

Peter-Werner Kloas

Berufseinmündung nach der außerbetrieblichen Ausbildung – Erfahrungen von Absolventen des Benachteiligtenprogramms

Die Probleme der „zweiten Schwelle“ sind Gegenstand von Forschungsarbeiten zum Beispiel des Bundesinstituts für Berufsbildung, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit und des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung. Auch im Rahmen des BIBB-Projekts „Jugend, Ausbildung und Beruf“ wurde dieses wichtige Thema aufgegriffen. Besonderes Augenmerk galt dabei einer Gruppe von Ausbildungsabsolventen, die in den allgemeinen Berufseinmündungs- und Übergangsuntersuchungen in der Regel unberücksichtigt bleiben, obwohl sie eher mit überdurchschnittlichen Schwierigkeiten bei der Suche nach Anschlußarbeitsplätzen rechnen müssen: Es sind junge Fachkräfte, die ihre – duale – Ausbildung nicht in einem Betrieb, sondern in einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen haben. [1] Im folgenden sind die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie, die sich auf Absolventen des Benachteiligtenprogrammes konzentriert – aber von den Empfehlungen her auch andere Bereiche der außerbetrieblichen Ausbildung anspricht –, dargestellt. [2]

1 Hintergrund

Als Anfang der 80er Jahre die Schere zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage immer weiter auseinanderklaffte, entschlossen sich der Bund und die Länder, mit Sonderprogrammen die außerbetriebliche Ausbildung zu finanzieren, um benachteiligten Jugendlichen (z. B. Schulabgängern mit Lernschwierigkeiten) und sonstigen unversorgt gebliebenen Bewerbern um Lehrstellen (z. B. Mädchen in strukturschwachen Gebieten, Ausländern) zu einer Berufsausbildung zu verhelfen. Trägervereine und andere Einrichtungen nahmen diese Anstöße auf. Sie leisten mit rund 75.000 Ausbildungsplätzen einen wesentlichen Beitrag zur Verkleinerung des Lehrstellendefizits. [3]

Die Lehrstellen sind noch immer knapp. Wenn aber Bildungs- und Arbeitsmarktexperten und zunehmend auch Ausbilder vor der „eigentlichen Gefahrenstelle für die nachrückende Generation“ warnen, sind damit nicht fehlende Lehrstellen gemeint, sondern die Schwierigkeiten junger Fachkräfte, nach Abschluß der Ausbildung einen Arbeitsplatz zu finden.

Die Schwierigkeiten der Berufseinmündung nach der Ausbildung sind ein generelles Problem aller Ausbildungsbereiche. Für Absolventen einer außerbetrieblichen dualen Ausbildung – ähnliches gilt für Absolventen vollzeitschulischer Ausbildungsgänge – äußert sich nur pointierter, was auch für den Übergang nach der „normalen“ dualen Ausbildung – der Lehre im Betrieb – feststellbar ist: Dort ist annähernd jeder 7. nach der Abschlußprüfung arbeitslos. 1985 waren es bundesweit 87.000, das sind 6.000 mehr als im Vorjahr und 33.000 mehr als noch 1982. Auch 1986 lag die Zahl der Arbeitslosenmeldungen nach abgeschlossener Lehre auf dem hohen Niveau von 1985. [4]

Selbst wenn andere Daten der Bundesanstalt für Arbeit (Untersuchungen zur Struktur der Arbeitslosen, jeweils im September des Jahres) darauf hindeuten, daß die Dauer der individuellen Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen ist, sind die Schwierigkeiten des Berufseinstiegs nach der Lehre nicht zu unterschätzen. Wenn der Berufsstart so zum 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 haben erhebliche Folgen für den gesamten Berufsverlauf, weil die ersten Berufsjahre für die Ausprägung beruflicher Handlungsfähigkeit unerlässlich sind.

Fehlt diese Erfahrung, so entfällt eine wichtige berufsqualifizierende (und berufsstabilisierende) Funktion. Die Qualifizierungsfunktion der ersten Berufsjahre erklärt die Bedeutung der zweiten Schwelle bzw. der damit zusammenhängenden Probleme für die Berufsbildungspolitik.

Während zur Berufseinmündung nach betrieblicher Ausbildung mittlerweile detaillierte Forschungsergebnisse vorliegen, sind die Informationen zum Übergang nach Abschluß der außerbetrieblichen Ausbildung bislang noch unzureichend. Dies mag damit zusammenhängen, daß Probleme der Berufseinmündung von den Trägern außerbetrieblicher Ausbildung nur ungern thematisiert werden, weil sie befürchten müssen, damit Argumentationshilfen für diejenigen zu liefern, die außerbetriebliche Ausbildung möglichst noch im Vorlauf zur erwarteten „demographischen Entlastung“ auf dem Ausbildungstellenmarkt abbauen wollen. [6]

Von diesen Kritikern werden niedrigere Übergangsquoten nach der außerbetrieblichen Ausbildung in der Regel den Ausbildungseinrichtungen und der Ausbildungsqualität angelastet, und nicht – was den Sachverhalt eher trifft – dem zur Zeit relativ verschlossenen Arbeitsmarkt: Wenn sich Absolventen der außerbetrieblichen Ausbildung um Arbeitsplätze bewerben, werden sie oft abgelehnt, weil die Betriebe selbst schon Schwierigkeiten haben, die bei ihnen ausgebildeten Jugendlichen zu übernehmen. Würden die Betriebe mehr Fachkräfte nachfragen, wären auch die Übergangsquoten nach der außerbetrieblichen Ausbildung höher.

2 Untersuchungsergebnisse

Die Analyse des Übergangs nach Abschluß der außerbetrieblichen Ausbildung ist ein Teilaspekt des Projekts „Jugend, Ausbildung und Beruf“. Die empirische Basis bilden in der Hauptsache Fallstudien zur Situation und zu den Erfahrungen von jungen Fachkräften, die im Rahmen des Benachteiligtenprogramms in außerbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet wurden. Darüber hinaus sind – auch im Hinblick auf Lösungskonzepte – Gespräche mit Ausbildern im Benachteiligtenprogramm, Experten aus dem Bereich der Arbeitsverwaltung, der Kammern und des Bildungsministeriums geführt und Ergebnisse von regionalen und überregionalen Treffen von Ausbildungsträgern und Projekten ausgewertet worden.

Die wichtigsten Untersuchungsergebnisse lassen sich zu folgenden Thesen zusammenfassen [7]:

- a) Die außerbetriebliche Ausbildung wird von Jugendlichen in der Regel als „letzte Chance“ begriffen, überhaupt noch einen Berufseinstieg zu erreichen. Im Rahmen der Ausbildung kommt es zu einer Identifikation mit dem Ausbildungsberuf, selbst wenn – dies ist mehrheitlich der Fall – nicht der Wunschberuf erlernt werden kann.
- b) Die Identifikation mit dem Lehrberuf bleibt erhalten, wenn im Anschluß an die Ausbildung der erlernte Beruf auch auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden kann. Bei Arbeitslosigkeit oder bei Beschäftigungsverhältnissen, die nicht dem Niveau der Ausbildung entsprechen, wird der Wert der Ausbildung relativiert. Vor dem Hintergrund eines gestörten Übergangs (2. Schwelle) werden ursprüngliche Berufswünsche wieder aktualisiert.
- c) Alle Jugendlichen sind sich bewußt, eine von der üblichen betrieblichen Form abweichende Ausbildung absolviert zu haben. Vorteile ihrer außerbetrieblichen Ausbildung werden

vor allem auf der Ebene des „Betriebsklimas“, der Förderung sozialer Kompetenzen und der zusätzlichen Lernunterstützung erlebt. Nachteile der außerbetrieblichen Ausbildung werden aus den geringeren Beschäftigungschancen, aus Vorurteilen von Dritten gegenüber außerbetrieblicher Ausbildung und aus einer Stigmatisierung durch die Bezeichnung des Ausbildungsgangs („Benachteiligtenprogramm“) hergeleitet.

- d) Die fachlichen Qualifikationen werden von den Absolventen in Abhängigkeit von der Berufseinmündung unterschiedlich beurteilt: Die erfolgreichen Berufseinsteiger kommen zu einer positiven Beurteilung der auf außerbetrieblichem Wege vollzogenen Ausbildung. Sie stufen ihre Qualifikation im Vergleich zu betrieblich ausgebildeten Jugendlichen als mindestens gleichwertig ein. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, daß ein Mangel an betrieblichem „Stallgeruch“ einer längerfristigen Integration im Betrieb im Wege stehen könnte. Anfängliche Anpassungsprobleme in Bezug auf Arbeitstempo, Arbeitszeit und soziales Klima sind gering und werden schnell überwunden.

Für diejenigen Jugendlichen, die nach Abschluß der Ausbildung unterwertig beschäftigt sind, ergeben sich demgegenüber längerfristige Integrationshemmnisse. Die geforderte „Qualifikation“, anspruchsvolle Arbeiten unter Zeitdruck zu verrichten, ist eher schwach ausgeprägt. Es werden zugleich Aspekte der Über- und der Unterforderung erfahren, welche zu einer generellen Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz führen. Entsprechende Tätigkeiten werden von den Jugendlichen häufig selbst wieder gekündigt.

- e) Bezüglich der Möglichkeit zur Aufnahme einer qualifizierten Anschlußbeschäftigung kommt regionspezifischen oder berufsbezogenen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt größere Bedeutung zu als individuellen Qualifikationsunterschieden bei den Absolventen.
- f) Die Probleme des Übergangs nach Abschluß der Ausbildung werden von den betroffenen Jugendlichen bereits während der Ausbildung antizipiert. Während des befristet gesicherten Rahmens der Ausbildung wird zwar zunächst der erfolgreiche Abschluß der Ausbildung zum dominierenden Ziel, später kommt dann aber die Ungewißheit hinzu, wie es beruflich weitergehen soll. Es wird nicht ausgeschlossen, nach der Ausbildung zumindest befristet mit Arbeitslosigkeit konfrontiert zu werden. Die mit der Arbeitsplatzsuche verbundenen Schwierigkeiten werden in ihrem Ausmaß meist unterschätzt.
- g) Ist durch die Ausbildung und die Erlangung des Facharbeiterzertifikates eine Stabilisierung des Selbstwertgefühls bei allen Absolventen erfolgt, so kommt es durch anschließende Arbeitslosigkeit wieder zu einer Destabilisierung der Persönlichkeit und Senkung des Anspruchs an Arbeit. Dabei sind zwei Orientierungen erkennbar: In der Hoffnung, aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus in absehbarer Zeit leichter auf einen besseren Arbeitsplatz wechseln zu können, wird nach Abschluß der Ausbildung von einer Teilgruppe jedes Arbeitsplatzangebot angenommen, selbst wenn die Tätigkeit sehr strapazierend und unattraktiv ist (verbreitet sind solche Einstellungs- und Handlungsmuster insbesondere bei den ausländischen Absolventen des Benachteiligtenprogramms).

Die andere Teilgruppe ist dagegen bereit, eine längere Wartezeit in Kauf zu nehmen, um einen Arbeitsplatz zu finden, der den eigenen, durch die Ausbildung geprägten Ansprüchen entgegenkommt. Je länger die Wartezeit aber dauert bzw. je häufiger die Bemühungen um eine qualifizierte Arbeit ergebnislos verlaufen, um so brüchiger wird das „Beharrungsvermögen“, an den berufsbezogenen Ansprüchen festzuhalten. Viele nehmen dann auch zuvor abgelehnte Arbeiten an.

- h) Beide Handlungsweisen führen zu dem unerfreulichen Ergebnis, daß eine größere Zahl der außerbetrieblich Ausgebildeten schließlich unqualifizierte Tätigkeiten übernehmen muß, um überhaupt eine Beschäftigung zu finden. Die Ar-

beitsbedingungen sind für sie dann häufig so schlecht, daß die Grundmotivation „Hauptsache erst mal rein“ (in ein Beschäftigungsverhältnis) nicht lange trägt. Unter den geschilderten Umständen muß bei aller Anpassungsbereitschaft der Absolventen mit einem erheblichen Anteil instabiler Beschäftigungsverhältnisse gerechnet werden.

- i) Zusammenfassend ist festzustellen, daß die Ausbildung der Jugendlichen ein größeres Maß an Sicherheit hinsichtlich der Formulierung von weiterführenden Arbeits- und Lebensperspektiven gibt. Die Zukunftsperspektiven der Jugendlichen sind aber durch Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung ernsthaft bedroht.
- j) Es spricht vieles dafür, die Jugendlichen im Rahmen der Ausbildung auch mit Kompetenzen auszustatten, die Arbeitslosigkeit besser bewältigen lassen. Andernfalls nimmt man in Kauf, daß ein nicht unwesentlicher Teil der Absolventen einer eintretenden Arbeitslosigkeit hilflos gegenübersteht. Diese zunächst paradox anmutende Forderung verliert ihre Widersprüchlichkeit, wenn man sieht, daß Kompetenzen, welche die Bewältigung bzw. Überwindung von Arbeitslosigkeit erleichtern, keineswegs dem Qualifizierungsprozeß zum Facharbeiter entgegenstehen, sondern diesen Prozeß gerade unterstützen. Beispielhaft sei hier auf Schlüsselqualifikationen wie Eigenständigkeit, Eigenverantwortung, Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Innovationsfähigkeit und Umgang mit Institutionen verwiesen.

Um einem Mißverständnis vorzubeugen: Eine Gegensteuerung darf sich nicht auf die in der letzten These angesprochene Kompensationsstrategie beschränken. Die Träger der außerbetrieblichen Ausbildung sollten im Rahmen staatlicher Finanzierungsprogramme bei ihren Bemühungen stärker unterstützt werden, vermittlungsfördernde Maßnahmen auszuweiten bzw. neue Konzepte der Anschlußbeschäftigung zu erproben. Vorrangig liegt es aber in der Verantwortung der Betriebe, Arbeitsplätze für junge Fachkräfte bereitzustellen – nicht nur für die eigenen Auszubildenden, sondern auch für außerbetriebliche Absolventen der Berufsausbildung. In dem Maße, wie die Schwierigkeiten betrieblich ausgebildeter Jugendlichen an der zweiten Schwelle abgebaut werden können, lösen sich auch die Probleme, die hinsichtlich der Berufseinmündung nach Abschluß der außerbetrieblichen Ausbildung entstanden sind.

3 Initiativen

Als Resümee der Fallstudien und Expertengespräche bleibt festzuhalten, daß die im Benachteiligtenprogramm ausgebildeten Jugendlichen durch die Schwierigkeiten an der zweiten Schwelle und die allgemeinen Arbeitsmarktp Probleme in ihrer Lebens- und Zukunftsplanung verunsichert und beeinträchtigt sind. Für die Absolventen lassen sich weiterführende Lebenspläne und auf die Zukunft gerichtete Wünsche erst dann formulieren, wenn die Basis eines Beschäftigungsverhältnisses gesichert ist. Wie kann geholfen werden?

3.1 Förderung bestimmter Übernahmemodelle

Gegenüber den möglichen Initiativen von Trägern der außerbetrieblichen Ausbildung – darauf wird noch eingegangen – und dem engen Handlungsspielraum der Jugendlichen – die eigentlich nur auf Zweit- oder Drittlösungen (z. B. unattraktive Tätigkeiten) ausweichen können – haben die Arbeitgeber, da sie letztlich über die Arbeitsplätze verfügen, ein relativ breites Gestaltungsspektrum, um das Problem der Berufseinmündung nach der Ausbildung anzugehen. Hier ist es eine vordringliche Aufgabe, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen (und dies nicht nur für betriebliche Absolventen, sondern gerade für außerbetrieblich Ausgebildete). „Ausbildung über Bedarf“ war die Herausforderung der vergangenen Jahre, „Be-

schäftigung auf Vorrat" ist jetzt eine zusätzliche Verantwortung, die alle Beteiligten – insbesondere die Betriebe – im Interesse der arbeitssuchenden jungen Fachkräfte übernehmen müssen.

Das 1985 beschlossene Beschäftigungsförderungsgesetz mit der erleichterten Zulassung befristeter Arbeitsverträge hat dabei im Hinblick auf die Überwindung der zweiten Schwelle die Erwartungen enttäuscht. [8] Wesentlich sinnvoller scheint eine Ausweitung von Teilzeitarbeit in Verbindung mit Weiterbildung für Berufsanfänger zu sein. Dies wird durch einzelne Länderprogramme (Niedersachsen, Schleswig-Holstein), vor allem aber durch die Novellierung des Arbeitsförderungsgesetzes (Teilunterhaltsgeld bei Weiterbildungsmaßnahmen) und den jüngsten Tarifabschluß in der chemischen Industrie erleichtert. [9]

Die Auseinandersetzung mit dem Konzept „Teilzeitarbeit nach der Lehre“ ist vor allem deshalb notwendig, weil es für junge Fachkräfte, die heute arbeitslos sind, einen Handlungsspielraum eröffnet (Arbeit im erlernten Beruf, Berufserfahrung), den sie aus der vagen Hoffnung auf eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit oder auf stärkere Effekte aus Vorruhestandsregelungen nicht ausreichend ableiten können. Man muß sich in diesem Zusammenhang aber auch 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 Arbeitsgruppenübergreifend 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 Arbeitsplätze für Berufsanfänger genutzt werden.

Einerseits ist die Verantwortung der Arbeitgeber zu betonen, qualifizierte Arbeitsplätze – auch für die Absolventen der außerbetrieblichen Ausbildung – bereitzustellen. Zum anderen können aber auch die Träger und Mitarbeiter der außerbetrieblichen Ausbildung – wenn entsprechende Aktivitäten finanziert werden – mit zur Erleichterung des Berufseinstiegs für ausgebildete Fachkräfte beitragen. Über die hierzu entwickelten Überlegungen und praktischen Ansätze wird im folgenden berichtet. Was wird getan, und was kann getan werden, um die Chancen außerbetrieblich Ausgebildeter auf eine Anschlußbeschäftigung zu erhöhen?

3.2 Auswahl der Ausbildungsberufe

Auch wenn es schwer ist, die Entwicklungen des regionalen Arbeitsmarktes für die Dauer einer Ausbildung von 3 bis 3 1/2 Jahre vorherzusehen, sollte der Auswahl eines Ausbildungsberufes eine genaue Analyse des regionalen Arbeitsmarktes in Kooperation mit Kammern, Betrieben, Kommunen und Arbeitsverwaltung vorausgehen. Aus der Untersuchung wird deutlich, daß teilweise Ausbildungsberufe angeboten werden, für die in einigen Regionen kaum noch reale Beschäftigungschancen vorhanden sind. Dies gilt insbesondere für typische Frauenberufe in der außerbetrieblichen Ausbildung, wie etwa Schneiderin oder Hauswirtschaftlerin.

In die Überlegungen zur Auswahl der Berufe sollten auch neue Berufsbilder einbezogen werden. Als positives Beispiel sei hier ein hessischer Ausbildungsträger genannt, der in enger Kooperation mit der Kommune und dem Arbeitsamt 1985 die Ausbildung von 12 Jugendlichen zum Ver- und Entsorger begonnen hat. Später sollen die Absolventen durch die Kommune übernommen werden.

Von verschiedenen Ausbildungsträgern wird angeregt, im Bereich der Bau- und Baunebenberufe einen neuen Beruf anzusiedeln (Energiefacharbeiter), der die herkömmliche Abgrenzung zwischen einzelnen Bau- und Baunebenberufen überwindet und Querschnittsqualifikationen vermittelt, die den Erfordernissen der Energieeinsparung und des Umweltschutzes entsprechen.

Außerhalb des Umweltbereiches – im weitesten Sinne rechnen dazu Renaturierung, Ver- und Entsorgung, Recycling, angepaßte umweltfreundliche Techniken und Energieeinsparung – werden zukunftsweisende Berufsperspektiven für Bereiche der sozialen Dienste (z. B. Kranken- und Altenpflege, individualisierte Leistungsbereitstellung) formuliert. Daneben werden neue Ausbildungsberufe für die Bereiche Verkehr, Infrastruktur und moderne Kommunikationstechniken gefordert.

3.3 Vermittlung von Zusatzqualifikationen

Innovationen bei der Auswahl der Ausbildungsberufe müssen nicht notwendigerweise in neue Ausbildungsordnungen münden. Auch bestehende Berufsbilder können daraufhin überprüft werden, inwieweit im Rahmen der Ausbildung oder nach Abschluß der Ausbildung (letzteres wird der Regelfall sein; siehe dazu 3.7) zukunftsweisende Qualifikationsprofile ergänzend aufgenommen werden können. Durch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen – die nicht zum normalen Ausbildungsgang gehören – ließen sich Konkurrenzvorteile für außerbetrieblich ausgebildete Jugendliche schaffen. Die Vermittlung von Zusatzqualifikationen während oder nach der Ausbildung ist bei allen Berufen möglich. So wurde beispielsweise in der Metallausbildung von einigen Trägern die Gelegenheit geschaffen, eine Schweißerprüfung abzulegen oder nach der Ausbildung noch CNC-Lehrgänge zu absolvieren.

Zusätzliche Qualifikationsprofile in Richtung auf umweltschonende Verfahren, Energieeinsparung, Grundkenntnisse in moderner Kommunikationstechnologie usw. ließen sich ebenfalls in bestehende Ausbildungsgänge integrieren und bei Bedarf bzw. Interesse der Jugendlichen als weiterführende Qualifizierungsmaßnahme ausweiten. Auch für den im außerbetrieblichen Bereich weit verbreiteten Beruf der Hauswirtschaftlerin können zusätzliche Qualifikationen aufgezeigt werden, die möglicherweise das für diesen Beruf besonders hohe Arbeitsmarktrisiko mindern. Diese würden aus der Sicht der Träger beispielsweise darin bestehen, die Ausbildung in bezug auf Alten- oder Krankenpflege zu erweitern. In Verbindung mit der Erlangung des Führerscheins könnten Hauswirtschaftlerinnen dann in der mobilen Kranken- und Altenpflege eingesetzt werden. Eine weitere Entwicklungsrichtung dieses Berufs liegt in den Bereichen „Gesunde Ernährung“ oder Diätküche.

Die Zusatzqualifikationen sind nicht unbedingt „neue“ Qualifikationen. Sie stützen sich oft auf Kenntnisse und Fertigkeiten anderer Berufe. Zum Teil ergeben sie sich auch – dies gilt vor allem für das Handwerk – aus der Wiederbelebung traditioneller, meist schon verlorengegangener Arbeitsbereiche (Fachwerkbau usw.). Außerbetrieblich ausgebildeten Jugendlichen wird in der Regel bestätigt, daß sie gerade dann Konkurrenzvorteile haben, wenn es weniger um Massenproduktion und Arbeit unter Zeitdruck geht, sondern um Genauigkeit und Einzelfertigung. Daraus lassen sich spezifische Qualifikationsprofile ableiten, die stärker gewichtet werden sollten. Jugendliche wären so zu befähigen, höherqualifizierte Tätigkeiten im Bereich der individuell zugeschnittenen Produktion, Instandhaltung, Restaurierung usw. auszuführen.

Die Vermittlung von Zusatzqualifikationen stößt insgesamt auf Einschränkungen, die sowohl auf der Seite des Trägers (Zusatzkosten, organisatorische Umstellung, Weiterbildung der Mitarbeiter) als auch in der Begrenzung des zeitlichen Rahmens der Ausbildung liegen. Letzteres um so mehr, wenn es sich bei den Auszubildenden um Jugendliche mit Lernschwierigkeiten handelt, die ohnehin Mühe haben, innerhalb der Regelausbildungszeit das Prüfungsziel zu erreichen. Dennoch ist es auch in diesen Fällen möglich, wenigstens exemplarisch einen Einblick in entsprechende Qualifikationsfelder zu geben – verbunden mit dem Gedanken, auf diese Weise das Interesse an beruflicher Weiterqualifizierung nach Abschluß der Ausbildung (siehe 3.7) zu wecken.

3.4 Betriebliche Praktika und Ausbildungsverbund

Betriebliche Praktika, die für die außerbetriebliche Ausbildung im Benachteiligtenprogramm verbindlich vorgeschrieben sind, erfüllen einerseits die Funktion, reale Betriebsabläufe, die Arbeit unter Produktionsbedingungen und das betriebliche Sozialgefüge bereits während der Ausbildung für die Jugendlichen erfahrbar zu machen. Andererseits – und diese Funktion wird immer wichtiger – können Praktika Kontakte schaffen, die die Vermittlung eines Arbeitsplatzes nach Abschluß der Ausbildung erleichtern.

Für Bewerbungen von Fachkräften, die außerbetrieblich ausgebildet wurden, hat es sich als hilfreich erwiesen, wenn die im Praktikumsbetrieb erbrachten Leistungen schriftlich nachgewiesen werden konnten. Vorurteile der Betriebe hinsichtlich der Leistungsfähigkeit außerbetrieblich ausgebildeter Jugendlichen lassen sich dadurch meist ausräumen. Arbeitgeber vertrauen offensichtlich der Einschätzung anderer Betriebe mehr als der im Facharbeiterbrief dokumentierten Beurteilung durch Prüfungsgremien und Ausbildungsträger.

Einige Ausbildungsträger kooperieren mit Betrieben in einer Form, die weit über das hinausgeht, was üblicherweise als Praktikum bezeichnet wird. Wesentliche Teile der fachpraktischen Ausbildung werden in einem oder mehreren Betrieben durchgeführt, während „Mentoren“ beziehungsweise „Berufsbegleiter“ ergänzende Ausbildungsangebote (Förderunterricht, Beratung der Jugendlichen, der Eltern, der Ausbilder usw., Betreuung von Praktika, Sozialdienst usw.) organisieren. Die Erfahrungen verschiedener Träger – z. B. in Nürnberg und in Wiesbaden – zeigen, daß solch ein mentorenunterstützter Ausbildungsverbund die Übernahmemechanismen in ein Arbeitsverhältnis nach Abschluß der Ausbildung nachhaltig verbessert. Zu klären bleibt allerdings noch, ob ein solches Verbundkonzept für alle Zielgruppen des Benachteiligtenprogramms geeignet ist, oder ob Jugendliche, in ihrem Lernvermögen stärker beeinträchtigt sind, davon profitieren würden.

3.5 Informationspolitik

Bei der Befragung bemängelten viele Absolventen, daß Betriebe entweder gar nicht oder falsch über außerbetriebliche Ausbildungsgänge informiert sind. Fehlende Informationen und Vorurteile erschweren oft die Bewerbungsgespräche. Notwendig ist hier eine bessere Informationspolitik der Ausbildungsträger und der Programmverantwortlichen gegenüber den Betrieben und deren Interessenvertretungen.

Um eine unnötige Stigmatisierung bei der Arbeitssuche zu vermeiden und ohnehin schon bestehende Vorurteile gegen außerbetriebliche Ausbildungsgänge nicht zu verfestigen, sollten einige Ausbildungsträger ihre Namengebung überdenken. Der im Facharbeiterbrief erscheinende Name des Ausbildungsträgers erschwert den Bewerbungsprozeß, wenn damit die sozialpädagogische oder therapeutische Ausrichtung des Trägers hervorgehoben wird. Auch mit der Benennung des größten Programms zur Schaffung von Ausbildungsplätzen („Benachteiligtenprogramm“) wird dem Absolventen entsprechender Ausbildungsgänge kein guter Dienst erwiesen, sobald es um die Frage der Anschlußbeschäftigung geht.

3.6 Bewerbungstraining und Nachbetreuung

In der Regel machen die Ausbildungsträger positive Erfahrungen mit einem gezielten Bewerbungstraining für ihre Absolventen. Dies bezieht sich zum einen auf die formale Ebene von Bewerbungen, das Verfassen von Bewerbungsschreiben, Lebensläufen usw. Zum anderen wird auch das Verhalten bei Bewerbungsgesprächen trainiert. Es läßt sich als Rollen- bzw. Planspiel in der Ausbildung einüben. Dadurch können im voraus Ängste abgebaut, geeignete Verhaltensstrategien entwickelt und erprobt, und mögliche Probleme antizipiert werden.

Die Jugendlichen sollten nicht erst zum Ende der Ausbildung mit der Arbeitsplatzsuche beginnen, sondern sich frühzeitig – möglichst vor Beginn des Prüfungsdrucks – bei Betrieben, insbesondere den Praktikumsbetrieben, bewerben und informellen Kontakten nachgehen. Auch das Arbeitsamt sollte schon vor Abschluß der Ausbildung konsultiert werden.

Beitritt die Arbeitsplatzsuche vor Abschluß der Ausbildung ergebnislos, so kann die Nachbetreuung wichtige Funktionen zur Unterstützung entsprechender Bemühungen wahrnehmen. Insbesondere bei längerer Arbeitslosigkeit kann sie stabilisierend im Hinblick auf die Aufrechterhaltung von Motivation und Eigenaktivität wirken. Negative Erfahrungen lassen sich aufarbeiten, ein Austausch mit anderen Absolventen in ähnlicher Problemlage kann angeregt, Informationen können weitergegeben werden. Im Rahmen der Nachbetreuung – die von vielen gefordert, aber nur unzureichend finanziert wird – lassen sich auch gemeinsam mit den ehemaligen Auszubildenden Weiterbildungsmaßnahmen organisieren.

Anzumerken bleibt, daß die unter den Punkten 3.3 bis 3.6 vorgestellten Ansätze, die von der Konzeption her nicht neu sind, sich auf die Ebene der individuellen Qualifizierung der Jugendlichen beziehen. Die außerbetrieblich Ausgebildeten können dadurch zwar Konkurrenzvorteile erlangen, dies bedeutet bei dem gegenwärtigen Arbeitskräfteüberangebot in letzter Konsequenz aber nicht mehr, als daß andere Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt leer ausgehen. Durch diese Maßnahmen wird zunächst kein weiterer Arbeitsplatz geschaffen, von Arbeitsplätzen für die pädagogischen Mitarbeiter der Ausbildungsträger einmal abgesehen. Von daher sollten solche Ansätze Vorrang haben, die Qualifizierung mit der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten verbinden.

3.7 Berufsersterfahrungs - Firmen

Berufsersterfahrungs-Firmen sind Auffanggesellschaften mit „Durchlaufarbeitsplätzen“ zur weiteren praktischen Qualifizierung von jungen Fachkräften unmittelbar nach Abschluß der Ausbildung. Ausgangspunkt solcher Firmengründungen ist die Erkenntnis, daß eine längerfristige Arbeitslosigkeit nach der Lehre die Festigung und den Transfer der in der Ausbildung erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse verhindert. Die besondere Bedeutung dieser betrieblichen Sozialisationsphase ist aus fast allen Stellenanzeigen ablesbar: Gesucht wird die junge Fachkraft mit Berufserfahrung, wobei der Ausbildungsabschluß allein nicht als ausreichender Erfahrungsnachweis gewertet wird.

Mittlerweile konnten die an Berufsersterfahrungs-Firmen geknüpften positiven Erwartungen in der Praxis bestätigt werden. [10] Auch die befragten Experten sehen – bis auf einen Vertreter des Handwerks – in Berufsersterfahrungs-Firmen einen wichtigen Beitrag zur Lösung der Probleme an der zweiten Übergangsschwelle. Sie ziehen Parallelen zur betrieblichen Ausbildung, bei der immer häufiger eine „Arbeitsplatzanpassungsphase“ an die Ausbildung angeschlossen wird, insbesondere bei Großbetrieben. Einer der Befragten sagte deshalb auch, Berufsersterfahrungs-Firmen seien „nichts anderes als das 4. Jahr bei AUDI“ und rundeten die Ausbildung lediglich ab. Für den Personenkreis der außerbetrieblich ausgebildeten Jugendlichen bieten die Firmen eine gute Möglichkeit, arbeitsmarktrelevante Zusatzqualifikationen zu vermitteln, die innerhalb der regulären Ausbildungszeit meist nicht erworben werden können.

3.8 Kommunale und selbstverwaltete Beschäftigungs - GmbH'n

Erfolgt eine Firmengründung nicht nur zum Zwecke der Vermittlung von Berufsersterfahrung, sondern sollen mit dieser Firma für ebenfalls einen befristeten Zeitraum Arbeitsplätze für Sozialhilfeberechtigte geschaffen werden, dann ergibt sich die Grundkonstruktion der kommunalen Beschäftigungs-GmbH'n. Sie sind eine Vorform der Berufsersterfahrungs-Firmen und wurden in erster Linie von großen Kommunen gegründet.

Ein wesentliches Argument für diese GmbH'n ist, daß sich jemand leichter aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis bewerben kann als aus Arbeitslosigkeit. Auch das Berufsselbstverständnis hängt davon ab, ob man von Sozialhilfe lebt oder einen Arbeitsplatz hat.

Der Vorteil solcher Konstruktionen wird in der Regel darin gesehen, daß kommunale Beschäftigungs-GmbH'n die Möglichkeit haben, als Unternehmen am Markt aufzutreten, Abschreibungsvorteile von regulären Unternehmen zu nutzen, Förderungsmittel des Benachteiligtenprogramms für sich zu aktivieren (die regulären Betrieben z. B. nicht zur Verfügung stehen) und den Teil seiner für Ausbildung nachgewiesenen Kosten in Pflegesätzen umzurechnen, die sie dann dem (ebenfalls kommunalen) Jugendhilfeträger für die erbrachte Ausbildungsleistung in Rechnung stellen können. Diese Möglichkeiten haben andere Ausbildungsprojekte und Betriebe nicht, da sie sich jeweils einer der ordnungspolitischen Richtungen zuordnen müssen: entweder Daseinsvorsorge und Gemeinnützigkeit oder Wirtschaftsunternehmen. Entsprechend sind die Finanzierungswege auf einen Bereich eingegrenzt.

Wegen der unmittelbaren Einwirkungsmöglichkeit auf die lokale Ausbildungs- und Arbeitsplatzsituation sind die kommunalen GmbH'n unverzichtbar. Verhängnisvoll wäre allerdings eine Entwicklung, bei der in der Konkurrenz um knappe Mittel die vielfältigen Initiativen und Trägerformen verdrängt werden, und sich die Bemühungen um Ausbildung und Arbeit lediglich auf zentral gelenkte, kommunale Einrichtungen konzentrieren würden.

Etwa zur gleichen Zeit wie die kommunalen Beschäftigungs-GmbH'n haben sich unter gänzlich anderen Voraussetzungen auch in der Selbstverwaltungswirtschaft Beschäftigungs-GmbH'n gegründet. Hierbei sind zwei Formen zu unterscheiden:

- a) reguläre Firmen, die nicht aus den Sozialtats subventioniert werden. Es sind alternativ-ökonomische Betriebe, deren wesentliches Gründungsmotiv die Beschäftigung von Fachkräften ist, die vorher im Rahmen selbstverwalteter Jugendhilfemaßnahmen ausgebildet worden sind. Von den Berufserstehungs-Firmen unterscheiden sie sich durch das Ziel, den Beschäftigten Dauerarbeitsplätze anzubieten.
- b) Die zweite Form selbstverwalteter Beschäftigungs-GmbH'n sind Firmen, denen ein Teil der Lohnkosten subventioniert wird. In der Regel erhalten sie Zuschüsse nur für einen begrenzten, „leistungsreduzierten“ Personenkreis (z. B. Behinderte).

Beide Formen selbstverwalteter Beschäftigungs-GmbH'n sind Antwort auf ein spezifisches Problem der außerbetrieblichen Ausbildung: Die Ausbildungsprojekte dürfen nicht produktive

Arbeit und Lernen verbinden. In Kombination mit einer Beschäftigungs-GmbH können sie demgegenüber als regulärer Betrieb auftreten und Auftragsarbeiten hereinnehmen, bei denen ihre Auszubildenden als „Praktikanten“ beteiligt sind.

Den drei beschriebenen Beschäftigungsmodellen (Berufserstehungs-Firmen, kommunalen und selbstverwalteten Beschäftigungs-GmbH'n) gemeinsam ist das Problem, ökonomisch zu recht zu kommen. Anders als „normale“ Betriebe bieten sie Arbeit und Berufserfahrung gerade denjenigen Absolventen des Ausbildungssystems, die auf dem regulären Arbeitsmarkt gegenwärtig keine Beschäftigungschancen erhalten. Dieser Umstand sollte eine verstärkte Förderung entsprechender Initiativen – sowohl durch öffentliche Finanzierungshilfen als auch durch die Bereitstellung von Beratungskapazität – rechtfertigen.

Anmerkungen

- [1] Mit außerbetrieblicher Ausbildung ist hier die besondere Form der dualen Ausbildung gemeint, bei der der sonst betriebliche Ausbildungsteil durch eine nichtbetriebliche Einrichtung (z. B. Ausbildungsstätten konfessioneller oder freier Träger der Wohlfahrtspflege bzw. der Jugendberufshilfe, kommunaler Ausbildungseinrichtungen, Berufsbildungswerke, Selbsthilfeprojekte) wahrgenommen wird. Davon abzugrenzen ist die überbetriebliche Ausbildung (in Trägerschaft von Organisationen der Wirtschaft) und die nichtbetriebliche Ausbildung an Vollzeitschulen.
- [2] Zu den detaillierten Ergebnissen vgl. die Studie von KLOAS, P.-W.; SCHMIDT, R.: Berufsausbildung und was dann? Sozialpädagogisches Institut (SPI), Juli 1987
- [3] Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze wurde auf der Basis der Lehrlingsstudie '85 des BIBB-Forschungsprojekts „Jugend, Ausbildung und Beruf“ geschätzt (hochgerechneter Stichprobenwert).
- [4] Bundesanstalt für Arbeit: Zugangsstatistiken 1982–1986 (Arbeitslose mit gerade beendeter Ausbildung).
- [5] Vgl.: BLOSSFELD, H.-P.: Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des erlernten Berufs in der Erwerbsbiographie. Sonderforschungsbereich 3, Arbeitspapier 163.
- [6] Vgl. z. B.: „Prüfstein Benachteiligtenprogramm“. In: Wirtschaft und Berufserziehung 9/1986.
- [7] Zur ausführlichen Ergebnisdarstellung vgl. die unter Anmerkung [2] erwähnte Studie.
- [8] So der Tenor des Überstundenberichts 1985 der Bundesregierung.
- [9] Vgl. im einzelnen HERGET, H.; KLOAS, P.-W.: Teilzeitarbeit nach der Lehre. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 15. Jg. (1986), Heft 4, S. 112–119.
- [10] Vgl. dazu: PETZOLD, H. J., und SCHLEGEL, W.: Die zweite Schwelle als Stolperstein? Benachteiligte Jugendliche beim Übergang ins Beschäftigungssystem. Reinheim 1986

Heinrich Althoff

Besonderheiten der Struktur von Ausbildungsberufen

Die Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsberufen ist auch abhängig von der Größe, d. h. der Besetzung der Berufe. Bei kleinen Berufen tritt die Ausbalancierung von Angebot und Nachfrage unvollkommener ein, so daß sich ungünstigere Bedingungen für Betriebe wie Jugendliche ergeben.

Minderheiten in Ausbildungsberufen, seien sie als Frauen oder Männer in der Minderzahl, zeichnen sich durch bessere Schulbildung, höheres Alter aber auch häufigere Vertragslösungen aus. Zurückgeführt wird dies auf einen Prozeß der Selbstauslese, der es den Minderheiten ermöglicht, eine Berufstauglichkeit unter vergleichsweise extremen Bedingungen zu entwickeln.

Die beiden folgenden Ergebnisse, die Einblick in zwei Besonderheiten der Struktur von Ausbildungsberufen geben, waren ur-

sprünglich nicht Resultate zielgerichteter Analysen, sondern Zufallsprodukte, wie sie hin und wieder bei Untersuchungen anfallen. Aufmerksamkeit erregten sie, weil dort, wo eigentlich homogene Strukturen erwartet wurden, anfangs schwer erklärbare Inkonsistenzen auftraten. – Die darzustellenden Ergebnisse basieren auf Auswertungen der Berufsberatungsstatistik, der Berufsbildungsstatistik und der Beschäftigtenstatistik.

Zusammenhänge zwischen Berufsgröße und Nachfrageverhalten

Bei den von der Berufsberatungsstatistik ausgewiesenen Berufen [1] besteht zwischen den angebotenen Berufsausbildungsstellen und den Vermittlungswünschen der Bewerber (Nachfrage) eine so enge stochastische Abhängigkeit ($r = 0,88$), daß für unter-