besorgt“ zu den Aussichten auf einen Arbeitsplatz. [1]

Leider ist diese Skepsis nicht unberechtigt. Immer mehr Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung mußten sich während der vergangenen Jahre im Anschluß an die Lehre arbeitslos melden. 1985 waren es bundesweit 87 000, das sind 6000 mehr als im Vorjahr und 33 000 mehr als noch 1982. [2] Die Arbeitslosigkeit an der „zweiten Schwelle“ – beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung – ist also auch im Zeichen verbesserter Konjunkturdaten ein drängendes beschäftigungspolitisches Problem.

Auch wenn andere Daten der Bundesanstalt für Arbeit darauf hindeuten, daß die Dauer der individuellen Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen ist [3], sind die Schwierigkeiten des Berufseinstiegs nach der Lehre nicht zu unterschätzen. Wenn der Berufsstart zum deprimierenden Fehlstart wird, ist die etwas kürzere Verweildauer in Arbeitslosigkeit für die Betroffenen gewiß ein schwacher Trost. Gerade Arbeitslosigkeit und unstabile Berufspositionen in der Phase nach Abschluß der Ausbildung verursachen erhebliche Folgewirkungen, weil die beruflichen Einstiegspositionen den gesamten Berufsverlauf stark beeinflussen. [4] Die ersten Berufsjahre sind für die Festigung und den Transfer der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten – für die Ausprägung beruflicher Handlungsfähigkeit – unerlässlich. Fehlt diese Erfahrung, so entfällt eine wichtige berufsqualifizierende und berufsstabilisierende Funktion.

Die Schwierigkeiten an der zweiten Schwelle lassen sich nicht nur an den Daten zur Beschäftigungslosigkeit ablesen. Ein beträchtlicher Teil der Ausbildungsabsolventen wird zwar nicht arbeitslos, muß sich aber mit Ersatzlösungen zufriedengeben. Das zeigen Untersuchungsergebnisse bei rund 10 000 Absolventen aus den Berufsbereichen Metall-Elektrotechnik sowie Wirtschaft und Verwaltung. Die Befragung wurde 1984/85 im Rahmen des Forschungsprojekts „Ausbildung und berufliche Eingliederung“ durchgeführt. [5]

Sechs Monate nach Abschluß der Ausbildung ergab sich dabei, daß neben den 48 Prozent der Jugendlichen, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag im erlernten Beruf bekommen hatten und den 10 Prozent, die erwerbslos waren, weitere

- 12 Prozent unbefristet für eine Tätigkeit eingestellt worden sind, für die der erlernte Beruf nicht Voraussetzung ist,
- 7 Prozent lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag erhielten, davon nicht einmal die Hälfte im erlernten Beruf,
- 13 Prozent eine weitere Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung aufgenommen hatten. Diese Gruppe umfaßt nicht nur aufstiegsorientierte junge Fachkräfte (die z. B. die Fachhochschulreife für die Aufnahme eines Ingenieurstudiums erlangen wollen), sondern auch diejenigen, die eine erneute Ausbildung oder eine Weiterbildung wählen, weil sie keine Arbeitsstelle gefunden haben,
- 10 Prozent der Absolventen (bzw. 14 Prozent der jungen Männer) den Wehr- oder Zivildienst ableisteten. Durch die unmittelbare Einberufung entgehen einige der Befragten einer sonst drohenden Arbeitslosigkeit – zumindest für die Zeit des Wehr- und Zivildienstes.

Die Schwierigkeiten, nach Abschluß der Lehre vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden oder in einem anderen Betrieb eine ausbildungsadäquate Arbeit zu finden, wirken sich nicht nur negativ auf die Lebensphase nach Abschluß der Ausbildung aus, sondern werden zum Problem für die Ausbildung selbst. Teilergebnisse aus der bereits zitierten Untersuchung des Projekts „Jugend, Ausbildung und Beruf“ zeigen, daß die zunehmende Unsicherheit der Auszubildenden, nach Abschluß der Lehre einen Arbeitsplatz zu finden, zur Schlüsselfrage innerhalb der Ausbildung wird [6]: Unsichere Übernahmemechanismen bedeuten mehr Unzufriedenheit mit der Ausbildung und Abstriche an den Berufserwartungen. Trotzdem bleiben der Wille und die Motivation, die Ausbildung durchzuhalten und mit einer erfolgreichen Prüfung abzuschließen, ungebrochen. Geändert haben sich aber die Motivationsgründe. Die positive Leistungsorientierung (Qualifizierung für einen Beruf) wird z. T. durch eine defensive Orientierung (Ausbildung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit) verdrängt. Lehrlinge, die befürchten, daß sie nicht übernommen werden, klagen auch häufiger über den Druck, sich unterordnen und Kritik zurückhalten zu müssen. Nicht selten – dies wird durch die Aussagen von Ausbildern und Berufsschullehrern gestützt – ist auch eine Zunahme der Konkurrenz zwischen den Auszubildenden und ein übertriebener Opportunismus der Jugendlichen zu beobachten, sobald es um die Frage der Übernahme geht.

2 Handeln ist gefragt

Es führt nicht weiter, den ‚Schwarzen Peter‘ „Arbeitslosigkeit“ zwischen den politisch Beteiligten hin- und herschieben. Ebenso wenig kann man sich darauf verlassen, daß der sich abzeichnende konjunkturelle Aufschwung die Schwierigkeiten junger Fachkräfte beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf wesentlich mindert. Konkretes Handeln ist gefragt.

Teilzeitarbeit nach der Lehre wird von der Bundesanstalt für Arbeit und den Bundes- und Länderministerien als ein notwendiger Baustein im Spektrum der verschiedenen Maßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit junger Fachkräfte begriffen. Auch scheinen die eher ideologisch-grundsätzlichen Auseinandersetzungen der Vergangenheit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern [7] einer mehr sachbezogenen Diskussion um die Ausgestaltung entsprechender Arbeitszeitmodelle zu weichen. [8]

Die Skepsis, die seitens der Gewerkschaften und der Betriebsräte einer Teilzeitbeschäftigung nach Abschluß der Ausbildung entgegengebracht wird, resultiert vor allem aus den negativen Erfahrungen von Teilzeitbeschäftigten (z. B. mit kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit – „Kapovaz“). Sie befürchten, daß die vermehrte Anwendung individueller Regelungen zur Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit einseitig betrieblichen Interessen Vorrang verschaffen und der gewerkschaftlichen Strategie zur generellen Arbeitszeitverkürzung entgegenlaufen könnte. Auch seitens der Arbeitgeber gibt es Vorbehalte; denn die Organisation von Teilzeitarbeit verlangt von den Betrieben ebenfalls mehr Flexibilität. Zum Teil wird auch das Argument vorgebracht, daß die Umstellung auf Teilzeitarbeit Kosten verursache – genannt werden z. B. 1 bis 3 Prozent der Personalkosten. Dabei wird übersehen, daß der mit der Einführung von Teilzeitarbeit verbundene betriebliche Nutzen in vielen Fällen höher ist als die damit verbundenen Kosten, daß z. B. die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter wächst, was sich positiv als Verringerung der Fehlzeiten und der Fluktuation niederschlägt. [9]

Den Gewerkschaften, die sich einer „Teilzeit-Euphorie“ eines breiten Spektrums der Meinungs- und Entscheidungsträger gegenübersehen (Teilzeitarbeit als „Weg in eine sichere Zukunft“ [10]) fehlt ein in sich geschlossenes Konzept, mit dem sie in die aktuelle Diskussion und Ausweitung der Teilzeitarbeit gestaltend eingreifen können. Erste Ansätze zur Entwicklung eines solchen Konzepts [11] berücksichtigen stärker die objektiven Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmergruppen, für die Teilzeitarbeit besonders attraktiv ist. So werden bestimmte Formen von Teilzeitarbeit durchaus als Elemente gewerkschaftlicher Interessenvertretung begriffen. Dazu rechnet Teilzeitarbeit zur Verminderung überproportionaler Arbeitsbelastungen im Erwerbsbereich oder im Privatbereich sowie Teilzeitarbeit zur Gewährleistung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand für ältere Arbeitnehmer. Unter dem Gesichtspunkt der Sicherung des Berufseinstiegs spricht vieles dafür, die gewerkschaftliche Skepsis gegenüber Teilzeitarbeit nach der Lehre zu überdenken. Dabei sollten zwei Aspekte nicht übersehen werden:

- Für einen Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen, der nach Abschluß seiner Ausbildung vor der Alternative steht: Teilzeitarbeit oder Vollzeitarbeitslosigkeit, muß es unverständlich bleiben, wenn z. B. der Betriebsrat ihm die Alternative Teilzeitarbeit verbauen würde. Vielmehr braucht er Unterstützung bei der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen seiner Teilzeitarbeit (vgl. Teil 6).
- Teilzeitarbeit nach der Lehre muß nicht notwendigerweise als ein Unterlaufen der gewerkschaftlichen Forderung nach Arbeitsumverteilung durch generelle Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Lohn/Gehalt empfunden werden. Lehrreich könnten hier Entwicklungen in den Niederlanden sein. 1983 wurden dort für die meisten Branchen Tarifverträge geschlossen, die vorsehen, daß alle Jugendlichen auf Teilzeitbasis (in der Regel mit einem 32-Stunden-Vertrag) eingestellt werden. Diese Vereinbarungen wurden von den Gewerkschaften nicht als Alternative, sondern gerade als Bestandteil einer sehr viel umfassenderen Strategie der Arbeitszeitverkürzung gewertet. [12]

Teilzeitarbeit nach der Lehre ist ein wichtiges Element im Spektrum der verschiedenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit an der zweiten Übergangsschwelle. Andere Formen der Arbeitsumverteilung (z. B. allgemeine Verkürzung der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit, Vorruhestandsregelung)

gehören ebenso dazu, wie Ansätze und Initiativen zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze (Förderung von Existenzgründung und Selbsthilfeprojekten, Beschäftigungsprogramme wie „Arbeit und Umwelt“ etc.). Das gleiche gilt für Konzepte im Bereich der beruflichen Bildung. Hierzu rechnen Versuche, das Ausbildungsplatzangebot so zu strukturieren, daß vermehrt in „zukunftssicheren“ Berufen Qualifikationen vermittelt werden sowie Maßnahmen zur nachträglichen Qualifikationserweiterung und -korrektur (Fortbildung, Umschulung).

Auch die von uns befragten Personengruppen gehen davon aus, daß den Problemen des Übergangs nach Abschluß der Ausbildung nur durch ein Maßnahmenbündel begegnet werden kann. Bei den Jugendlichen z. B., die sich gegenwärtig in der Ausbildung befinden, nimmt Teilzeitarbeit nach der Lehre im Spektrum der verschiedenen Konzepte und Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit an der zweiten Übergangsschwelle einen nachgeordneten Rangplatz ein. Weitaus häufiger sehen sie eine frühere Verrentung älterer Arbeitnehmer – unter der Nebenbedingung, daß dafür jüngere Arbeitskräfte neu eingestellt werden – oder die Verkürzung der allgemeinen tariflichen Wochenarbeitszeit (35-Stunden-Woche) als geeignet an. Wenn wir uns trotzdem auf Teilzeitarbeit nach der Lehre konzentrieren, dann nicht nur deshalb, weil 41 Prozent der Befragten (gefragt wurde nach der am wenigsten attraktiven Form von Teilzeitarbeit) dieses Konzept für erfolgversprechend halten. Trotz der im Vergleich niedrigeren Akzeptanz von Teilzeitarbeit nach Abschluß der Ausbildung gehen wir davon aus, daß die Umsetzung entsprechender Konzepte vor allem deshalb Priorität haben sollte, weil weniger Realisierungshemmnisse (z. B. im Vergleich zur allgemeinen Einführung der 35-Stunden-Woche) und weniger Reichweitenbegrenzung (im Vergleich zur geringen Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung durch ältere Arbeitnehmer) zu erwarten sind. Auch im Vergleich zu möglichen Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung wird der Beschäftigungseffekt von Teilzeitarbeit höher bewertet. Denn durch eine „bedarfsgerechtere“ Struktur des Ausbildungsplatzangebots, durch Ausbildungsinhalte höherer „Flexibilität“, durch Fortbildung oder Umschulung in „zukunftssichere“ Berufe verbessern sich – jeweils individuell betrachtet – lediglich die Konkurrenzbedingungen auf dem Arbeitsmarkt, aber kaum die Beschäftigungslage junger Fachkräfte in ihrer Gesamtheit. Im besten Fall kann die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte durch Besetzung offener Stellen geringfügig gesenkt werden. Im wesentlichen wird es nur zu einer Angleichung der Arbeitslosenanteile zwischen den einzelnen Berufsgruppen kommen.

Die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Konzepten von Teilzeitarbeit nach der Lehre ist vor allem deshalb notwendig, weil sie für junge Fachkräfte, die heute arbeitslos sind, einen Handlungsspielraum eröffnen (Arbeit im erlernten Beruf, Berufserfahrung), den sie aus der vagen Hoffnung auf eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit oder auf stärkere Effekte aus Vorruhestandsregelungen nicht ableiten können.

3 Teilzeitarbeit im Urteil von Auszubildenden – Lehrlingsstudie '85

Im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Jugend, Ausbildung und Beruf“ wurden in Zusammenarbeit mit SINUS MÜNCHEN im Sommer 1985 neben anderen Untersuchungsgruppen [13] 1000 repräsentativ ausgewählte Lehrlinge zu berufsbezogenen Erfahrungen, Wünschen und Erwartungen befragt. [14] Unter anderem wurde der Frage nachgegangen, wie Auszubildende (mit mindestens einjähriger Ausbildungserfahrung) die verschiedenen Übernahmeformen nach dem Abschluß der Ausbildung beurteilen. In die Auswertung einbezogen wurden 996 Interviews.

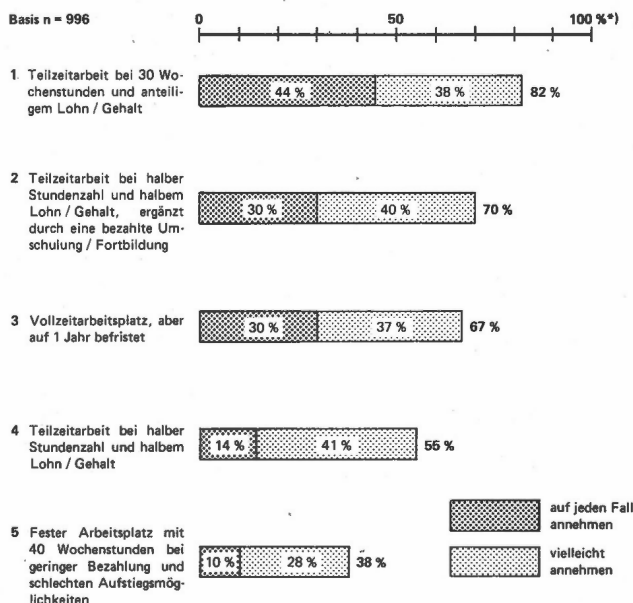
Um die Zahl der Antwortkategorien gering zu halten, wurden hypothetische Grundtypen gebildet, die z. B. eine Abgrenzung von Teilzeitarbeit kürzerer Dauer (20 Wochenstunden) und Teilzeitarbeit längerer Dauer (30 Wochenstunden) sowie von Teil-

zeitarbeit ohne Weiterbildung (bei 20 Arbeitsstunden) und Teilzeitarbeit in Kombination mit Weiterbildung (ebenfalls 20 Arbeitsstunden) erlauben. Die verschiedenen Formen von Teilzeitarbeit sollten wiederum von Vollzeitarbeitsformen (befristete Arbeitsverträge einerseits und Beschäftigung außerhalb des erlernten Berufs andererseits [15]) abgrenzbar sein. Alle Zwischen- und Mischformen blieben unberücksichtigt. Um zu verhindern, daß die Antworten den Charakter allgemeiner Meinungsäußerung annehmen, war die Fragenformulierung auf das Verhaltensmuster des jeweiligen Probanden in einer für ihn konkret vorstellbaren Situation ausgerichtet. Die Antwortvorgaben erlauben eine klare Unterscheidung zwischen Akzeptanz und Ablehnung einerseits sowie Akzeptanz unter Vorbehalten andererseits.

Aus der Übersicht 1 geht hervor, daß sowohl Teilzeitarbeit mit längerer Wochenstundenzahl (30 Stunden) als auch Teilzeitarbeit in Verbindung mit beruflicher Weiterbildung von Auszubildenden eher akzeptiert werden, als befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit von kürzerer Dauer (20 Stunden) und Tätigkeiten außerhalb des erlernten Berufs, wenn mit dieser berufsfremden Tätigkeit geringere Bezahlung und schlechtere Aufstiegschancen verbunden sind. Wie wichtig die vereinbarte Wochenstundenzahl für die Akzeptanz von Teilzeitarbeit ist, zeigt sich im direkten Vergleich der 20- und 30stündigen Teilzeitarbeit (bei sonst unveränderten Bedingungen): Während nur 14 Prozent der Auszubildenden nach Abschluß ihrer Lehre eine Teilzeitarbeit bei halber Stundenzahl „auf jeden Fall annehmen würden“, verdreifacht sich dieser Anteil auf 44 Prozent bei 30 Wochenstunden. Der Grund für diesen deutlichen Unterschied dürfte vermutlich darin liegen, daß der Verdienstausschlag bei 20 Wochenstunden das Einkommen zu weit absenkt, um eine annehmbare Existenz der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen (die mit dem Ende ihrer Ausbildung auch ökonomisch unabhängig werden wollen) zu gewährleisten. Einen stark fördernden Effekt auf die Bereitschaft, „auf jeden Fall“ Teilzeitarbeit anzunehmen, hat die Ergänzung durch eine bezahlte Umschulung oder Fortbildung: Hier verdoppelt sich der Anteil von 14 Prozent (Teilzeitarbeit ohne Weiterbildung bei 20 Wochenstunden) auf 30 Prozent, wenn die Teilzeitarbeit (ebenfalls 20 Wochenstunden) durch Weiterbildung ergänzt ist.

Übersicht 1: Beurteilung von Übernahmeformen nach Abschluß der Ausbildung
Grundgesamtheit: Auszubildende 1985 in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) (ab 2. Ausbildungsjahr)

Frage: Angenommen, man würde Ihnen nach Abschluß Ihrer Ausbildung folgende Arbeitsverträge anbieten, welche würden Sie auf jeden Fall annehmen, welche würden Sie vielleicht annehmen, und welche würden Sie auf keinen Fall annehmen?

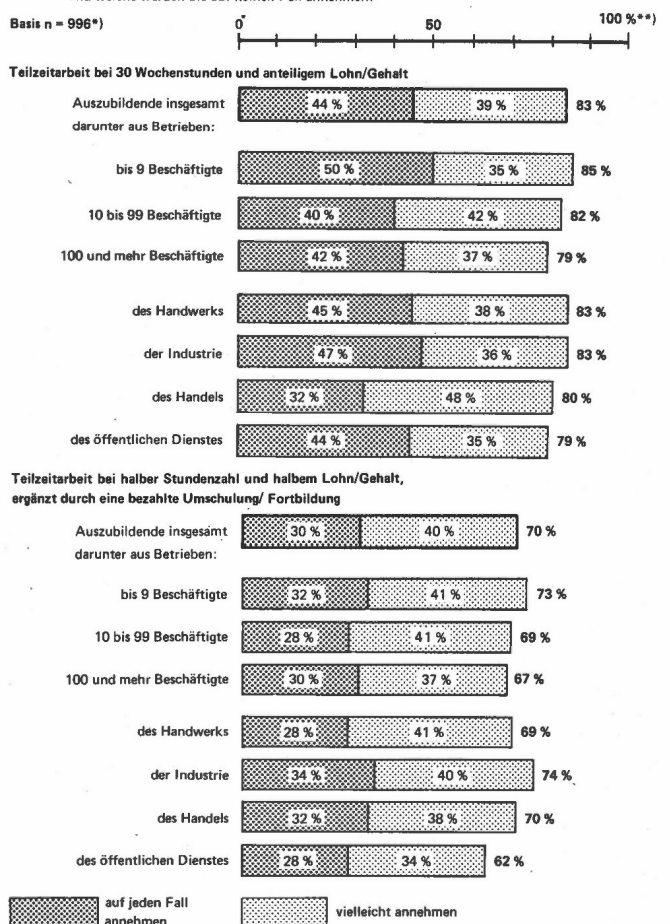


*) Der Restanteil auf 100 Prozent entfällt auf die dritte Antwortkategorie „auf keinen Fall annehmen“
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Projekt „Jugend, Ausbildung und Beruf“, Lehrlingsstudie 85

Hinsichtlich der Akzeptanz von Teilzeitarbeit sind die Auszubildenden keine homogene Gruppe. Im folgenden wird der Frage nachgegangen, wie die beiden attraktiveren Formen von Teilzeitarbeit (Teilzeitarbeit bei höherer Stundenzahl/Teilzeitarbeit in Verbindung mit Weiterbildung) von einzelnen Auszubildenden beurteilt werden. Vergleicht man die Antworten der Lehrlinge aus unterschiedlichen Ausbildungsbereichen und in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (s. Übersicht 2), so verläuft die Beurteilung der Teilzeitarbeitsformen durch die Auszubildenden nahezu konträr zur Einschätzung der Arbeitgeber bzw. Betriebe [16]: Während seitens der Arbeitgeber Teilzeitarbeit tendenziell eher für den Bereich des Handels und vergleichsweise für Großbetriebe attraktiv erscheint, ist gerade bei Auszubildenden aus dem Bereich des Handels die Akzeptanz (Kategorie „auf jeden Fall annehmen“) niedriger als in anderen Ausbildungsbereichen und die Bereitschaft, Teilzeitarbeitsverträge anzunehmen, bei Lehrlingen aus Kleinbetrieben (bis zu 9 Beschäftigten) besonders ausgeprägt. Dies gilt zumindest für die Übernahmeform „Teilzeitarbeit ohne Weiterbildung“. Sofern Teilzeitarbeit durch Weiterbildung ergänzt ist, verringern sich die Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen. Auffällig ist, daß durch die Verknüpfung mit Weiterbildungsangeboten die eher zurückhaltende Beurteilung von Teilzeitarbeit durch Auszubildende im Bereich des Handels einer sogar überdurchschnittlichen Akzeptanz weicht. Die Gründe dafür könnten sowohl in einem besonderen Weiterbildungsbedarf der im Handel beschäftigten jungen Fachkräfte als auch in der besonderen Skepsis gegenüber den gerade im Handel praktizierten Teilzeitarbeitsformen liegen.

Übersicht 2: Beurteilung von Teilzeitarbeit in Abhängigkeit von betriebspezifischen Merkmalen
Grundgesamtheit: Auszubildende 1985 in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) (ab 2. Ausbildungsjahr)

Frage: Angenommen, man würde Ihnen nach Abschluß Ihrer Ausbildung folgende Arbeitsverträge anbieten, welche würden Sie auf jeden Fall annehmen, welche würden Sie vielleicht annehmen, und welche würden Sie auf keinen Fall annehmen?



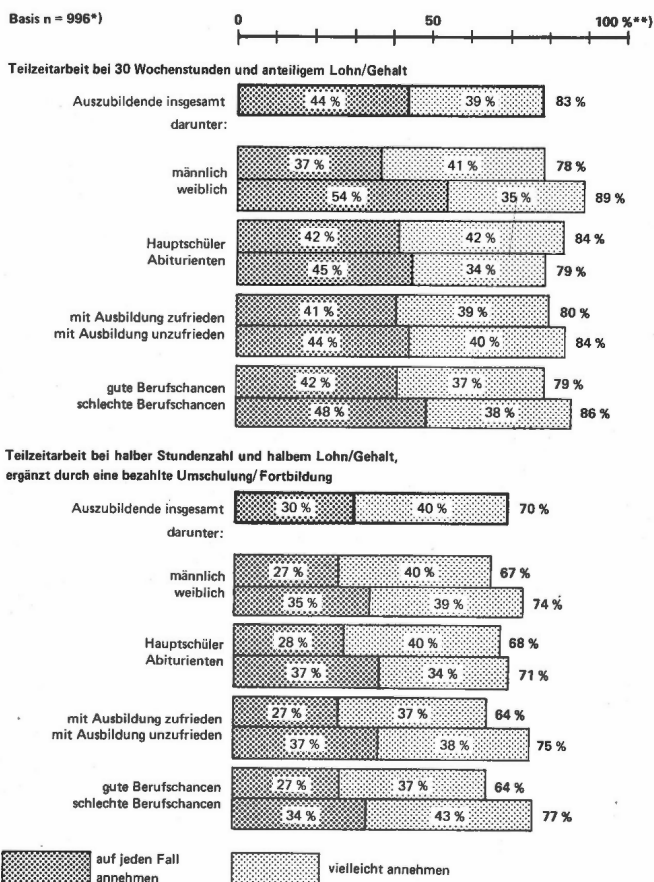
*) Die Prozentangaben für die einzelnen Teilgruppen (von oben nach unten) beziehen sich auf 328/375/269/443/225/124/109 Fälle

**) Der Restanteil auf 100 Prozent entfällt auf die dritte Antwortkategorie „auf keinen Fall annehmen“
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Projekt „Jugend, Ausbildung und Beruf“, Lehrlingsstudie 85

Während sich im Vergleich der Auszubildenden mit gewerblich-technischen Berufen und kaufmännisch-verwaltenden Berufen insgesamt keine größeren Differenzen in der Akzeptanz der beiden Teilzeitarbeitsformen ergeben, lassen sich auf der Ebene einzelner Ausbildungsberufe deutliche Unterschiede erkennen. Die Bereitschaft, entsprechende Arbeitsverträge anzunehmen, ist – was naheliegt – in den Berufen überdurchschnittlich hoch, deren Absolventen besonders häufig von Arbeitslosigkeit nach Abschluß der Ausbildung betroffen sind. [17] Dieser Zusammenhang bestätigt sich auch durch einen Vergleich der Antworten von Auszubildenden, die ihre Berufschancen nach Abschluß der Lehre gut bzw. schlecht beurteilen (s. Übersicht 3). Lehrlinge, die davon ausgehen, nach Abschluß ihrer Ausbildung weder vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden noch in einem anderen Betrieb Arbeit zu finden, akzeptieren Teilzeitarbeit wesentlich häufiger als Jugendliche, die sich gute Berufschancen ausrechnen. Andererseits ist aber auch das Ergebnis interessant, daß immerhin 42 Prozent der Auszubildenden, die sich gute Chancen auf einen Arbeitsplatz ausrechnen, Teilzeitarbeit (30 Wochenstunden) „auf jeden Fall“ und weitere 37 Prozent „vielleicht“ annehmen würden. Dieses hohe „freiwillige Potential“ sollte stärker in die Überlegungen einbezogen werden, welchen Personengruppen von Auszubildenden gezielt Teilzeitarbeitsverträge angeboten werden könnten (s. dazu Teil 6).

Übersicht 3: Beurteilung von Teilzeitarbeit in Abhängigkeit von personenbezogenen Merkmalen
Grundgesamtheit: Auszubildende 1985 in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) (ab 2. Ausbildungsjahr)

Frage: Angenommen, man würde Ihnen nach Abschluß Ihrer Ausbildung folgende Arbeitsverträge anbieten, welche würden Sie auf jeden Fall annehmen, welche würden Sie vielleicht annehmen, und welche würden Sie auf keinen Fall annehmen?



*) Die Prozentangaben für die einzelnen Teilgruppen (von oben nach unten) beziehen sich auf 612/384/443/110/331/198/552/317 Fälle

**) Der Restanteil auf 100 Prozent entfällt auf die dritte Antwortkategorie „auf keinen Fall annehmen“
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Projekt „Jugend, Ausbildung und Beruf“, Lehrlingsstudie 85

Aus der Übersicht 3 ist auch ersichtlich, daß Teilzeitarbeit einerseits von weiblichen Auszubildenden häufiger als von männlichen Auszubildenden und andererseits von Abiturienten häufiger als von Hauptschülern akzeptiert wird. [18] Auch diejenigen,

die mit ihrer Ausbildung unzufrieden sind, würden häufiger als andere zur Teilzeitarbeit bereit sein. Im Hinblick auf die starke Zunahme des Anteils von Abiturienten in der dualen Ausbildung dürfte der Hinweis besonders wichtig sein, daß Abiturienten an einer Verknüpfung von Teilzeitarbeit mit Weiterbildungsangeboten nach Abschluß ihrer Ausbildung überdurchschnittlich stark interessiert sind. Jeder dritte Auszubildende mit Hochschulberechtigung würde auf jeden Fall einen Arbeitsvertrag annehmen, der eine Verbindung von Berufstätigkeit und Weiterbildung (z. B. Studium?) erlaubt.

4 Akzeptanz von Teilzeitarbeit bei jungen Fachkräften – Absolventenbefragung

Ganz im Gegensatz zur allgemeinen Teilzeitbeschäftigung ist Teilzeitarbeit nach der Lehre in der Bundesrepublik Deutschland ein neues Arbeitsmarktphänomen. [19] Dies wird auch durch die Ergebnisse der BIBB-Längsschnittuntersuchung „Ausbildung und berufliche Eingliederung“ [20] bestätigt, in der 10 000 Ausbildungsabsolventen des Jahres 1984 aus 37 Berufen der Berufsfelder „Metall“, „Elektro“ und „Wirtschaft und Verwaltung“ befragt wurden. Weniger als 2 Prozent der Absolventen sind sechs Monate nach Ausbildungsende teilzeitbeschäftigt.

Ist ein Teil der Übergangsschwierigkeiten an der zweiten Schwelle auf die fehlende Akzeptanz junger Fachkräfte zurückzuführen, „neue Angebote“ einer Anschlußbeschäftigung anzunehmen?

Zwar ist es unbestrittenes Ziel fast aller ausgebildeten Jugendlichen, nach der Lehre in ein der Ausbildung entsprechendes Beschäftigungsverhältnis (vorzugsweise im Ausbildungsbetrieb und zeitlich unbegrenzt) einzumünden – so ein zentrales Ergebnis vorangegangener Gruppendiskussionen mit den Befragungsteilnehmern. Gleichzeitig war jedoch eine große Offenheit gegenüber unkonventionellen Formen der Übernahme erkennbar, um eine Lösung der Beschäftigungsprobleme nach der Ausbildung zu erreichen.

In der Befragung sind die vielfältigen „neuen“ Beschäftigungsformen auf folgende Grundformen reduziert und den Ausgebildeten zur Beurteilung vorgelegt worden:

- a) **befristete Übernahme** in eine der Ausbildung entsprechende Tätigkeit für ein Jahr,
- b) **unbefristete Übernahme** in eine der Ausbildung **verwandte Tätigkeit** oder auf Arbeitsplätze mit wechselnden Tätigkeiten,
- c) **unbefristete Übernahme** in eine der Ausbildung entsprechende Tätigkeit bei **24 bis 32 Wochenstunden**,
- d) **unbefristete Übernahme** in eine der Ausbildung entsprechende Tätigkeit bei **20 bis 24 Wochenstunden in Verbindung mit gezielten Weiterbildungsangeboten**.

Aus der Übersicht 4 geht hervor, wie die einzelnen Übernahmemöglichkeiten von den jungen Fachkräften eingeschätzt werden. Den größten Zuspruch findet das Modell „Teilzeittätigkeit im erlernten Beruf in Verbindung mit gezielten Weiterbildungsangeboten“. Fast die Hälfte der Befragten beurteilt es als „gut“, nur jeder Fünfte als „unbefriedigend“. Demgegenüber bildet die „reine“ Teilzeitarbeit das Schlußlicht, was die Attraktivität der untersuchten neuen Übernahmeformen angeht. (Übersicht 4, S. 116.)

Auffällig ist, daß weibliche Ausbildungsabsolventen die Übernahmemodelle durchgängig positiver beurteilen als männliche Absolventen. Dies erklärt sich möglicherweise dadurch, daß flexiblere Formen der Erwerbstätigkeit – insbesondere Teilzeitarbeit – mehr Zeitsouveränität und eigenen Gestaltungsspielraum ermöglichen, um die Anforderungen der Berufswelt mit den familiären Aufgaben (Haushaltsführung, Kinderbetreuung) in Einklang bringen zu können. Diese Chance scheint für junge Männer für die eigene Lebensplanung (noch) keine Rolle zu spielen.

Ein Beschäftigungsverhältnis mit reduzierter Arbeitszeit bedeutet immer auch Einkommensreduzierung. Die Befragung ergab, daß das berufliche Selbstbild männlicher Fachkräfte stärker

Übersicht 4: Unkonventionelle Modelle der Übernahme im Urteil der Absolventen des Jahres 1984

Übernahme-Modelle	Geschlecht		Insgesamt
	Mann in %	Frau in %	
Befristet 1 Jahr ausbildungentsprechend			
gut	24	28	25
befriedigend	40	40	40
unbefriedigend	37	33	35
insgesamt	100	100	100
Unbefristet verwandte oder wechselnde Tätigkeit			
gut	32	40	35
befriedigend	45	39	43
unbefriedigend	23	21	22
insgesamt	100	100	100
Unbefristet Teilzeit (24-32 Std.) ausbildungsgemäß			
gut	14	21	17
befriedigend	44	48	46
unbefriedigend	42	30	37
insgesamt	100	100	100
Unbefristet Teilzeit (20-24 Std.) und Weiterbildung			
gut	42	47	44
befriedigend	36	38	37
unbefriedigend	23	16	20
insgesamt	100	100	100

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Projekt „Ausbildung und berufliche Eingliederung“, 1. Hauptbefragung 1984/85

durch den Wunsch nach beruflichem Aufstieg und von der Arbeitsorientierung „Geld verdienen“ bestimmt ist, als das der jungen Frauen. Sobald die befragten Absolventen angegeben hatten, daß „Geld verdienen“ für sie sehr wichtig ist, beurteilten 14 Prozent Teilzeitarbeit (ohne Weiterbildung) als „gut“. Dieser Anteil steigt auf 35 Prozent (Urteil „gut“), wenn „Geld verdienen“ auf einer siebenstufigen Skala als „ganz unwichtig“ bezeichnet wurde. Bei der Übernahmeform „Teilzeitarbeit in Verbindung mit Weiterbildung“ sind die Unterschiede wesentlich geringer („Geld verdienen sehr wichtig“: Teilzeitarbeit „gut“ = 42 Prozent/„Geld verdienen ganz unwichtig“: Teilzeitarbeit „gut“ = 57 Prozent).

Die Untersuchungsergebnisse stützen die Vermutung, daß die Beurteilung der Übernahmevarianten mit reduzierter Arbeitszeit stark vom erreichten Erwerbsstatus abhängt: Teilzeitarbeitsverträge ohne Weiterbildung werden von allen hier unterschiedenen Gruppen weniger akzeptiert (Dauerbeschäftigte im Ausbildungsberuf = 19 Prozent „gut“, Dauerbeschäftigte außerhalb des Berufs = 13 Prozent, befristet Beschäftigte im Ausbildungsberuf = 22 Prozent, befristet Beschäftigte außerhalb des Ausbildungsberufs = 10 Prozent, Schule/Studium/Weiterbildung = 19 Prozent, Bundeswehr/Zivildienst = 9 Prozent, erwerbslos = 21 Prozent) als Teilzeitarbeit in Verbindung mit Weiterbildung. Abgesehen von den Teilgruppen „befristet Beschäftigte außerhalb des erlernten Berufs“ (37 Prozent) und „Wehr- und Zivildienstleistende“ (35 Prozent) liegt das Urteil „gut“ für Teilzeitarbeit plus Weiterbildung bei den übrigen Absolventengruppen durchwegs über 40 Prozent. Erwerbslose (46 Prozent) und Dauerbeschäftigte außerhalb des erlernten Berufs (48 Prozent) schätzen besonders die Weiterbildungschance; sie erwarten, auf diese Weise leichter ihre beruflichen Ziele erreichen zu können.

Die Einschätzung von Teilzeitarbeit hängt auch stark von den einzelnen Berufsfeldern ab. Zumindest gilt dies für Teilzeitarbeit ohne Weiterbildung: In den Metall- und Elektroberufen ist diese Form nur für jeden 7. Absolventen (13 bzw. 14 Prozent) erstre-

benswert. Größere Zustimmung findet sich demgegenüber in den kaufmännischen und verwaltenden Berufen. Dort urteilen 20 Prozent der Absolventen mit „gut“, vermutlich wegen der dort bereits heute häufigeren Teilzeitarbeitsverhältnisse und der höheren Attraktivität reduzierter Arbeitszeit bei jungen Frauen. Die Unterschiede zwischen den Berufsfeldern verschwinden weitgehend, wenn zur Teilzeitbeschäftigung noch „Weiterqualifizierung“ hinzutritt. Hier bewirkt vor allem der von den Absolventen erwartete Weiterbildungsbedarf in einzelnen – auch industriellen – Berufen, daß diese Übernahmeform von allen betrachteten Möglichkeiten unangefochten die Spitzenposition einnimmt. Der zunehmende Einsatz von Mikroprozessortechnik, von moderner Informations- und Kommunikationstechnik speziell im Industriebereich und im Handwerk sowie das am Arbeitsplatz abgeforderte Mehr an Wissen in Hydraulik, Pneumatik, Elektronik- und Steuerungstechnik führen dazu, daß z. B. die Absolventen in Berufen wie Betriebs- und Maschinenschlosser, Kfz-Mechaniker, Werkzeugmacher, Energieanlagenelektroniker, Technischer Zeichner, Bank- und Industriekaufmann, der Verbindung von Teilzeitarbeit und zusätzlichen Qualifizierungsangeboten gegenüber besonders aufgeschlossen sind. Aber auch die Absolventen von zweijährigen Ausbildungen wie Verkäufer/-in und Apothekenhelfer/-in sehen für sich offenbar einen zusätzlichen Weiterbildungsbedarf, durch den das Modell „Teilzeitbeschäftigung plus Weiterbildung“ ausgesprochen attraktiv erscheint.

5 Was Arbeitgeber davon halten – eine Befragung in 7800 Betrieben

Die Betriebe tun sich z. T. schwer, ihre Absolventen nach Ausbildungsende auf ausbildungsnahen Vollzeitarbeitsplätzen weiterzubeschäftigen. Dies ist jedenfalls einer im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung im April 1985 vom IFO-Institut durchgeführten Befragung bei rund 7800 Betrieben in Industrie, Bauhauptgewerben, Handel, Kreditgewerben und Handwerk [21] zu entnehmen. Danach waren 61 Prozent der Ausgebildeten des Jahres 1984 zum Befragungszeitpunkt im Ausbildungsbetrieb beschäftigt. Die Verbleibquoten der Berufsanfänger differieren dabei nach Sektor und Größe des Ausbildungsbetriebs. So wurden rund ein Viertel der Ausgebildeten in Industriebetrieben und ca. 40 Prozent in Handelsbetrieben sowie jeder 7. im Kredit- und Versicherungsgewerbe und mehr als die Hälfte in Handwerksbetrieben nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen.

Seit Anfang der 80er Jahre praktizieren verschiedene Betriebe wie z. B. die Firmen Merck, BASF, AUDI, Siemens, Deutsche Bundesbahn, die Bochumer Stadtverwaltung u. a. neuartige Übernahmeverfahren, um die Anschlußbeschäftigung für alle Lehrabsolventen möglich zu machen. [22] Über diese „Modellversuche“ und verschiedene Appelle von Arbeitgeberverbänden und Kammern hinaus war die Bereitschaft der Betriebe, was unkonventionelle Verfahren zur Lösung der Übergangsfrage angeht, bislang nicht ausgelotet worden. In der Betriebsbefragung wurde deshalb danach gefragt, welche Modelle die Arbeitgeber zur Lösung des Übernahmeproblems „bevorzugen“, „für erwägenswert halten“ oder „ablehnen“. Dabei kristallisierten sich für nahezu alle erfaßten Wirtschaftsbereiche als bevorzugte Lösungsmodelle heraus:

- a) befristete Übernahme für ein Jahr,
- b) unbefristete Übernahme in eine beruflich verwandte Tätigkeit.

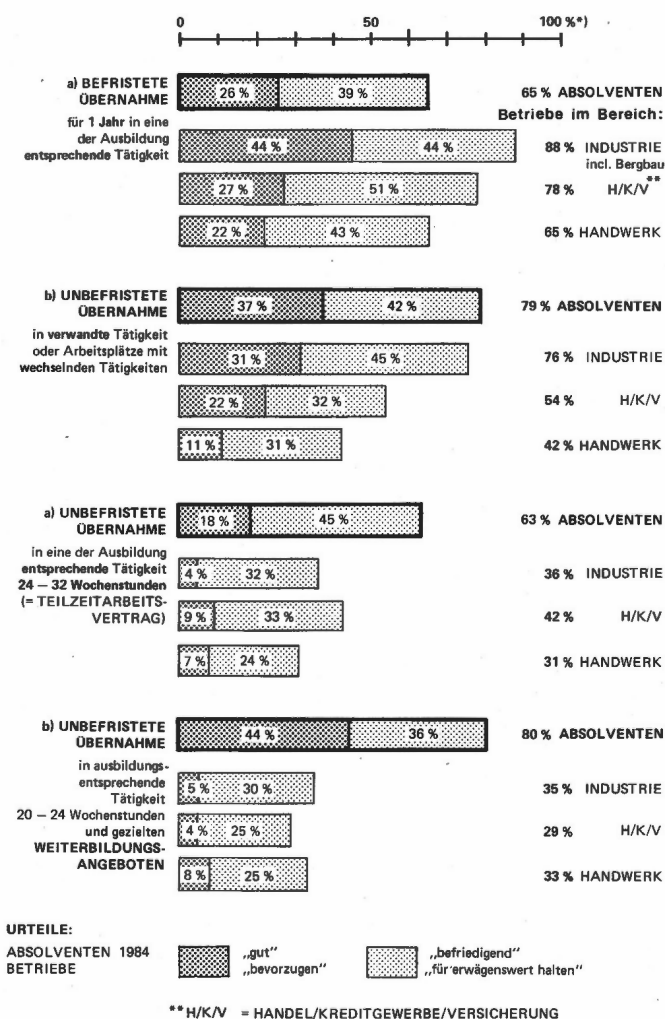
Erst im Anschluß daran folgen die beiden Teilzeitvarianten.

Aus der Übersicht 5 läßt sich erkennen, welche Resonanz die Modelle bei den Absolventen der Metall-, Elektro- und der kaufmännischen Berufe und den Betrieben aus den drei entsprechenden Wirtschaftsbereichen gefunden haben. Die größte Diskrepanz in der Beurteilung finden wir bei den Modellen „Teilzeitarbeit in Verbindung mit gezielten Weiterbildungsangeboten“. In der Gunst der Berufsanfänger steht diese Variante an erster Stelle (80 Prozent „gut“ oder „befriedigend“), während sie aus der Sicht der Betriebe das Schlußlicht bildet. Nur jeder dritte Betrieb beurteilt dieses Modell als „gut“ oder „befriedigend“.

Teilzeitarbeit ohne Weiterbildung findet auch bei den Absolventen weniger Anklang. Allerdings ist deren Zustimmung immer noch doppelt so hoch wie die der Betriebe.

Für die Betriebe ist die befristete einjährige Weiterbeschäftigung (im erlernten Beruf) – ganz im Gegensatz zu den Absolventen – offensichtlich die attraktivste Lösung. Zwei Drittel der Arbeitgeber im Handwerk und ca. vier von fünf im Bereich der Industrie bzw. des Handels sowie des Kredit- und Versicherungsgewerbes bevorzugen diese Variante oder erachten sie zumindest als erwägenswert. Sie scheinen hier für sich Vorteile zu erhoffen, wenn sie die Entscheidung über die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses von der Bewährung des Absolventen, dem Auftragseingang und der konjunkturellen Situation abhängig machen können.

Übersicht 5: Ausbildungsabsolventen des Jahres 1984 und 7800 Betriebe beurteilen verschiedene Übernahme-Modelle („hypothetische“ Grundtypen)



*) Der Restanteil auf 100 Prozent entfällt auf die dritte Beurteilungsmöglichkeit: Absolventen = „unbefriedigend“, Betriebe = „ablehnen“

6 Fazit: Anschlußbeschäftigung durch vermehrten Einsatz von Teilzeitarbeit ist wünschenswert

Die hier berichteten Ergebnisse von Befragungen bei Auszubildenden, Berufsbildungsabsolventen und Betrieben lassen erkennen, daß zwischen Betrieben auf der einen Seite und den Auszubildenden bzw. den jungen Fachkräften auf der anderen Seite deutliche Unterschiede hinsichtlich des präferierten Wegs des Berufseinstiegs bzw. der Übernahme bestehen:

Die überwiegende Mehrzahl der Betriebe hält die genannten Teilzeitmodelle derzeit für keine zweckmäßige Form der Weiterbeschäftigung von ausgebildeten Fachkräften. Ausgesprochen wenig Anklang findet bei den Betrieben die Teilzeitbeschäftigung

in der Verbindung mit Weiterqualifizierung. Als Gründe für die ablehnende Haltung lassen sich vermuten:

- die geringe Erfahrung mit diesen Modellen aufgrund ihrer noch sehr begrenzten Verbreitung,
- die Tendenz, Teilzeitbeschäftigung mit verminderter Leistung oder eingeschränkter Leistungsfähigkeit („halbe Kräfte“) gleichzusetzen und
- der von den Betrieben befürchtete Flexibilisierungsaufwand und die Kosten eventueller Weiterbildungsangebote.

Die **Auszubildenden und die jungen Fachkräfte** beurteilen die gleichen Modelle mit anderer Tendenz. Sofern der Übergang in eine Vollzeittätigkeit nicht möglich ist, präferieren sie den schrittweisen Berufseinstieg über Teilzeitarbeit, die mit einer zusätzlichen beruflichen Qualifizierung verbunden ist. Dies ist ein deutliches Zeichen dafür, daß die berufliche Erstausbildung von ihnen als Startphase einer fortdauernden Qualifizierung im Rahmen beruflicher Weiterbildung verstanden wird.

Nicht vergessen sollte man dabei, daß Teilzeitarbeitsverhältnisse mit finanziellen Konsequenzen verknüpft sind – und dies erscheint besonders bedeutsam zu einem lebensgeschichtlichen Zeitpunkt, in dem typischerweise die Lösung vom Elternhaus, die Einrichtung eines eigenen Haushalts und die Familiengründung angestrebt wird. Dies ist ein Erklärungsfaktor für die geringe Zustimmung der Absolventen zur Teilzeitarbeit ohne Weiterbildung.

Daß ein bestimmter Mindestverdienst die Aufgeschlossenheit für Teilzeitarbeit beeinflußt, machen auch die Befragungsergebnisse bei den Auszubildenden sichtbar: So würden 44 Prozent eine Teilzeitarbeit mit 30 Wochenstunden und anteiligem Lohn „auf jeden Fall annehmen“. Reduziert sich die Arbeitszeit auf 20 Stunden bei proportionalem Verdienstaufschlag, so sinkt dieser Wert auf 14 Prozent. Gewinnt eine Teilzeitbeschäftigung mit 20 Wochenstunden hingegen zusätzliche Attraktivität durch eine damit verbundene bezahlte Umschulung oder Fortbildung, verdoppelt sich wiederum die Zahl derer, die einen entsprechenden Arbeitsvertrag auf jeden Fall annehmen würden (30 Prozent).

Eine nachhaltige Verbesserung der Berufschancen ausgebildeter Jugendlicher und junger Erwachsener setzt voraus, daß der Gestaltungsspielraum von Teilzeitarbeit kreativ genutzt wird.

Zunächst geht es darum, weitere Betriebe davon zu überzeugen, daß Teilzeitarbeit – gerade in Verbindung mit Weiterbildung – arbeitsorganisatorisch machbar und ökonomisch sinnvoll ist. Zu diesem Zweck sollte den Beispielen gelungener Einführung von Teilzeitarbeit mehr Publizität verschafft werden [23] – insbesondere solchen Fällen, die zunächst als unpraktikabel bezeichnet wurden (z. B. Teilzeitarbeit in kleineren Betrieben). Sofern die Umstellung auf Teilzeitarbeit Kosten verursachen sollte, die durch den betrieblichen Nutzen nicht aufgehoben werden, könnte ein Ausgleich über öffentliche Finanzierungshilfen den nötigen Anreiz schaffen, entsprechende Arbeitszeit- (und Weiterbildungsmodelle) anzuwenden. [24]

Die Zustimmung der Ausbildungsabsolventen und der Betriebsräte/Gewerkschaften zur Teilzeitarbeit wird vor allem davon abhängen, inwieweit es gelingt,

- ein angemessenes, den üblichen Lebensstandard sicherndes Einkommen zu erreichen (20-Stunden-Arbeitsverträge reichen dazu in der Regel nicht aus,
- ein Überwechseln auf eine spätere Vollzeitstelle zu ermöglichen,
- bei etwaiger Arbeitslosigkeit nach Teilzeitbeschäftigung eine Schlechterstellung gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei Arbeitslosengeld- und Arbeitslosenhilfe-Zahlungen zu vermeiden,
- die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit nach den Bedürfnissen des Beschäftigten vorzunehmen (so wäre – beispielsweise bei einem 32-Stunden-Vertrag – eine Viertageswoche erreichbar oder die Auswahl von 8 arbeitsfreien Tagen innerhalb von 8 Wochen),

- attraktive Weiterbildungsmaßnahmen für die arbeitsfreie Zeit anzubieten,
- für die Weiterbildungszeit ein Unterhaltsgeld zu zahlen und
- das Prinzip der Freiwilligkeit aufrechtzuerhalten.

Auch sollte eine „Negativauslese“ der jungen Fachkräfte vermieden werden, indem grundsätzlich allen Ausbildungsabsolventen eines Betriebes die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung angeboten wird. Beispielsweise könnte gerade für **Ausgebildete mit Abitur** – deren Anteil zugenommen hat und sich weiter erhöhen wird – die Kombination von Teilzeitarbeit und Weiterbildung eine erfolversprechende Alternative sein: Befragungsergebnisse belegen eindeutig, daß die Aufnahme einer Ausbildung keine „Entweder-Oder-Entscheidung“ der Abiturienten ist, sondern sich fast alle die Option offenhalten wollen, nach Abschluß der Ausbildung noch ein Studium anschließen zu können. [25] Viele von denen, die am Ende ihrer Ausbildung ein Studium aufnehmen wollen, werden aufgrund der persönlichen Gegebenheiten (hohe Studienkosten) sich genauso entscheiden (müssen), wie vor Beginn der Ausbildung – nämlich gegen ein Studium. Die relativ hohe Bereitschaft von Auszubildenden (und Absolventen) mit Abitur, nach Abschluß der Lehre Teilzeit zu arbeiten, wenn damit gleichzeitig die Möglichkeit zur Weiterbildung verbunden ist, weist hier auf einen Lösungsweg hin.

Die Verknüpfung von Teilzeitarbeit und Studium hätte für junge Fachkräfte mit Abitur den Vorteil, daß sie den Betrieb nicht verlassen müssen, um zu studieren. Es wäre für viele eine optimale Lösung, weil sie erstens aufgrund der „Berufsbildungsschleife“ älter geworden sind und nach einer Konsolidierung ihrer Lebensverhältnisse streben – einschließlich der Möglichkeit, eine feste Partnerschaft einzugehen – und weil sie zweitens über ein geregeltes Einkommen verfügt haben, auf das sie nun nicht mehr verzichten wollen (und können).

Wenn auch Auslandsbeispiele aufgrund der Unterschiedlichkeit der Bildungssysteme nicht immer stichhaltig sind, dürfte interessant sein, daß z. B. in den Vereinigten Staaten heute mehr als 40 Prozent der Studenten zur Kategorie der Teilzeitstudenten rechnen, deren Anteil kontinuierlich zunimmt. [26] In der Bundesrepublik Deutschland sind die Hochschulen auf diesen neuen Studententyp, der einer von ihm befürworteten und als sinnvoll empfundenen Erwerbstätigkeit nachgeht und gleichzeitig zielgerichtet studiert, noch nicht vorbereitet. Eingestellt ist man immer noch auf den Werkstudenten alter Art; z. T. gibt es sogar Hochschulen, die in ihren Immatrikulationsordnungen eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit der Studenten ausschließen. Die hohe Akzeptanz von Teilzeitarbeit und Studium bei Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulberechtigung und die besonderen Beweggründe in der Entscheidung für Ausbildung und Studium – aber auch die Tatsache, daß nach Statistiken des deutschen Studentenwerks heute bereits über 50 Prozent der Studenten ihr Studium ganz oder teilweise aus Erwerbstätigkeit finanzieren müssen – lassen vermuten, daß die Hochschulen in Zukunft Studiengänge für Teilzeitstudenten anbieten werden. Der hohe Zuspruch der Fernuniversität Hagen, die Diplom-Studiengänge eingerichtet hat, die von der zeitlichen Organisation neben einer Berufstätigkeit absolvierbar sind, spricht dafür, daß für diese Art der Fortbildung großer Bedarf besteht.

Die hier für die spezielle Kombination von Teilzeitarbeit und Teilzeitstudium beschriebenen Hemmnisse gelten oft auch bei anderen Weiterbildungsmaßnahmen (Lehrgänge, Kurse etc.), die in der Regel von der zeitlichen Organisation her keine Teilzeitbeschäftigung zulassen, weil sie über einen längeren Zeitraum hinweg ganztags stattfinden.

Zur Förderung von Teilzeitarbeit (in Verbindung mit Weiterbildung) sind deshalb auch flexiblere Organisationsformen im Weiterbildungsbereich erforderlich. Die größte Wirksamkeit hätte aber eine bessere Ausstattung und eine breitere Anwendung von Finanzierungshilfen. Für diese Hilfen gibt es bereits erste

Beispiele:

- 1) Einen Beitrag zur Überwindung von Beschäftigungsproblemen an der Nahtstelle zwischen Ausbildung und Beschäftigung leistet das als Bildungshilfe konzipierte 7. Änderungsgesetz zum Arbeitsförderungs-gesetz (AFG), das seit seinem Inkrafttreten am 01.01.1986 folgende Fördermöglichkeiten vorsieht:
 - die Einführung eines Teilunterhaltsgeldes für junge Arbeitnehmer bis zum 25. Lebensjahr setzt die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und gleichzeitigem Erwerb von Zusatzqualifikationen durch Fortbildung voraus (befristet bis 1989),
 - Anspruch auf Unterhaltsgeld bei Teilnahme an einer beruflichen Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme für junge Arbeitnehmer, die eine der betrieblichen Ausbildung gleichgestellte außerbetriebliche Ausbildung abgeschlossen haben,
 - Anreiz zur Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen für arbeitslose Berufsanfänger nach abgeschlossener Berufsausbildung durch Erhöhung des Unterhaltsgeldes (75 statt 50 Prozent des erzielbaren Tariflohnes).
- 2) Hinsichtlich möglicher Maßnahmen der Bundesländer kann auf (a) das 1985 von der niedersächsischen Regierung beschlossene Beschäftigungsprogramm und (b) auf die Richtlinien über die Förderung der Weiterbildung von Berufsanfängern in Teilzeitbeschäftigung in Niedersachsen verwiesen werden [27]:
 - Das **Beschäftigungsprogramm** sieht die Förderung der Teilzeitarbeit als wichtigsten Programmpunkt. So erhalten die Unternehmen für jeden zusätzlich (gegenüber dem Vorjahr) eingestellten Berufsanfänger auf einer Teilzeitstelle (20 bis 30 Stunden) einen monatlichen Zuschuß von DM 350,–. Berufsanfänger im öffentlichen Dienst werden generell auf 3/4-Stellen eingestellt. Das Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis dauert längstens 5 Jahre und garantiert die Übernahme auf eine Vollzeitstelle.
 - Zur Förderung der **Weiterbildung von Berufsanfängern** in Teilzeitbeschäftigung (20 bis 30 Wochenstunden) mit Wohnsitz in Niedersachsen wird ein Gutscheinheft mit 5 Weiterbildungsgutscheinen im Wert von DM 2400,– bis zu DM 4500,– ausgegeben. Es berechtigt zum Besuch von bis zu 5 Bildungsmaßnahmen für eine Dauer von 2 Jahren nach Beginn der Teilzeitbeschäftigung.

Die genannten Förderhilfen bieten – auf eine breitere Basis gestellt [28] – hilfreiche Ansatzpunkte zur Verbesserung des Berufseinstiegs junger Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinausgehend muß man sich aber fragen, ob die Schwierigkeiten der zweiten Schwelle allein auf dem Rücken der Berufseinsteiger gelöst werden sollen, oder ob es nicht angebrachter wäre, die Verteilung knapper Arbeit gruppenübergreifend zu organisieren. Vorstellbar ist, daß die Kombination von Teilzeitarbeit und bezahlter Weiterbildung für eine vorübergehende Zeit (1 bis 2 Jahre) auch für langjährig Beschäftigte attraktiv ist, die aufgrund ihrer Arbeitsbelastung keine Weiterbildung betreiben können, sich aber im Hinblick z. B. auf neue Techniken qualifizieren wollen. Würde dies unterstützt – die Betriebe dürften daran ebenfalls interessiert sein –, könnten die freiwerdenden Arbeitszeiteile für Berufsanfänger genutzt werden.

Zu überlegen wäre ebenfalls eine stärkere Ausweitung von Teilzeitarbeit für ältere Arbeitnehmer, um damit zusätzlich Einstiegspositionen für Jüngere zu schaffen. Gestützt z. B. auf Betriebsvereinbarungen oder Betriebsratsbeschlüsse könnten ältere Arbeitnehmer ihre zeitliche Beanspruchung und Belastung reduzieren, ohne zu Mitteln der Frühverrentung greifen zu müssen, und Teile ihrer Arbeitsplätze für die Ausgebildeten ihres Betriebes (oder anderer Betriebe) freimachen. Untersuchungen zeigen, daß solche solidarischen Begründungen von älteren Arbeitnehmern selbst geäußert werden. [29]

Anmerkungen

- [1] Vgl. DAVIDS, S.; HECKER, U.; KLOAS, P.-W.: Lehre '85 – Was Auszubildende davon halten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985), Heft 6, S. 218–220. Zur Untersuchungsanlage siehe Teil 3.
- [2] Alle Strukturangaben nach: Bundesanstalt für Arbeit, Zugangsstatistiken 1982 bis 1985 (Arbeitslose mit gerade beendeter Ausbildung).
- [3] Untersuchungen zur Struktur der Arbeitslosen, jeweils September der Jahre 1984 und 1985.
- [4] Vgl. BLOSSFELD, H.-P.: Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohorten-Analyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie. Sonderforschungsbereich 3, Arbeitspapier 163.
- [5] Zur Anlage der Studie und zu den zentralen Ergebnissen, vgl. HERGET, H.; SCHÖNGEN, K.; WESTHOFF, G.: Berufsausbildung abgeschlossen – Was dann? Übergang der Jugendlichen nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung in das Beschäftigungssystem. – Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung bei Absolventen des Jahres 1984. Berichte zur beruflichen Bildung, Berlin 1986 (Veröffentlichung in Vorbereitung).
- [6] Vgl. KLOAS, P.-W.: Ausbildung ins Ungewisse – Wie wirkt sich der Arbeitsplatzmangel innerhalb der Ausbildung aus? In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Zeitschrift für Berufsbildung und Jugendberufshilfe 1/1986.
- [7] Vgl. z. B. KARPA, Ch.: Ausbildung in die Arbeitslosigkeit. In: Vorwärts Nr. 16 vom 13.04.1985, S. 17.
- [8] Zum Beispiel enthält das vom DGB-Vorstandsmitglied Ilse BRUSIS im August 1985 vorgestellte 5-Punkte-Forderungspaket gegen Jugendarbeitslosigkeit den Passus, daß Betriebe, die nicht alle Ausgebildeten übernehmen können, durch ein kurzfristiges Stufenprogramm in die Lage versetzt werden, alle Ausbildungsabsolventen in unbefristete (Voll-)Beschäftigung zu übernehmen. Die jungen Fachkräfte sollen dabei nur einen Teil der Arbeitszeit arbeiten und sich in der Restzeit zum Vollarbeitstag inner- oder außerbetrieblich weiterbilden. Die Modalitäten sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu regeln.
- [9] Dies geht z. B. aus einer Anfang 1985 im Rahmen des HdA-Programms abgeschlossenen Untersuchung in 42 Betrieben, die flexible Arbeitszeiten praktizieren, hervor. Vgl. Band 68 der Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens („Flexible Arbeitszeiten – Erfahrungen aus der Praxis“).
- [10] Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Maßarbeit – Neue Chancen durch das Beschäftigungsförderungsgesetz (Faltblatt), Bonn 1985.
- [11] Vgl. KURZ-SCHERF, I.: Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik. In: WSI-Mitteilungen 1/1985, S. 659 f.
- [12] Vgl. CASEY, B.: Arbeitsumverteilung für Jugendliche. Jüngste Erfahrungen in Großbritannien, der Bundesrepublik Deutschland und den Niederlanden. Diskussionspapier IIM/LMP 84/13, WZB 1984.
- [13] Ebenfalls mündlich interviewt wurden 300 junge Fachkräfte, die ihre Ausbildung vor rund 5 Jahren abgeschlossen hatten sowie jeweils 100 Ausbilder, Berufsschullehrer und Eltern von Auszubildenden.
- [14] Zu den ersten Ergebnissen vgl. DAVIDS, S., u. a. (auch anderen Orts) sowie KLOAS, P.-W. (a.a.O.).
- [15] Da in anderen Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung – vgl. Teil 4 und 5 – eine Formulierung gewählt wurde, die mehr Nähe zum erlernten Beruf ausdrückt („Verwandte Tätigkeit“) bzw. diese Nähe nicht ausschließt („Wechselnde Tätigkeiten“), wurde hier zur Ergänzung bewußt auf die Form Bezug genommen, die mit einer beruflichen Statusabsenkung verbunden ist.
- [16] Vgl. dazu Teil 5 sowie ALEX, L.: Beschäftigung nach der Lehre (zur Veröffentlichung vorgesehen).
- [17] Auf Prozentangaben wird hier verzichtet, da die Besetzungszahlen je Ausbildungsberuf für statistisch abgesicherte Aussagen zu gering sind.
- [18] Dieses Ergebnis wird durch die Absolventenbefragung bestätigt (vgl. Teil 4).
- [19] Vgl. WERNER, R.; CLAUS, Th.: Die Beschäftigungslage von Jugendlichen mit und ohne Berufsausbildung. Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 57, Berlin 1986, Kapitel 3. Siehe auch Wirtschaft und Statistik 1/1986, S. 16 ff.
- [20] Die untersuchten Berufe sind repräsentativ für 57 Prozent der erfolgreichen Prüfungsteilnehmer des Jahres 1984 (605 000).
- [21] Die erfaßten Wirtschaftsbereiche repräsentieren 83 Prozent aller in der Bundesrepublik bestehenden Ausbildungsverhältnisse. Zur Zielsetzung, Methode, Repräsentativität und den Ergebnissen vgl. IFO-Institut für Wirtschaftsforschung: Die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarkts im Jahr 1985, München, September 1985.
- [22] Vgl. die ausführliche Darstellung bei PODZUN, H.-J.; ZEDLER, R.: Nach der Lehre. Modelle zur beruflichen Eingliederung von ausgebildeten Jugendlichen. Deutscher Institutverlag, Köln 1985.
- [23] Für die praktische Umsetzung von Teilzeitarbeit vor Ort liegen einige Ratgeber vor. Vgl. z. B. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Handbuch Teilzeitarbeit, Hilfen zur Einführung, Organisation und vertraglichen Gestaltung von Teilzeitarbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer; derselbe: Teilzeitarbeit, Einführung, Organisation und vertragliche Gestaltung von Teilzeitarbeit. Forschungsbericht des BMAS Nr. 127, Bonn 1985. FREY, H.: Flexible Arbeitszeit. Zeitgemäße Vertragsformen bei wechselndem betrieblichen Personalbedarf. München, Beck 1985.
- [24] Vgl. dazu die abschließenden Ausführungen zum Niedersachsenprogramm.
- [25] Der Anteil der studienberechtigten Auszubildenden, die keine Studienabsicht haben, sank von 29 Prozent (1976) auf 19 Prozent (1983). Vgl. HERGET, H.; LEWIN, K.: Abiturienten vor der Entscheidung: Studium oder Berufsausbildung? Unterlage für die bildungspolitische Fachtagung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft „Abiturienten in der Berufsausbildung – Alternativen zum Hochschulstudium“, Bonn Bad-Godesberg, 13./14. Juni 1985, S. 11.
- [26] Vgl. EHMAN, Ch.: Bildung und Arbeitsmarkt der 90er Jahre – Quantitative und qualitative Aspekte des Arbeitskräftepotentials. Vortrag anläßlich des Siemag-Symposium 1985 „Strukturwandel zwingt zur Automation“ am 19.04.1985 in Hannover.
- [27] Vgl. Weiterbildung von Berufsanfängern in Teilzeitbeschäftigung (Richtlinien). In: Nds. MBl. Nr. 34/1985, S. 780 und Frankfurter Rundschau, Nr. 133 vom 12.06.1985: Vor allem Berufsanfänger sollen Arbeit bekommen.
- [28] Im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen ist ein vergleichbares Beschäftigungsförderungsprogramm geplant.
- [29] Vgl. ENGFER, U.; HINRICHS, K.; OFFE, C.; WIESENTHAL, H.: Arbeitszeitsituation und Arbeitszeitverkürzung in der Sicht der Beschäftigten. In: MittAB 2/1983, S. 91.

Heinrich Althoff

Das zunehmende Alter der Auszubildenden – Ursachen und Auswirkungen

In den vergangenen 15 Jahren ist das Durchschnittsalter der Auszubildenden um anderthalb Jahre gestiegen. Betrug es 1970 gut 16,5 Jahre, so waren es 1984 etwas mehr als 18 Jahre. Diese Entwicklung vollzog sich vor dem Hintergrund erheblicher Veränderungen innerhalb des Bildungs- und Beschäftigungssystems, die sich teils als Ursachen, teils als Wirkungen des zunehmenden Alters deuten lassen.

Ursachen des zunehmenden Alters

Die von Georg PICT 1964 ausgerufene „deutsche Bildungskatastrophe“ [1] war zum Zeitpunkt der Diagnose schon im Begriff, sich aufzulösen. Im Bildungswesen der Bundesrepublik hatte bereits jene Entwicklung begonnen, in der andere Industrienationen ihr weit vorausgeeilt waren: der kontinuierliche Anstieg des allgemeinen Bildungsniveaus. [2] Dennoch wurde Picht,