

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-

schiedliche Berufsgrößen eigentlich kaum entscheidende Abweichungen von diesem recht konsistenten Zusammenhang zu erwarten sind.

Aber schon Berufsverlaufsanalysen, die eine unmittelbar nach Abschluß der Ausbildung beginnende Wanderung junger Fachkräfte von besonders großen zu kleinen Berufen belegen, hatten die Vermutung aufkommen lassen, daß die Größe der Berufe als ein eigenständiger Faktor bei den Umschichtungen zu betrachten sei. [2]

Diese Vermutung wurde durch andere Analysen gestützt: Die Externenprüfung ist eine vom Berufsbildungsgesetz vorgesehene Möglichkeit, die Nach- oder Neuqualifizierung von Fachkräften abzuschließen. Diese Prüfungen verteilen sich indes nicht gleichmäßig über alle Ausbildungsberufe, sondern finden vergleichsweise häufig in kleineren Berufen statt. Dies kann als Hinweis auf erschwerte Bedingungen bei der normalen Nachwuchssicherung durch reguläre Berufsausbildung interpretiert werden. [3]

Ein weiteres Indiz weist in dieselbe Richtung: Zwar führte die vor allem demographisch bedingte Nachfragesteigerung nach Ausbildungsplätzen gleichzeitig zu einem starken Wachstum des Lehrstellenangebots; überdurchschnittlich profitiert haben von der Jahr um Jahr wachsenden Nachfrage außer einer Anzahl weniger attraktiver Berufe aber vor allem viele kleine Ausbildungsberufe. [4]

Nachfrage und Angebot decken sich weniger gut

Bisherige Erklärungsversuche gingen von einer besonderen Berufswahlsituation aus, und zwar von der Annahme, daß kleine Berufe in der Regel weniger bekannt sind als große und aus diesem Grunde die Nachfrage der Jugendlichen nach ersteren das Lehrstellenangebot der Betriebe nicht ausschöpft. [5] Solche Berufe wären daher eher gezwungen, ihren Fachkräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt zu decken. Nur in Zeiten eines ausgeprägten Nachfrageüberhangs, wenn das Angebot bei Berufen wie Kfz-Mechaniker, Maschinenschlosser oder Industriekaufmann weitgehend ausgeschöpft ist, kämen verstärkt kleine Berufe in die Lage, ihren Nachwuchsbedarf selbst auszubilden.

Nach Prüfung der Berufsberatungsstatistik läßt sich die These einer kleinen Berufe eher vernachlässigenden Nachfrage in dieser einseitigen Ausrichtung nicht länger aufrecht erhalten. Dennoch tritt im Effekt genau die angenommene Wirkung ein, so daß kleine Berufe aufgrund einer besonderen Nachfragestruktur tatsächlich ungünstigere Rekrutierungschancen haben.

Wie das zustande kommt, läßt sich an der Berufsberatungsstatistik demonstrieren. Methodisch wurde folgender Weg gewählt: In einem ersten Schritt wurden Angebot und Nachfrage bei den ausgewiesenen 51 Berufen nach der Zahl der angebotenen Plätze auf zwei gleich große Gruppen so aufgeteilt, daß in die erste Gruppe die kleineren (26 Berufe) und in die zweite (25) die größeren Berufe fallen. In einem weiteren Schritt wurden die durchschnittlichen Abweichungen von einer ausgewogenen Angebots-/Nachfragebilanz für beide Gruppen ermittelt. Dabei ergab sich folgendes: Der Bewerberüberhang bei den kleinen Berufen betrug im Durchschnitt 127 Prozent, bei den größeren 70 Prozent pro Beruf. Der Angebotsüberhang betrug 87 Prozent bei den kleineren und 36 Prozent bei den größeren Berufen. [6] — Ein vergleichbares Ergebnis wird erzielt, wenn bei beiden Gruppen Angebot und Nachfrage korreliert werden. Während bei den kleineren Berufen nur ein geringer Zusammenhang ($r = 0,31$) besteht, ist er bei den größeren hoch ($r = 0,85$).

Daraus ist zu schließen, daß bei kleineren Berufen Angebot und Nachfrage offenkundig weniger gut zueinander passen, da sich jeweils größere Überhänge ergeben. Es wird also nicht generell, und auch nicht wie ursprünglich angenommen, allein die Chance für die Betriebe geringer, Bewerber zu finden, sondern zum Teil auch die der Jugendlichen, den Ausbildungsberuf ihrer Wahl ergreifen zu können. Je nach Beruf entstehen somit größere Nachteile für die eine oder andere Seite. — Bei der gegenwärtigen

Lehrstellenknappheit schlagen die Unausgewogenheiten allerdings eher zuungunsten der Jugendlichen aus, die das vorhandene Angebot akzeptieren oder auf alternative Bildungswege ausweichen müssen.

Der Anpassungsprozeß scheint indes nicht so bruchlos zu verlaufen, daß die festgestellten Unterschiede gänzlich verschwänden. Denn sobald die gleichfalls von der Beratungsstatistik erfaßten Einmündungen von Bewerbern mit den angebotenen Berufsausbildungsstellen korreliert werden [7], konvergieren zwar die entsprechenden Quotienten von kleineren und größeren Berufen, die Ausbalancierung bei den kleineren ($r = 0,83$) bleibt dennoch etwas geringer als bei den größeren ($r = 0,93$). Hier spiegelt sich im übrigen noch einmal die große Anpassungsbereitschaft der Jugendlichen an die Verhältnisse des Ausbildungsstellenmarktes. [8]

Die Ursachen ungünstigerer Versorgung kleiner Berufe

Da es sich bei den von der Berufsberatungsstatistik ausgewiesenen Berufen insgesamt um relativ große Berufe handelt, dürften die festgestellten Zusammenhänge wohl ausgeprägter sein als hier dargestellt. [9] — Zwar ist die Beratungsstatistik nicht im statistischen Sinne repräsentativ für das gesamte Angebots- und Nachfrageverhalten auf dem Ausbildungsstellenmarkt; da die bereits genannten Befunde aus anderen Untersuchungen jedoch in die gleiche Richtung weisen, scheinen die Resultate valide zu sein.

Ein plausibler Einwand könnte indes lauten, daß es sich bei der tendenziellen Unterausbildung in vielen kleinen Berufen weniger um ein Problem handelt, das aus einer mangelnden Ausbalancierung von Angebot und Nachfrage resultiert, sondern eher um eines, das aus Kostenüberlegungen entsteht. Und ohne Zweifel mag es häufig kostengünstiger sein, statt einen Universalfräser und neun Maschinenschlosser derer zehn auszubilden, und einen von ihnen erst nach der Ausbildung in sein eigentliches Arbeitsgebiet einzuweisen. Geht man von dieser These aus, dann ist allerdings schwer zu erklären, warum gerade in den Jahren vor 1984, in einer rezessiven Phase der Wirtschaftsentwicklung also, in der Kostengesichtspunkte eine entscheidende Rolle gespielt haben müßten, die kleinen Berufe besonders stark expandierten. [10]

Wird die ursprüngliche These im wesentlichen beibehalten, wenngleich Kostengesichtspunkten eine gleichfalls nicht zu vernachlässigende Bedeutung zukommen mag, dann ist eine treffende, aber kaum schlüssig zu beantwortende Frage, welcher Faktor für den mangelnden Zusammenhang zwischen Angebot und Nachfrage bei kleinen Berufen ausschlaggebend ist.

Es spricht einiges dafür, daß die Ausbalancierung von Angebot und Nachfrage bei großen Berufen leichter als bei kleinen zustande kommt. Denn bei den großen Berufen verfüge die an der Berufswahl Beteiligten — mittelbar auch die Berufsberatung — in der Regel über genauere Informationen hinsichtlich der Berufe und der angebotenen Ausbildungsplätze. Es besteht somit eine hinreichende Markttransparenz. Ähnliches kann für die Betriebe als Anbieter von Ausbildungsplätzen unterstellt werden, die ihr Angebot präziser auf ein bekanntes Nachfrageverhalten stützen können. — Bei den großen Berufen träte also ein von Angebots- wie Nachfrageseite her sich wechselseitig stabilisierender Prozeß ein, der bei kleinen Berufen aufgrund mangelnder Markttransparenz sehr viel unvollkommener abläuft. Die zwangsläufige Folge ist eine zu geringe Ausbildung, da sich zwar fehlende Nachfrage, weniger jedoch ein bestehender Nachfrageüberhang quantitativ auf die Nachwuchsausbildung auswirkt. [11]

Minderheiten in Ausbildungsberufen

Die erörterten Inkongruenzen zwischen Angebot und Nachfrage bei kleinen Ausbildungsberufen sind auf den ersten Blick ebenso wenig plausibel, wie die nunmehr zu behandelnde eigenartige Struktur von Minderheiten in Ausbildungsberufen. Wenn mit

abnehmendem Anteil weiblicher oder männlicher Auszubildender in den Berufen, Schulbildung und Alter der jeweiligen Minderheiten zunehmen und deren Vertragslösungsrate wächst, dann sind die Gründe dafür nicht klar. Es erscheint schlüssig, wenn weibliche Auszubildende, die bekanntlich generell mit einer besseren schulischen Vorbildung die betriebliche Ausbildung antreten, auch in den sogenannten Männerberufen, also Berufen mit geringem Anteil von weiblichen Auszubildenden, eine höhere Vorbildung aufweisen. Nur wäre zu erwarten, daß dies auch für solche Berufe gilt, in denen die Geschlechter etwas ausgewogener vertreten sind, oder in denen Frauen eine deutliche Mehrheit bilden. Dies trifft indes nicht zu.

Minderheiten haben eine bessere Schulbildung

Methodisch ist anzumerken, daß die schulische Vorbildung von der Berufsbildungsstatistik nicht geschlechtsspezifisch erfaßt wird. Aus diesem Grunde wurde auf die Berufsberatungsstatistik ausgewichen, und zwar wiederum auf die 51 relativ großen Berufe, deren wesentliche Ergebnisse veröffentlicht werden. Bei den Bewerbern um diese Berufe wird der jeweilige Anteil der Frauen mit dem Unterschied der Vorbildung beider Geschlechter korreliert; dabei läßt sich ein recht enger Zusammenhang feststellen ($r = -0,76$). Ein etwas geringerer Zusammenhang ergibt sich, wenn statt der Bewerber die in die Berufe einmündenden Jugendlichen betrachtet werden ($r = -0,64$). Beide Ergebnisse belegen, daß die zwischen den Geschlechtern bestehenden Unterschiede in der schulischen Vorbildung in dem Maße zunehmen, wie der Anteil weiblicher oder männlicher Auszubildender in den Berufen abnimmt, und zwar dergestalt, daß die jeweiligen Minderheiten die tendenziell höhere Schulbildung aufweisen. [12]

Minderheiten sind älter

Die Auswertung der Beschäftigtenstatistik kommt zu vergleichbaren Resultaten. Allerdings wurde hier statt der Schulbildung das Alter der Auszubildenden untersucht. Da aber höhere Schulbildung und höheres Alter einander bedingen, sind auch hier entsprechende Zusammenhänge zu erwarten.

Methodisch wurde ähnlich wie bei der vorangehenden Analyse verfahren: Der Anteil der Frauen in den Berufen (Dreisteller) wurde korreliert mit dem Altersunterschied zwischen den Geschlechtern. [13] Einbezogen wurden alle Berufe mit 5000 und mehr Auszubildenden. Es ergibt sich ein engerer Zusammenhang ($r = -0,72$). Das heißt, mit abnehmendem Anteil von Frauen oder Männern in den Berufen wachsen die Altersunterschiede zwischen den Geschlechtern dergestalt, daß die jeweiligen Minderheiten tendenziell älter sind. Dieser Befund wurde auch bei Modellversuchen zur Ausweitung des Anteils weiblicher Auszubildender in gewerblichen und technischen Berufen bestätigt, in denen die Frauen im Durchschnitt älter waren. [14]

Die Vertragslösungsraten bei Minderheiten sind hoch

Ein weiteres Ergebnis unterstreicht noch einmal die besondere Position von Minderheiten. Es wurde schon andernorts darauf hingewiesen, daß mit fallendem Anteil weiblicher oder männlicher Auszubildender in den Berufen die Vertragslösungsraten der jeweiligen Minderheiten steigen ($r = -0,65$). [15] Da vorzeitige Lösungen des Ausbildungsvertrages im Regelfalle als Hinweis auf ungelöste Probleme während der Ausbildung zu bewerten sind, und nicht davon auszugehen ist, daß Minderheiten selbst Ursache der Schwierigkeiten sind, muß die Situation von Minderheiten in Ausbildungsberufen diffizil sein.

Die besonderen Schwierigkeiten von Minderheiten leuchten unmittelbar ein, wenn man sich in die Situation eines männlichen Jugendlichen im Beruf des/der Arzthelfer/-in oder eines weiblichen im Beruf des/der Bauschlossers/-in zu versetzen sucht. Beide Berufe weisen bestimmte, für den jeweiligen Beruf zwar nicht konstitutive jedoch typische Rollenerwartungen auf, die zumindest teilweise mit den jeweiligen geschlechtsspezifischen

Rollenvorstellungen kollidieren, seien es Hilfsbereitschaft und Einfühlungsvermögen oder körperliche Kraft und Robustheit.

Die Ursachen der Sonderstellung von Minderheiten

Sofern divergierende Rollenerwartungen und daraus resultierende Konflikte nicht durch ein tolerantes berufliches Umfeld entschärft, oder von den Minderheiten selbst kompensiert werden können, sind Schwierigkeiten und letztlich Vertragslösungen vorgezeichnet. Höhere Schulbildung und höheres Alter von Minderheiten sowie die mit ihnen in der Regel einhergehende größere persönliche Reife, müssen vor diesem Hintergrund als originäre, von den Minderheiten selbst ausgehende Schutzmechanismen interpretiert werden. Denn erst der fortgeschrittene persönliche Reifungsprozeß ermöglicht es ihnen, eine – wie die Vertragslösungsraten ausweisen, allerdings nicht immer stabile – Berufstauglichkeit unter vergleichsweise extremen Bedingungen zu entwickeln.

Diese Interpretation kann schwerlich die gesamte Spannweite unterschiedlicher Vorbildung zwischen den Geschlechtern innerhalb der Ausbildungsberufe erklären. Sie kann vor allem nicht erklären, warum gerade in einigen attraktiven Dienstleistungsberufen schon bei fünfzig bis zwanzig Prozent männlicher Auszubildender, einer Größenordnung, bei der man von Minderheiten kaum sprechen kann, sie dennoch deren typische Eigenschaften aufweisen: bessere Schulbildung und höheres Alter. Dies gilt beispielsweise für die Berufe Industriekaufmann/-kauffrau, Verwaltungsfachangestellter und Fachhilfe/-in in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen. [16]

Für die Dienstleistungsberufe insgesamt ist festzustellen, daß dort männliche Studienberechtigte unter ihren Geschlechtsgenossen sechsmal häufiger (24 %) als in den Fertigungsberufen (4 %) anzutreffen sind (Gesamtdurchschnitt 9,1 %). Bei den Frauen gibt es zwischen Dienstleistungs- (13 %) und Fertigungsberufen (11 %) keine nennenswerten Abweichungen (Gesamtdurchschnitt 12,9 %). Ursächlich für die hohe Konzentration männlicher Studienberechtigter in den Dienstleistungsberufen könnte sein, daß sie bereits in Hinblick auf künftig zu besetzende höhere Positionen ausgewählt und eingestellt werden. Die gute Schulbildung und die mit ihr zumeist einhergehende besondere Berufseignung legitimieren dann wiederum die Verwendung für Vorgesetztenpositionen nach der Ausbildung.

Schlußfolgerungen

Es wurden zwei Ergebnisse referiert, die Minderheiten im weiteren Sinne betrafen. Im ersten Falle handelte es sich um kleine Ausbildungsberufe und die bei ihnen auftretenden Inkongruenzen zwischen Angebot und Nachfrage, die auf mangelnde Markttransparenz zurückgeführt wurden.

In den vergangenen Jahren dürfte es wesentlich leichter gewesen sein, den Nachwuchsbedarf vieler kleiner Berufe durch eine reguläre Berufsausbildung zu decken als es künftig sein wird. Die seit mehreren Jahren rückläufige Konzentration der Jugendlichen auf die großen Ausbildungsberufe wird wegen der sich umkehrenden demographischen Entwicklung wahrscheinlich erneut einsetzen. Erste Anzeichen einer wieder zunehmenden Konzentration lassen sich bereits der Berufsbildungsstatistik entnehmen. [17] Da Konzentrationsbewegungen per se zu Lasten kleiner, weniger bekannter Berufe gehen, werden diese auf den Arbeitsmarkt zurückgreifen und die in den großen Berufen zuviel ausgebildeten Fachkräfte in einem verlustreichen Prozeß (Einarbeitung, Externenprüfung) wieder umlenken müssen.

Welche Möglichkeiten gibt es, die Nachwuchsfrage kleiner Berufe zu entschärfen?

Das kann durch Beratung von Bewerbern und Anbietern (Betriebe) geschehen, sei es durch die Berufsberater der Bundesanstalt für Arbeit oder die Ausbildungsberater beziehungsweise Lehrlingswarte der Kammern und Innungen. Eine Beratung der Jugendlichen zugunsten kleiner Berufe mit Nachwuchsmangel

wird aus den oben genannten Gründen jedoch künftig nicht leichter sein, da auch die großen Berufe – wahrscheinlich mit größerem Erfolg – um die Jugendlichen konkurrieren werden.

Aussichtsreicher erscheint langfristig die Strategie, den ohnehin ablaufenden Prozeß der Abnahme kleiner Berufe zu beschleunigen. Eine Abnahme führt aber wohl nur dann zu akzeptablen Ergebnissen, wenn kleine Berufe und deren Inhalte nicht gänzlich untergehen, sondern, soweit als möglich, mit anderen, ähnlich strukturierten Berufen zusammengelegt werden, wie es beispielsweise bei den Elektro- und Metallberufen geschah. Dies dürfte insbesondere für Großbetriebe eine kostengünstige Lösung sein, da eine Ausbildung in vielen, gegebenenfalls sehr kleinen Berufen weitgehend entfällt.

Die zweite Analyse befaßte sich noch einmal mit Minderheiten, und zwar mit Minoritäten weiblichen oder männlichen Geschlechts innerhalb von Ausbildungsberufen. Es wurde festgestellt, daß mit abnehmendem Anteil weiblicher wie männlicher Auszubildender die Unterschiede hinsichtlich schulischer Vorbildung, Alter und Vertragslösungen dergestalt zunehmen, daß die jeweiligen Minderheiten die höheren Werte aufweisen. Bessere Schulbildung und höheres Alter wurden als in einem Selbstausleseprozeß entstandene, die Persönlichkeit stabilisierende Faktoren interpretiert, die Minderheiten befähigen, mit außergewöhnlichen beruflichen Belastungen umzugehen. Als Indiz für solche Belastungen wurden die vergleichsweise hohen Vertragslösungsraten bei Minoritäten gewertet.

Wie lassen sich die Schwierigkeiten beruflicher Minderheiten abbauen?

Offenkundig mangelt es nicht an Bemühungen im Vorfeld der Berufseinmündung; vor allem nicht an solchen, die Berufswünsche weiblicher Jugendlicher auf gewerblich-technische Berufe zu lenken. Das ist angesichts der hohen Konzentration von Frauen auf relativ wenige, insbesondere kaufmännische Berufe auch richtig. Nur werden damit kaum die Probleme von Minderheiten gelöst; es werden Minderheiten geschaffen.

Ausschlaggebend für deren Schwierigkeiten ist nach einer neuen Untersuchung die Überforderung von Minderheiten durch systematische Fehleinschätzung der von ihnen zu erwartenden Leistungen. [18] Dabei geht es nicht um fachliche und daher in Form von Arbeits- und Prüfungsergebnissen einzulösende Leistungsanforderungen. Solche Leistungen werden erbracht, zu meist auch anerkannt und positiv hervorgehoben. Es geht vielmehr um die nie deutlich artikulierte, deshalb nicht weniger strikte Forderung an Minderheiten, sich objektiv diskriminierenden Bedingungen im beruflichen Umfeld anzupassen; Bedingungen, denen letztlich nur unter Verleugnung der eigenen geschlechtlichen Identität gerecht zu werden ist. Dazu gehört die Hinnahme unterschiedlicher Bewertungsmaßstäbe bei der Vergabe interessanter Tätigkeiten oder von Positionen höherer beruflicher Verantwortung ebenso, wie die Duldung von Vorurteilen, verletzender Verhaltensweisen und rüder Umgangsformen.

Probleme von Minderheiten in Ausbildungsberufen sind solche mangelnder Sensibilität und Toleranz am Arbeitsplatz und in dessen Umfeld. Sie sind schwer zu lösen, weil sie häufig an Ängste um den eigenen Arbeitsplatz, das Arbeitsgebiet oder den Verlust der eigenen Aufstiegschancen anknüpfen. Es ist sinnvoll, solchen Befürchtungen zu begegnen; nicht minder sinnvoll ist es aber, die Isolation von Minderheiten aufzuheben, sei es durch die Einstellung mehrerer Jugendlicher der jeweiligen Minorität, oder durch Veränderungen in der Zusammensetzung des Ausbildungspersonals, durch „Patenschaften“ im Ausbildungsbetrieb oder durch Zusammenlegung in Berufsschulklassen.

Anmerkungen

- [1] Als Grundlage für alle mit der Berufsberatungsstatistik zusammenhängenden Berechnungen wurde herangezogen: Berufsberatung 1984/85, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, Bundesanstalt

für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg, September 1986. Es gilt stets die Auswahl der Ausbildungsberufe von Übersicht 19 (S. 82). Sofern es um Einmündungen in Berufsausbildungsstellen geht, oder um die geschlechtsspezifische schulische Vorbildung der Bewerber bzw. der Einmündenden, wurde auf Sonderauswertungen der Bundesanstalt für Arbeit zurückgegriffen, die freundlicherweise zur Verfügung gestellt wurden.

- [2] Vgl.: WERNER, R. / CLAUS, Th.: Die Beschäftigungslage der Jugendlichen mit und ohne Berufsausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1986 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 57). Der Zusammenhang zwischen Berufsgröße und nach der Ausbildung einsetzender Wanderung, insbesondere in Richtung kleinerer Ausbildungsberufe, läßt sich den Übersichten 2 (S. 28) und 4 (S. 34) entnehmen. Vgl. auch ALTHOFF, H.: Veränderte Berufsstrukturen durch Wechsel nach der Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 16. Jg. (1987) Heft 1, S. 13–17.
- [3] Zur Verteilung der Externenprüfungen über die Größe der Ausbildungsberufe im Bereich Industrie und Handel, vgl.: ALTHOFF, H.: Externe Prüfungsteilnehmer – Eine Analyse der Prüfungsdaten von elf Industrie- und Handelskammern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 14. Jg. (1985) Heft 6, S. 197–201.
- [4] Zur quantitativen Entwicklung der Ausbildungsberufe im Zeitraum 1973–1982, vgl.: ALTHOFF, H.: Die geburtenstarken Jahrgänge im Ausbildungssystem. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 1985, Heft 4, S. 299 ff.
- [5] Es wurde dabei von der Überlegung ausgegangen, daß bei der Berufswahl die Alltagserfahrung eine wichtige Rolle spielt. Das heißt, Berufe, bei denen die Jugendlichen glauben, sich ein relativ konkretes Bild über die Tätigkeiten und Anforderungen machen zu können, haben bessere Rekrutierungschancen bei der Nachwuchsausbildung. Da bei kleinen Berufen der Zugang über die Alltagserfahrung in der Regel schwieriger ist, bieten solche Berufe in der Berufswahlphase auch geringere Identifizierungsmöglichkeiten (vgl. auch Anmerkung [9]). Solche Überlegungen gelten natürlich tendenziell eher dann, wenn der Ausbildungsstellenmarkt einen Angebotsüberhang von Lehrstellen aufweist.
- [6] Methodischer Hinweis: Die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen in den Berufen wurde als Zuordnungskriterium benutzt. Große Berufe waren solche mit 5500 und mehr gemeldeten Stellen. Berechnungsbeispiel: Es wurden summiert alle Quotienten (Bewerber/gemeldete Berufsausbildungsstellen) der großen Berufe, 17 an der Zahl, bei denen ein Nachfrageüberhang bestand, d. h., daß die Quotienten der Berufe über 1,0 lagen. Als Summe ergibt sich 30,59; pro Beruf sind das 30,59 : 17 = 1,70, d. h., im Durchschnitt ein Überhang von 70 Prozent. – Bei den Korrelationen werden korreliert (Bravais-Pearson-Maßkorrelation) die absoluten Zahlen von Bewerbern und gemeldeten Stellen, jeweils bei kleinen und bei großen Berufen. Ausgangsbasis für alle Berechnungen ist Übersicht 19 (vgl. Anmerkung [1]).
- [7] Die einmündenden Bewerber wurden einer Sonderauswertung der Bundesanstalt für Arbeit entnommen und den Berufen der Übersicht 19 (vgl. Anmerkung [1]) zugeordnet.
- [8] Vgl.: BOLDER, A. / PEUSQUENZ, D.: Berufswunschumlenkung: Prozesse der Anpassung an den Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 1985, Heft 5, S. 406 ff.
- [9] Die Übersicht 19 (vgl. Anmerkung [1]) weist nur 51 Ausbildungsberufe in z. T. aggregierter Form aus; das ist etwa ein Viertel aller Ausbildungsberufe, die von der Bundesanstalt für Arbeit überwiegend auch erfaßt, wegen des Umfangs und der z. T. geringen Besetzung aber nur in Sonderauswertungen dokumentiert werden. – Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die Restkategorie „übrige Berufe“ der Übersicht 19. Entfallen im Durchschnitt auf eine angebotene Berufsausbildungsstelle 1,4 Bewerber, so ist es bei den „übrigen Berufen“ knapp ein Bewerber. Hier scheint sich zu bestätigen, daß kleine Ausbildungsberufe tendenziell weniger nachgefragt werden. – Andererseits scheint der Bereich der kleinen Berufe (hier „übrige Berufe“) überdurchschnittlich aufnahmefähig zu sein, wahrscheinlich wegen der geringeren Nachfrage seitens der Jugendlichen, die sich in Zeiten insgesamt geringerer Nachfrage in tendenzieller Unterausbildung und damit Nachwuchsmangel niederschlägt. Es wurden 1,3mal mehr neue Verträge abgeschlossen als der Bundesanstalt für Arbeit Lehrstellen gemeldet wurden; für alle Berufe beträgt der Faktor 1,2. Es ist anzunehmen, daß bei den „übrigen Berufen“ entweder eine geringere Meldebereitschaft vorhandener Ausbildungsstellen besteht, die wiederum aus geringen Besetzungsaussichten resultieren könnte, oder daß noch ein gewisser Nachholbedarf besteht.
- [10] Zur Expansion kleiner Berufe vgl. Anmerkung [4]. Mit deren Expansion geht eine Abnahme der Konzentration auf große Ausbildungsberufe einher: Entfielen auf die fünf größten Ausbildungsberufe 1972 noch 27,1 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse, so

waren es 1984 nur noch 19,6 Prozent. 1985 ist erstmals wieder ein Anstieg (19,7 %) zu beobachten.

- [11] Die These mangelnder Markttransparenz bei kleinen Ausbildungsberufen kann deren unterdurchschnittliche Ausbildungsintensität recht zwanglos über mangelnde Nachfrage erklären: Die besonders hohe Nachfrage bei einigen kleinen Berufen (Goldschmied, Zahntechniker) kann nicht mit der besonders geringen Nachfrage bei anderen kleinen Berufen verrechnet werden. Bei sachgerechter Ausbildung wirkt sich zwar eine fehlende Nachfrage negativ auf die Nachwuchsausbildung aus, eine überproportionale Nachfrage aber nicht positiv, weil in der Regel nicht beliebig über den realen Bedarf hinaus ausgebildet wird. — Eine weitere, von der These mangelnder Markttransparenz abweichende Annahme wäre, daß auf Angebots- wie Nachfrageseite Zufallsprozesse eine wesentliche Rolle spielen. Eine Annäherung an die eigentliche, wie bei den großen Berufen ausgewogenere Relation, träte dann erst bei einer genügend großen Zahl von Angebots- wie Nachfragefällen ein. Die binnen eines Jahres realisierten Fälle wären unter diesem Aspekt als eine, gegebenenfalls zu kleine, Stichprobe aus einem sich über Jahre erstreckenden Angebots- und Nachfragegeschehen zu interpretieren. — Eine solche Anlehnung an das Gesetz der großen Zahlen aus der Stichprobentheorie hätte den entscheidenden Nachteil, daß die ständige Unterausbildung in kleinen Berufen nicht erklärt wird (vgl. Anmerkungen [2] und [3]); die These müßte vielmehr zu einem zumindest langfristigen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage auch bei kleinen Berufen kommen.
- [12] Methodischer Hinweis: Es wurde korreliert der Anteil der Frauen in den Berufen mit dem Unterschied der schulischen Vorbildung zwischen Männern und Frauen im jeweiligen Beruf. Der Unterschied in der schulischen Vorbildung wurde definiert als der Quotient aus dem Anteil der Männer mit Hochschulreife und dem Anteil der Frauen mit Hochschulreife. Statt eines Quotienten kann auch das Ergebnis einer Subtraktion (Männer mit Hochschulreife — Frauen mit Hochschulreife) gewählt werden; und schließlich kann auch statt des einen Pols (Hochschulreife) der andere gewählt werden (Hauptschulabschluß und darunter). Die Unterschiede zwischen den Ergebnissen sind nicht sonderlich groß, und der Zusammenhang hat jeweils die gleiche Richtung. — Im vorliegenden

den Falle wurde ein extremer Quotient beim Beruf Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk in der Kalkulation nicht berücksichtigt.

- [13] Methodischer Hinweis: Es wurde korreliert der Anteil der Frauen in den Berufen mit dem Unterschied des Alters zwischen Männern und Frauen. Der Unterschied wurde definiert als der Quotient aus dem Anteil der unter 20jährigen Männer und der unter 20jährigen Frauen in den Berufen. Zu diesem Verfahren mußte gegriffen werden, weil das Alter der Auszubildenden nur in Form diskreter Altersklassen vorlag. Bei den Berufen handelt es sich um Berufsordnungen (Dreisteller) entsprechend der Klassifizierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berücksichtigt wurden nur Ordnungen, die zumindest 5000 Auszubildende und mindestens 10 einer Minderheit angehörende Auszubildende aufweisen mußten. Setzt man die Grenze auf 10.000 Auszubildende und mehr hoch, so ergibt sich eine noch engere Korrelation ($r = -0,81$).
- [14] Vgl. zum höheren Alter von Frauen in „Männerberufen“: ALT, C./ ARNDT, H. / OSTENDORF, H. / SCHMIDT v. BARDELEBEN, R.: Erschließung gewerblich-technischer Ausbildungsberufe für Mädchen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1980 (Modellversuche zur beruflichen Bildung, Heft 6, S. 20).
- [15] Vgl.: ALTHOFF, H.: Neue Ausbildungsverträge und Vertragslösungen — Eine Analyse beruflicher Entwicklungen im Zeitraum 1978 bis 1982. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 13. Jg. (1984), Heft 1, S. 11–14.
- [16] Es ist in diesen Fällen wohl davon auszugehen, daß hier einfach ein Geschlechtsprivileg männlicher Jugendlicher vorliegt, d. h., bei gleicher Qualifikation werden bei der Einstellung männliche Jugendliche bevorzugt.
- [17] Waren 1972 noch 27,1 Prozent aller Auszubildenden auf die 5 größten Berufe konzentriert, so waren es 1984 nur noch 19,6 Prozent. 1985 ist erstmals wieder eine wenigstens sehr geringfügige Zunahme auf 19,7 Prozent zu beobachten.
- [18] Vgl.: WALTER, Ch.: Die Bedeutung nichtfachlicher Qualifikationen für die beruflichen Chancen von Mädchen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 16. Jg. (1987), Heft 1, S. 29–31.

Günter Apel

Zur Neuordnung der Ausbildung der Facharbeiter in der Metall- und Elektrowirtschaft sowie bei der Bundespost

Kurzfassung

Die Neuordnung der Facharbeiterausbildung in der Metall- und Elektroindustrie und bei der Bundespost ist beschlossene Sache; im Metall- und Elektrohandwerk steht sie bevor. Dies ist ein wichtiger Schritt nach vorn, aber er wirft — trotz der zum Teil vorgesehenen Übergangsfrist — auch Probleme auf, die rechtzeitig bedacht werden sollten.

1. Alle Ausbildungsverhältnisse werden künftig dreieinhalb Jahre dauern; das heißt, etwa insgesamt ca. 40 Prozent werden sich um sechs Monate verlängern. Die Folge wird sein, daß diese Ausbildungsplätze nicht mehr in den bisher üblichen Abständen (von drei Jahren) wieder angeboten werden können, sondern mit einer zeitlichen Verzögerung.
2. Diese Verzögerung wird fast durchgängig nicht sechs, sondern 12 Monate betragen: Die Plätze werden nur ausnahmsweise sofort wieder angeboten werden. In aller Regel werden die Ausbildungsbetriebe aber erst nach dem Ende des jeweils laufenden Schuljahres — also wie bisher zum 1. August oder 1. September — einstellen.
3. Die vereinbarte (und notwendige) Ausdehnung des Berufsschulunterrichts auf 12 Wochenstunden macht zwei Berufsschul-

tage pro Woche (oder Blockunterricht von insgesamt 13 Wochen) erforderlich. Das wird zu Schwierigkeiten führen in den Ländern, die bislang meinten, mit einem Berufsschultag pro Woche auskommen zu können: Von den denkbaren Auswirkungen auf den Lehrbedarf abgesehen, wird vielen Betrieben dadurch weniger Zeit für die betriebliche Ausbildung zur Verfügung stehen als vorher.

4. Es ist zu befürchten, daß betroffene Betriebe die Zahl der Ausbildungsplätze, die zur jährlichen Neueinstellung angeboten werden, einschränken. Selbst eine „Verschiebung ins kommende Jahr“ wirkt sich im laufenden Angebotsmindernd aus und betrifft damit den jeweiligen Schulentlassjahrgang unmittelbar.
5. Soll eine Verminderung der Zahl der Ausbildungsplätze vermieden werden, müssen die Betriebe bewogen werden, diese mindestens für eine mehrjährige Übergangszeit durch ein höheres Angebot auszugleichen.
6. Dabei geht es nicht um Geringfügigkeiten: Von den hier behandelten Neuordnungen sind weit über 200.000 Ausbildungsverhältnisse (Stand 1986) betroffen. Die neuen Ausbildungsordnungen in der Chemie, im Einzelhandel u. a. bleiben dabei außer Betracht.