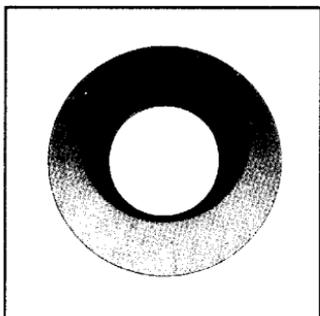


AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

ÜBERGÄNGE AN DER ZWEITEN SCHWELLE



GESPRÄCHSKREIS
ARBEIT UND SOZIALES
Nr. 28

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung

Gesprächskreis Arbeit und Soziales
Nr. 28

Ausbildung und Beschäftigung

Übergänge an der zweiten Schwelle

Eine Tagung
der Friedrich-Ebert-Stiftung
am 15. und 16. September 1993 in Schwerin

Inhalt

Ruth Brandherm Vorbemerkung	5
Gisela Westhoff Übergänge an der zweiten Schwelle und die berufliche Integration junger Fachkräfte in den ersten fünf Jahren	7
Ulrich Degen Zum Übergang von Jugendlichen nach Abschluß der beruflichen Erstausbildung in eine Beschäftigung in den neuen Ländern seit der Wiedervereinigung	33
Dietrich Hesse Erfahrungsbericht der Ruhrkohle Berufsbildungsgesellschaft mbH	53
Renate Schütze Erfahrungsbericht aus einem Unternehmen in den neuen Bundesländern	57
S. Oliver Lübke Erfahrungsbericht eines Gewerkschafters: Zahlen Gesichter geben – Ausbildungs- und Beschäftigungsprobleme im Interesse der Jugend lösen!	65
Sven-Okke Struve Erfahrungsbericht aus dem Landesarbeitsamt Nord	79
Margit Frackmann Neue Formen des Personalmanagements: Personalplanung und -entwicklung in der Lean Production	87

ISBN: 3-86077-192-2

Herausgegeben vom
Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Juni 1994

Reinhard Zedler Betriebliche Ansätze zur Eingliederung Ausgebildeter: Notwendige Maßnahmen aus unternehmerischer Perspektive	101
Christina Bötel Regionale Ansätze und ihre Umsetzung: Reichweite und Grenzen regionaler Kooperation	117
Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung	137

Vorbemerkung

Neben Problemen der Einmündung von Jugendlichen in eine Ausbildung (sog. erste Schwelle) stellt der Eintritt ins Erwerbsleben nach Abschluß der Ausbildung eine weitere Hürde für die Jugendlichen dar (sog. zweite Schwelle).

In der Diskussion über die Leistungsfähigkeit des beruflichen Bildungssystems in Deutschland wird insbesondere die im europäischen Durchschnitt vergleichsweise geringe Jugendarbeitslosigkeit und die hohe Integrationsfähigkeit in das Beschäftigungssystem als besonderer Vorteil des dualen Systems der Berufsausbildung in Deutschland hervorgehoben.

Nichtsdestoweniger bleibt der Übergang in eine Beschäftigung nach Beendigung der Ausbildung für Jugendliche eine Hürde, die bewältigt werden muß. Dabei zeigt sich seit Ende der 70er Jahre eine abnehmende Tendenz beim Übergang in das Erwerbsleben: Den Hintergrund dafür liefert zum einen die nicht vorhandene Bereitschaft der Betriebe, Jugendliche nach Abschluß der Ausbildung einzustellen, aber auch die Entscheidung der Absolventen für weiterführende Bildungsgänge. Experten gehen zudem davon aus, daß sich die Strukturdiskrepanzen zwischen Ausbildung und Beschäftigung in den letzten Jahren deutlich verschärft haben. 15 % aller männlichen und 18 % aller weiblichen ausgebildeten Facharbeiter wurden 1989 auf Hilfs- und Anlernpositionen beschäftigt. Nur gut die Hälfte aller im Handwerk Ausgebildeten fand anschließend in diesem Wirtschaftsbereich auch eine Beschäftigung.

Mit der Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung im Rahmen des Gesprächskreises Arbeit und Soziales in Schwerin wird die Diskussion um die Zukunft der dualen Berufsausbildung fortgesetzt. Im Rahmen der Veranstaltung, zu der Experten aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft, Schulen, Verwaltung, Verbänden und der Politik aus den neuen und alten Bundesländern eingeladen waren, wurden sowohl neuere Befunde über die Situation an der sog. zweiten Schwelle und konkrete Beispiele zur Erleichterung des Übergangs nach der Ausbil-

dung vorgestellt als auch Perspektiven für eine Gestaltung des Übergangs aufgezeigt. Die vorliegende Broschüre dokumentiert Beiträge dieser Veranstaltung.

An dieser Stelle möchte ich mich noch einmal sehr herzlich bei allen Referentinnen und Referenten sowie bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die Referate und für die lebhafte Diskussion bedanken. Das Tagungssekretariat sowie die Textverarbeitung der Broschüre lag in den Händen von Claudia Unkelbach.

Bonn, Mai 1994

Ruth Brandherm

Gisela Westhoff

Übergänge an der zweiten Schwelle und die berufliche Integration junger Fachkräfte in den ersten fünf Jahren

1. Vorbemerkung zur aktuellen Situation an der zweiten Schwelle

Der Übergang von der Berufsausbildung ins Beschäftigungssystem, der in den siebziger Jahren als zweite Schwelle von der Ausbildung in den Beruf bezeichnet wurde, ist erneut in die bildungspolitischen Schlagzeilen geraten: Die Zahl der jungen Menschen, die sich nach einer Berufsausbildung im dualen System bis zum 31. August 1993 arbeitslos meldeten, beträgt in den alten Bundesländern 91.300, in den neuen Bundesländern 16.600.¹ Allein im Juli 1993 verzeichnete die Bundesanstalt für Arbeit einen Zugang von 24.300 Arbeitslosen dieser Personengruppe im Bundesgebiet West, das sind 71 % mehr als im Juli 1992 (14.000); im Bundesgebiet Ost: 5.500 im Juli 1993, mehr als eine Verdoppelung der Zahl gegenüber dem Vorjahr (2.300). Momentan stellt sich die Situation so dar, daß man an einem Tag oder innerhalb einer Woche den Medien Meldungen über Nachwuchssorgen ausbildender Betriebe und einen drohenden oder vorhandenen Facharbeitermangel entnehmen kann und parallel dazu von Problemen bei der Übernahme von Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung die Rede ist. Beispielsweise wurde am 26.8.1993 im "Kurz-Nachrichten-Dienst" der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände unter der Überschrift 'Strategien zur Weiterbeschäftigung' auf einen Bericht des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) folgendermaßen Bezug genommen: "Gerade in Zeiten ungünstiger Konjunktur stecken Ausbildungsbetriebe personalpolitisch in der Klemme." Nach Einschätzung des IW "...zwingt einerseits die Rezession zum Arbeitsplatzabbau, andererseits sei die Neuqualifizierung von Mitarbeitern notwendig, um die Wettbewerbsfähigkeit nicht zu schwächen." Da die Betriebe bemüht seien, "... die ausgebildeten jungen

1 Bundesanstalt für Arbeit – Statistik-Referat II b Z.

Fachkräfte nach erfolgreich abgeschlossener Abschlußprüfung zu halten", empfiehlt das IW den Unternehmen, die folgenden personalpolitischen Strategien einzusetzen: befristete Arbeitsverträge, Vermittlung der Ausgebildeten an befreundete Unternehmen, und die Weiterqualifizierung. Inwieweit solche Strategien, die schon in den achtziger Jahren diskutiert und auch zum Teil angewandt wurden, gegenwärtig zu vergleichbaren Ergebnissen führen, wird sich zeigen. Die Diskussion im Kreis der Beteiligten und Verantwortlichen muß geführt werden und sollte die bereits vorhandenen Erfahrungen bei der Erarbeitung angemessener Maßnahmen berücksichtigen.

Das Problem, das mit dem Bild von der zweiten Schwelle umschrieben wird, ist also leider kein neues. Lediglich in den Jahren 1989 bis 1992 wurde der Öffentlichkeit aufgrund eines Rückgangs der Zahl der Arbeitslosen nach einer betrieblichen Ausbildung eine Entspannung gemeldet. Von Seiten der Forscher kamen allerdings auch in dieser Phase mahnende Stimmen. Anlässlich einer Tagung 1989 äußerten sich fast alle Teilnehmer besorgt darüber, daß in der Öffentlichkeit die damals rückläufige Zahl der Arbeitslosen nach abgeschlossener Berufsausbildung zum Anlaß genommen wurde, die Übergangsprobleme an der zweiten Schwelle als gelöst zu betrachten. Stattdessen seien wichtige "Problemfelder der Integration in den Beruf,... durch Beobachtung von Arbeitsmarktdaten (allein) nicht ... herauszufinden."²

Die im folgenden dargestellten Ergebnisse greifen diese wichtigen Aspekte auf, indem sie über die punktuelle Beobachtung der Übergänge an der zweiten Schwelle hinaus die Prozesse der längerfristigen beruflichen Integration in den Beruf berücksichtigen.

2. Datenbasis

'Ausbildung und berufliche Eingliederung' lautet der Titel eines umfangreichen Forschungsprojektes des Bundesinstituts für Berufsbildung. In einer Panelstudie wurden von 1985 an in drei Hauptbefragun-

² Vgl. G. Westhoff, A. Bolder (Hrsg.): Entwarnung an der zweiten Schwelle? Übergänge von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben, H. 12, 1991.

gen (1984/85, 1986/87, 1989/90) 20.000 Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung im dualen System in den ersten Berufsjahren begleitet. Ausgewählt wurden 37 Berufe der Berufsfelder Metall, Elektro, Wirtschaft und Verwaltung.³ Einbezogen wurden Absolventinnen und Absolventen aus Baden-Württemberg, Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, die in ihrer Ausbildungs- und Arbeitsmarktstruktur ein weitgehend repräsentatives Bild der damaligen Bundesrepublik widerspiegeln.

Das Forschungsziel liegt in der Analyse des längerfristigen Prozesses der beruflichen Integration in Ergänzung einer punktuellen Betrachtung der zweiten Schwelle.

Die Projektkonzeption entstand Anfang der achtziger Jahre, als die geburtenstarken Jahrgänge auf einen zunehmend weniger aufnahmefähigen Arbeitsmarkt trafen. In dieser Zeit mußte sich die Leistungsfähigkeit des dualen Systems immer mehr auch an der Frage des Erfolgs oder Mißerfolgs bei den anschließenden Übergängen der dort ausgebildeten Fachleute in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung messen lassen; selbst wenn die Übergangsschwierigkeiten zu großen Anteilen auf externe Bedingungen des Arbeitsmarktes oder der Bevölkerungsstruktur zurückzuführen waren.

Bei dem Forschungsprojekt des Bundesinstituts handelt es sich um das erste dieser Größenordnung in der Bundesrepublik.

Nach Abschluß der empirischen Projektphase liegen berufsbiographische Angaben von knapp 4.000 Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung in den vier ausgewählten Berufsfeldern vor. Auf dieser Basis können wichtige Strukturinformationen für den Integrationsprozeß gewonnen werden, die auch auf die jetzige Situation übertragbar sind und weitere Forschungsaktivitäten in diesem Bereich initi-

³ Zur Konzeption des Projektes, zeitlichen Ablauf, zentrale Fragestellungen und Struktur der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich bei den einzelnen Befragungsterminen und an der gesamten (Panel-)Studie beteiligt haben, vgl. G. Westhoff: Schwelle oder Labyrinth? Berufsbeginn, Berufswege und Weiterbildungsbedarf von Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung, in: G. Westhoff, A. Bolder (Hrsg.) a.a.O., S. 53 - 65.

iert haben, die an die vorliegenden Ergebnisse anknüpfen. Beispielhaft seien hier zwei Nachfolgeprojekte erwähnt, in denen in diesem Jahr ein weiterer Absolventenjahrgang an der zweiten Schwelle zwischen Ausbildung und Beruf befragt wird⁴ (Zur Zeit ist die Erhebung noch in ein Projekt für die alten und eines für die neuen Bundesländer gegliedert.) Die Absolventen in den neuen Bundesländern werden in diesem Jahr erstmalig befragt, während in den alten Ländern bereits eine Befragung bei den auch jetzt einbezogenen Teilnehmern stattgefunden hat (vgl. Punkt 4).

Mit Hilfe der neuen Befragungen können erstmalig die Integrationsprozesse der Absolventinnen und Absolventen aus den neu geordneten Metall-, Elektro- und kaufmännischen Berufen mit denjenigen verglichen werden, die nach den alten Berufsordnungen ausgebildet wurden. Ein solcher Vergleich gewinnt angesichts der neuerlichen zusätzlichen Probleme bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventen von Seiten der Betriebe an Aktualität.

3. Berufsbiographien junger Fachkräfte in den ersten fünf Jahren nach der Ausbildung

Die wiederholte Befragung der Absolventinnen und Absolventen hat es ermöglicht, lückenlose Berufsverläufe in den ersten fünf Jahren nach der Ausbildung darstellen zu können. Sie liegen von 4.000 Absolventinnen und Absolventen aus Metall-, Elektro und kaufmännisch-verwaltenden Berufen vor. Das sind diejenigen, die sich über den gesamten Zeitraum am Projekt beteiligt haben. Anhand des biographischen Untersuchungsansatzes kann innerhalb des vorgegebenen Rahmens jeder Analysezeitpunkt bestimmt werden, um den beruflichen Verbleib zu ermitteln und Zusammenhänge zu beruflichen Entwicklungen, Ereignissen oder Einstellungsveränderungen zu untersuchen.

Das Schaubild 1 gibt hierzu einen Eindruck wieder: es zeigt die Tätigkeitsverläufe in zusammengefaßter Form nach den wichtigsten

⁴ Zum Nachfolgeprojekt vgl. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1992, S. 66ff. Bonn 1992.

Verbleibsformen auf. Als zentrale Kategorie ist die 'Tätigkeit im erlernten Beruf' zu nennen, der 'normale' Anschluß an eine berufliche Erstausbildung. Sie stellt den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit dar. Unmittelbar nach der Ausbildung waren knapp 70 % aller befragten Absolventinnen und Absolventen im erlernten Beruf tätig. Während der ersten 18 Monate ging dieser Anteil auf 55 % zurück und blieb während des gesamten weiteren Untersuchungszeitraumes stabil. Vom Zeitpunkt 'ein halbes Jahr nach der Ausbildung' an gliedert sich der Status 'im erlernten Beruf' in die beiden Teile 'immer' und 'wieder' im erlernten Beruf, weil von dort an die ersten Rückkehrer zu verzeichnen waren. Dabei handelt es sich zunächst um diejenigen, die von den Ausbildungsbetrieben nicht in ein ausbildungsadäquates Arbeitsverhältnis übernommen worden waren und später auch z.B. um die Absolventen der Wehrpflicht, aus Weiterqualifizierungsmaßnahmen oder aus der Arbeitslosigkeit. Wie Schaubild 1 zeigt, umfassen beide Teile nach einer gewissen Stabilisierung der Integration, die nach etwa drei bis dreieinhalb Jahren festzustellen ist, jeweils fast die Hälfte der Erwerbstätigen, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind. Drei Charakteristika kennzeichnen nach den vorliegenden Ergebnissen diese Übergangsform in besonderer Weise:

- (Weiter-) Beschäftigung im erlernten Beruf bedeutet einen Zugang zum Beschäftigungssystem, der mit den geringsten Arbeitsmarktrisiken belastet ist.
- Beschäftigung im erlernten Beruf ermöglicht es, Berufserfahrung zu erwerben; ein wichtiger Qualifizierungsschritt auch für weitere Pläne in Richtung einer beruflichen Veränderung.
- Berufserfahrung nach der Ausbildung ist ein wichtiges Merkmal des 'Marktwertes' der erworbenen Qualifikationen: Eine abgeschlossene Ausbildung allein, ohne anschließende Berufserfahrung, ist in vielen Fällen der Grund für die Ablehnung einer Bewerbung.

Eine zentrale Bedeutung nimmt auch der Besuch einer weiteren Schule oder die Aufnahme des Studiums nach der Ausbildung ein. Er liegt mit geringen Schwankungen zwischen 13 % im ersten Jahr und 16 % am Ende des Untersuchungszeitraumes von fünf Jahren. Die weitere Qualifizierung, vor allem in Form eines Schulbesuches oder eines Studiums

nach dem ersten Berufsabschluß spielt somit für die jungen Fachkräfte eine erhebliche Rolle. Diese Alternative zur Erwerbstätigkeit wurde zum einen als Bestandteil eines längerfristigen 'Karriereplans' gewählt, zum anderen aber auch in Ermangelung eines ausbildungsadäquaten Arbeitsplatzes.

Die in dem Schaubild 1 als 'andere Tätigkeiten' ausgewiesene Verbleibsform stellt eine Zusammenfassung der Übergänge dar, die von dem erlernten Beruf wesentlich entfernt sind und in den meisten Fällen unfreiwillig 'gewählt' wurden (z.B. Arbeitslosigkeit, Hausfrauentätigkeit, mithelfende/r Familienangehörige/r). Der Anteil dieser, überwiegend als 'prekär' zu bezeichnenden Tätigkeiten ging von 12 % unmittelbar nach der Ausbildung bereits innerhalb des ersten Jahres deutlich auf etwa die Hälfte zurück und blieb – mit einer leichten Zunahme im weiteren Verlauf – in etwa auf diesem Niveau von etwa 5 % bis zum Ende des Untersuchungszeitraumes.

Für die Frauen, die sich an der Studie beteiligten, stellt sich die Situation anders dar; von ihnen blieben sowohl am Anfang der fünfjährigen Beobachtungsphase als auch am Ende jeweils 12 % in derartigen Tätigkeiten, bei einem gewissen Rückgang zwischen einem Jahr und drei Jahren nach der Ausbildung. Tieferegehende Analysen haben gezeigt, daß diese 'Wahl' in den wenigsten Fällen freiwillig erfolgte, sondern daß sich hier vor allem tradierte gesellschaftliche Rollenmuster widerspiegeln, nach denen Frauen die familiären Aufgaben immer noch weitgehend allein übernehmen und ihnen wenig Zeit bleibt für längerfristige Berufsplanungen. Selbst wenn die Frauen individuell andere Wege gehen wollen, scheitern sie oft an den verbreiteten Vorstellungen auch innerhalb der Betriebe, die ihnen hierzu wenig Spielraum lassen.⁵

Zur Herstellung einer Vergleichbarkeit bezüglich der beiden Geschlechtern offenstehenden Arbeitsmärkte wurde der Vergleich auf die Fachkräfte eingeschränkt, die innerhalb eines gemeinsamen Berufs-

⁵ G. Westhoff: Die berufliche Integration von Kaufleuten und Verwaltungsfachleuten nach einer Ausbildung im dualen System – ein Vergleich weiblicher und männlicher Biographien, in: K. Schöngen (Hrsg.): Berufseinstieg unter schwierigen Rahmenbedingungen (Veröffentlichung im Druck).

feldes ausgebildet wurden und für die dann in der Folge auch ein gemeinsamer Arbeitsmarkt offensteht. Aus der vorliegenden Stichprobe wurde das Berufsfeld 'Wirtschaft und Verwaltung' ausgewählt, da die beiden anderen aufgrund des ausgesprochen geringen Frauenanteils von zusammen 7 % für einen Vergleich nicht in Frage kamen. Daß es sich hier um einen traditionell frauentypischen Berufsbereich handelt, kann für die Untersuchung akzeptiert werden, gegebenenfalls festzustellende Vorteile zugunsten der Frauen aus diesem Grund müßten entsprechend berücksichtigt werden. Im übrigen bietet dieser berufsfeldspezifische Vergleich den Vorteil, daß die nicht geschlechtsspezifischen Einflüsse dadurch weitgehend reduziert sein dürften.

Die Gegenüberstellung der Berufsverläufe junger Frauen und junger Männer zeigt neben den zu 'anderen Tätigkeiten' zusammengefaßten Verbleibsmöglichkeiten als wesentlichen Unterschied die deutlich geringeren Anteile der jungen Frauen in Schule und Studium. Anfangs waren dort 2 % der Frauen anzutreffen (Männer: 6 %), ca. 8 % nach 18 Monaten (Männer: 16 %) und nach fünf Jahren nur noch 4 % (Männer: 22 %). Die befragten jungen Frauen blieben erheblich häufiger als die Vergleichsgruppe junger Männer in den ersten fünf Jahren durchgängig im erlernten Beruf beschäftigt. Allerdings ging der Anteil gleichzeitig kontinuierlich zurück: kurz nach Ausbildungsabschluß waren 80 % in einer ausbildungsentsprechenden Tätigkeit beschäftigt, fünf Jahre später nur noch 68 %. Von den jungen Männern mit kaufmännisch-verwaltender Ausbildung arbeiteten zuletzt 60 % im erlernten Beruf.

Bei den Frauen verläuft der Integrationsprozeß mit relativ geringen Wechsels zwischen den verschiedenen aufgezeigten Verbleibsformen, das heißt, für sie ist der erste Verbleib für den weiteren Berufsweg in besonderer Weise von entscheidender Bedeutung. Bei den jungen Männern dagegen bedeutet ein Wechsel häufig eine berufliche Verbesserung. Sieht man einmal ab von der Ableistung der Wehrpflicht, bestimmen die männlichen Fachkräfte ihren Tätigkeitswechsel häufiger selbst. Sie verfolgen berufliche Ziele, indem sie beispielsweise die Berufstätigkeit unterbrechen, um sich weiterzuqualifizieren oder sie wechseln auf einen anderen, attraktiveren Arbeitsplatz. Für die jungen Frauen stellt sich die Situation insofern grundsätzlich anders dar, als bei

ihnen die berufliche Weiterqualifizierung kaum bedeutsam ist und stattdessen ein beruflicher Wechsel in den meisten Fällen zu Tätigkeiten auf geringerem Niveau führt bzw. zur Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund der Übernahme familiärer Verpflichtungen.

4. Der Verbleib ausgewählter Teilgruppen der Befragung

Die Integration ins Berufsleben hängt von unterschiedlichen bildungs-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Bedingungen ab. Der Vergleich zwischen jungen Frauen und Männern hat bereits einen Eindruck davon verschafft. In der Tabelle 1 wird der Verbleib von ausgewählten Gruppen, die bei den wesentlichen Fragen der Erhebung Unterschiede aufwiesen, beispielhaft dargestellt. Als Termin wird dafür der Zeitpunkt fünf Jahre nach der Ausbildung gewählt, das Ende des in der Studie beobachteten Abschnittes der beruflichen Eingliederung. Die Tätigkeitsformen sind analog zu den biographischen Angaben zusammengefaßt worden.

Betrachtet man zunächst den Verbleib im erlernten Beruf, so ist hier der höchste Anteil im Vergleich der Berufsfelder unter den Kaufleuten und Verwaltungsfachleuten anzutreffen; mit insgesamt 65 % liegt er deutlich über dem Durchschnitt von 56 %. Auch die vor der Ausbildung erworbenen Schulabschlüsse wirken sich erkennbar auf Erfolge oder Mißerfolge bei der beruflichen Integration aus: die jungen Fachkräfte mit Studienberechtigung waren nach fünf Jahren zu 62 % im erlernten Beruf beschäftigt, die Hauptschulabsolventen dagegen nur zu 45 %. Die Größe des Ausbildungsbetriebes hatte weniger Einfluß auf diese Übergänge nach fünf Jahren.

Hohe oder niedrige Anteile des Verbleibs in einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit korrespondieren vielfach mit einem hohen oder niedrigen Anteil von Weiterbildungsaktivitäten wie einem Schulbesuch oder einem Studium: So sind 22 % der Absolventen aus Metall- und 34 % aus Elektroberufen dort anzutreffen (Durchschnittswert aller Befragten: 16 %). Bei ehemaligen Hauptschülern ist das jedoch nicht der Fall: trotz einer niedrigen Verbleibsquote im erlernten Beruf befanden sich mit 9 %

weit unterdurchschnittlich wenige von ihnen in einer Schule, einer sonstigen Weiterqualifizierung oder gar in einem Studium. Dagegen liegt der Anteil derjenigen, die eine andere, unter dem Niveau des erlernten Berufs liegende Tätigkeit ausübt, bei den Hauptschulabsolventen mit 35 % weit über dem Durchschnitt der Befragten (21 %). In einer solchen Beschäftigungsform sind Studienberechtigte am geringsten vertreten, und auch mit mittlerer Reife (19 %) als Vorbildung hatten die jungen Fachkräfte andere (attraktivere) Möglichkeiten, ihren Berufsweg zu gestalten.

Die einzelnen Berufe haben sich generell als wesentliches Merkmal für Erfolge oder Mißerfolge bei der beruflichen Integration herausgestellt. In der Kombination des Verbleibs in einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung auf Facharbeiter- oder Fachangestelltenniveau und in einer weiteren Qualifizierungsform wie Schule oder Hochschule steht der Ausbildungsberuf Bankkaufmann/-frau am günstigsten da: in dieser Hinsicht 'untergekommen' waren zusammengenommen 91 % aller dort Ausgebildeten. Das ist im wesentlichen auf die folgenden Gründe zurückzuführen: Schulabgänger mit Hochschulberechtigung präferieren diesen Beruf und werden von den Ausbildungsbetrieben bevorzugt eingestellt. Darüber hinaus wurde in dieser Branche kaum über den eigenen Bedarf der ausbildenden Betriebe hinaus ausgebildet. Das andere Extrem in dieser Hinsicht ist bei einigen Handwerks- oder kaufmännischen Berufen zu erkennen, bei denen die Ausbildung vorwiegend in Kleinbetrieben stattfindet, die auch eher Auszubildende mit einer niedrigeren schulischen Eingangsvoraussetzung aufnehmen (Gas- und Wasserinstallateur, Kraftfahrzeugmechaniker, Verkäuferin) und vielfach auch über ihren eigenen Bedarf hinaus ausbilden.

Der Anteil an Arbeitslosigkeit war nach fünf Jahren generell relativ niedrig. Daraus ist zu schließen, daß Mißerfolge bei der Eingliederung in eine ausbildungsadäquate Tätigkeit weitgehend kompensiert wurden durch Beschäftigungen in Un- oder Angelerntentätigkeiten oder 'Sonstiges', wie vor allem Hausfrauenarbeit. Das ist an den 'typischen Frauenberufen' der ausgewiesenen Berufsliste erkennbar.

Exkurs: Ausbildungsabsolventen 1991

Aus der Nachfolgerhebung bei Auszubildenden und Absolventen einer Berufsausbildung im dualen System sei hier zum Vergleich der Verbleib dieser Gruppe unmittelbar nach der Abschlußprüfung dargestellt. Bei einem Vergleich mit den Ergebnissen der ersten Panelerhebung ist zu berücksichtigen, daß hier die gesamte Gruppe der Auszubildenden des dualen Systems einbezogen wurde, im Gegensatz zu der damaligen Beschränkung auf drei Berufsfelder. Die in den Klammern ausgewiesenen Zahlen geben die Übergangsquoten der ersten Erhebung wieder zum Zeitpunkt unmittelbar nach der Ausbildung. Die Unterschiede beim Verbleib zwischen den beiden Erhebungen sind hinsichtlich der Übergänge in die Erwerbstätigkeit und in die weitere Qualifizierung erstaunlich gering. Anders stellt sich die Situation dar für die Anteile an Arbeitslosigkeit, Wehr- oder Zivildienst und 'Sonstigen Tätigkeiten'.

Der Anteil der Arbeitslosen unter den Absolventinnen und Absolventen war Mitte der achtziger Jahre fünfmal so hoch wie 1991 – ein möglicher Hinweis darauf, daß sich zu diesem Zeitpunkt eine kurzfristige Entspannung an der zweiten Schwelle andeutete.

Der geringe Arbeitslosenanteil korrespondiert allerdings mit einem mehr als dreimal so hohen Anteil Wehr- oder Zivildienstleistender. Möglicherweise haben die männlichen Absolventen des Jahres 1991 verstärkt versucht, die Zeit der Wehrpflicht möglichst schnell nach der Ausbildung abzuleisten, um ihren weiteren Berufsweg nicht mit einer daraus folgenden Unterbrechung zu belasten. Das Risiko einer Arbeitslosigkeit könnte so reduziert worden sein. Es liegt nahe, daß bei den 'sonstigen' Verbleibsformen ebenfalls eine Gruppe enthalten ist, die einer drohenden Arbeitslosigkeit ausweicht, indem sie zunächst einmal z.B. die Möglichkeit eines sozialen Jahres gewählt hat oder eine Hausfrauentätigkeit übernimmt.

Insgesamt gesehen zeigt diese Momentaufnahme des Verbleibs 1991 unmittelbar nach der Ausbildung eine recht positive Situation auf. Für einzelne Gruppen der Befragten sind, wie auch in der ersten Studie, zum Teil erhebliche Unterschiede bei den ersten Übergängen zu erken-

nen. Tabelle 2 weist beispielsweise aus, daß eine gute schulische Vorbereitung auch mehr Optionen für den weiteren Berufsweg eröffnet: Absolventen mit Hochschulreife sind sowohl dem Durchschnitt der Befragten entsprechend ausbildungsadäquat berufstätig, als auch zu einem Fünftel im Studium oder einer anderen Qualifizierungsform verblieben (Durchschnitt: 11 %).

Wie sich der Integrationsprozeß allerdings längerfristig entwickeln wird, können erst die Nachfolgerhebungen aufzeigen.

5. Ausgewählte Aspekte beruflicher Integration

Im folgenden wird beispielhaft eine Auswahl der Ergebnisse aus den vorliegenden Befragungen der Absolventinnen und Absolventen aus Metall-, Elektro- und kaufmännisch-verwaltenden Berufen präsentiert, die sich für den Integrationsprozeß als bedeutsam erwiesen haben.

5.1 Die weitere Qualifizierung

Weiterbildung nach der Ausbildung findet aufgrund der Befragungsergebnisse in vielfältiger Weise statt. Die Form der weiteren Qualifizierung ohne gleichzeitige Berufstätigkeit (Schule, Studium, Umschulung) ist bei der Darstellung des Integrationsverlaufs bereits ausgeführt worden. Über diese 'vollzeitliche' Art, sich weiter zu qualifizieren hinaus hat sich die berufsbegleitende Fortbildung auch schon in den ersten Jahren nach der beruflichen Erstausbildung als ein wichtiger Faktor herausgestellt. Mehr als zwei Drittel der Befragten gab an, in den ersten fünf Jahren mindestens einmal Lehrgänge und Kurse besucht oder sich anders in formalisierter Form weitergebildet zu haben. Diese Qualifizierung diente dazu, den Anforderungen des Arbeitsplatzes zu begegnen, aber auch dem Ziel eines beruflichen Aufstiegs näherzukommen. Vor allem in den ersten drei Jahren nach Ausbildungsabschluß ging es darum, Berufserfahrung am Arbeitsplatz zu erwerben, die dort notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten auszubauen und gegebenenfalls Defizite aus der Erstausbildung zu kompensieren.

Eine Auswahl wesentlicher Kenntnisse und Fertigkeiten für den Beruf stellt die Übersicht 1 dar. Die Befragten bildeten aus einer vorgegebenen Liste eine Rangfolge nach ihrer Bedeutung für ihre Tätigkeit, kombiniert mit der Angabe, wo bzw. wie diese erworben wurden.

Der Schwerpunkt des Erwerbs der dargestellten Kenntnisse und Fertigkeiten liegt erwartungsgemäß in der Erstausbildung, wird jedoch dicht gefolgt vom Lernen am Arbeitsplatz. Ihm kommt damit nach Einschätzung der jungen Fachkräfte ein wesentlicher Qualifizierungseffekt zu. Erkennbar wird auch, daß die erste Berufsphase dieser Befragten wesentlich bestimmt war von der Einführung der Informationstechniken (IT) in fast allen Berufsbereichen. Denn nach ihrer Auffassung waren insbesondere solche fachübergreifende Qualifikationen, die in enger Verbindung zum Umgang mit den 'neuen' Techniken stehen, wie z.B. selbständiges, problemorientiertes Arbeiten, nicht in ausreichendem Maße in der Erstausbildung vermittelt worden. Teilweise konnten vorhandene Defizite durch den Erwerb von Berufserfahrung kompensiert werden.

Für die Zukunft wurde der Fortbildungsbedarf ebenfalls in der Vertiefung von Grundkenntnissen im IT-Bereich angemeldet (Bedienung programmgesteuerter Maschinen), aber auch berufsspezifische Fachkenntnisse und Kenntnisse der Arbeitsorganisation werden genannt.

Als weiteres Beispiel für Detailinformationen zum Thema 'Weiterbildung' sei hier wiedergegeben, in welcher Weise die jungen Fachkräfte sich am Ende der fünfjährigen Begleitphase ihres Berufsweges rückblickend zu ihrer Qualifikation nach der Ausbildung äußerten. Übersicht 2 faßt die Angaben hierzu beispielhaft für die Gruppe der kaufmännisch-verwaltend ausgebildeten Befragten zusammen, getrennt nach jungen Frauen und Männern.

Die ausgewiesenen Ergebnisse stützen die These, nach der in den ersten Berufsjahren dem Lernen am Arbeitsplatz eine erhebliche Bedeutung zukommt und damit ein wesentlicher Qualifizierungseffekt verbunden ist. 35 % der Frauen und anteilmäßig fast ebenso viele Männer (32 %) gaben an, daß sie ihre berufliche Qualifikation nach der Lehre in erster

Linie (Rang 1) durch die Ausführung einer Arbeit in ihrem erlernten Beruf erweitern konnten. Der Stellenwert der formellen und formalisierten Weiterbildung bleibt aber dennoch hoch: ihr wurde auch rückblickend eine wesentliche Bedeutung zuerkannt (In der Übersicht ab Rang 2 dargestellt.)

Im einzelnen unterscheidet sich die Rangfolge der Bewertung von Weiterqualifizierung deutlich zwischen Männern und Frauen. Während bei den Frauen die enger mit der Erledigung der aktuellen Arbeitsaufgaben verknüpfte Form die zweit- und dritthöchste Priorität einnahm (21 % bzw. 15 %), bildeten bei den Männern mit 17 % außerbetriebliche berufsbezogene Lehrgänge und Kurse den zweiten Rang. Diese Form der Qualifizierung, bei der auch das längerfristige berufliche Fortkommen stärkere Berücksichtigung findet, rangierte bei den in vergleichbaren Berufen ausgebildeten Frauen mit 11 % auf Platz 4. Bei den Weiterbildungsaktivitäten, die weniger eng mit der Berufstätigkeit verbunden waren und vielfach ohne gleichzeitige Berufstätigkeit stattfanden (Studium) sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede noch deutlicher erkennbar: Frauen gaben zu 8 % an, sich auf diese Weise am besten weiterqualifiziert zu haben, Männer zu 14 %. Diese Ergebnisse entsprechen auch den in Punkt 3 dargestellten berufsbiographischen Analysen.

5.2 Arbeitslosigkeit und Gegenstrategien der Befragten

Die Arbeitslosigkeit wurde von den Befragten als besonderer Risikofaktor bei ihrem beruflichen Werdegang eingestuft, ein großer Teil war in der ersten Zeit nach der Ausbildung – wenn auch nur kurz – mindestens einmal davon betroffen. Deshalb wurde von ihrer Seite alles erdenkliche unternommen, um dieses Risiko zu überwinden. Wegen der erheblichen Gefahr, die für die Individuen mit einer eventuellen Arbeitslosigkeit verbunden ist, sei hierzu ein Ausschnitt aus den Befragungsergebnissen wiedergegeben, vorab jedoch die beispielhafte Äußerung eines Absolventen, die einen Eindruck davon gibt, wie Arbeitslosigkeit von den Betroffenen häufig erfahren wird.

"Nach meinem Abschluß im Beruf war ich sechs Wochen arbeitslos, dies war beinahe die schlimmste Zeit meines Lebens – langweilig. Dann bekam ich einen schlecht bezahlten, aber berufsnahen Job, welcher auch noch 40 km entfernt und ohne öffentliche Verkehrsverbindung war. Wäre ich länger arbeitslos gewesen, hätte ich wahrscheinlich meinem heutigen Job nie bekommen. Während der sechs Monate beim miesen Job habe ich mich, wo es ging, beworben. Direkt nach der Lehre sind die Chancen gering."

Jeder vierte Befragte war in den ersten drei Berufsjahren mindestens einmal arbeitslos gewesen. Je nach Ausbildungsberuf schwankte dieser Wert jedoch zum Teil erheblich. Übersicht 3 zeigt die Ergebnisse hierzu am Beispiel von 14 ausgewählten Berufen der Stichprobe.

Überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen waren Absolventinnen und Absolventen aus den Berufen Gas- und Wasserinstallateur/-in (44 %), Kraftfahrzeugmechaniker/-in (36 %), Elektroinstallateur/-in (37 %), Verkäufer/-in (26 %) und Bürokaufmann/-frau (31 %). Die aufgeführten Ausbildungsberufe wiesen auch bei anderen Kriterien zur Untersuchung des Integrationsprozesses eher ungünstige Ergebnisse auf, wie z.B. eine niedrigere Weiterbildungsquote, überdurchschnittliche Anteile des Verbleibs in Ungelernten- oder 'sonstigen' Tätigkeiten. Dagegen fallen Berufe, die auch sonst ein breiteres Auswahlpektrum des beruflichen Verbleibs oder Weiterkommens in Anspruch nehmen konnten, auch hier positiv mit teilweise erheblich unter dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeitsanteilen auf (z.B. Bankkaufmann/-frau, Werkzeugmacher/-in).

Zusätzlich zu den standardisierten Fragen wurden die jungen Fachkräfte auch gebeten, sich direkt zu den angesprochenen Themen zu äußern. Die Arbeitslosigkeit spiegelte sich beispielsweise in ihren Kommentaren so:

"Die meisten Arbeitgeber suchen Arbeitnehmer, die sehr jung sind und mehrjährige Berufspraxis haben."

"Ich würde für eine Arbeit einiges in Kauf nehmen, aber gleichzeitig immer nach etwas geeigneterem suchen."

"Ich sehe keinen Zusammenhang zwischen meiner Ausbildung und meiner Arbeitslosigkeit. Es gibt einfach zu wenig Stellen."

"Ich glaube, daß meine Erwartungen in bezug auf einen künftigen Arbeitsplatz zu hoch sind. Ich möchte auf keinen Fall monotone Bildschirmarbeiten verrichten oder eine kleine Angestellte sein, die ständig den üblen Launen ihres Chefs ausgeliefert ist."

Die Frage nach etwaigen Zugeständnissen bei der Arbeitssuche kommentiert einer der Befragten folgendermaßen:

"Umziehen würde ich nur ungern, wenn es sein müßte, auch das. ... Wochenendarbeit und Schichtdienst würde ich in Kauf nehmen, bevor ich nichts bekomme. Die letzte Möglichkeit vor der Arbeitslosigkeit wäre dann die Ungelerntentätigkeit, aber aber bevor ich gar keinen Job bekomme, würde ich auch das machen."

Auch an Selbstkritik fehlt es nicht:

"Meinen Arbeitsplatz verlor ich angeblich aus betrieblichen Gründen, aber ich glaube, daß es sachliche Gründe waren. Ich zeigte nicht das notwendige Engagement für meinen Beruf. Außerdem war meine Prüfungsnote nach verlängerter Ausbildungszeit ebenfalls miserabel; das heißt, ohne volle Leistung, ganz gleich wo, hat man schlechte Karten."

Oder 'traditionelle Lösungen' werden gefunden:

"Ich habe mich ca. ein Jahr nach einer neuen Arbeit umgesehen. Jetzt habe ich im Haushalt andere Tätigkeiten übernommen, um meinem Mann, der sehr beschäftigt ist, zu entlasten."

Die Frage, was die jungen Fachkräfte in Kauf zu nehmen bereit wären, um einen Arbeitsplatz zu bekommen, war auch Bestandteil des Standardbefragungsprogramms. Allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die selbst schon einmal mit Arbeitslosigkeit konfrontiert waren, wurde eine Liste von acht Möglichkeiten vorgelegt, die sie als zumutbar oder nicht zumutbar einstufen sollten. In der Übersicht 4 sind die positiven Antworten ausgewiesen ("würde ich in Kauf nehmen"), aus denen eine Rangfolge anhand der Verteilung der Nennungen gebildet wurde.

Das Ergebnis zeigt, daß das oben zitierte Einzelbeispiel die Haltung vieler anderer Befragungsteilnehmer repräsentiert: die jungen Fachkräfte zeigten generell eine hohe Bereitschaft, ihre Wünsche zurückzustellen, wenn sie dadurch wieder einen Arbeitsplatz erhalten konnten. Rang 1 auf der vorgelegten Liste nimmt mit 87 % die Bereitschaft ein, für 'eine Arbeitsstelle einen längeren Berufsweg in Kauf zu nehmen', dicht gefolgt von dem Zugeständnis, 'eine Arbeit in einem anderem Beruf als dem erlernten' anzunehmen. Das sind Berufe auf Facharbeiter- oder Fachangestelltenniveau, denn 'Ungelerntentätigkeiten' liegen ausdrücklich am unteren Ende der Skala (42 %).

Die hier dargestellte Auswahl der standardisierten Ergebnisse und der Einzelaussagen belegen, wie intensiv sich die Befragten einsetzten, um ihren eigenen Beitrag zur Vermeidung und Überwindung von Arbeitslosigkeit zu leisten.⁶

5.3 Einkommen

Das durch die Berufstätigkeit erzielte Einkommen gilt allgemein als ein wesentlicher Nachweis für den Erfolg oder Mißerfolg der beruflichen Integration. Hier soll am Beispiel der Entwicklung des Einkommens der ausgebildeten jungen Männer und Frauen aufgezeigt werden, welche unterschiedlichen Erfolge in diesem Zusammenhang nachgewiesen werden konnten und wie sie mit der Ausbildung verknüpft waren. Das Schaubild 2 zeigt die Höhe des Bruttoeinkommens ganztags beschäftigter Fachangestellter in fünf ausgewählten kaufmännischen und Büroberufen, unterschieden nach Männern und Frauen. Die Berufe wurden auch für diese Fragestellung ausgewählt, um für die geschlechtsspezifische Gegenüberstellung von vergleichbaren Bedingungen ausgehen zu können.

Die im Schaubild 2 ausgewiesenen Befragungsergebnisse der berufstätigen Fachkräfte zeigen deutlich geringere Einkommen für die jungen

Frauen. Dieses Resultat erstaunt deshalb, weil es sich bei den ausgewählten Berufen um solche handelt, die traditionell zu den typischen Frauenberufen zählen und auf dem Arbeitsmarkt somit eher ein gewisser Bonus zugunsten der Frauen zu erwarten gewesen wäre. Das trifft jedoch offensichtlich nicht zu. Das Merkmal 'Geschlecht' wirkt sich stattdessen negativ auf das zu erzielende Einkommen aus.

Diese Diskrepanz verstärkt sich in der weiteren Berufsphase noch: in den ersten fünf Berufsjahren entwickelte sich das Einkommen der jungen Männer positiver als das der jungen Frauen. Beispielsweise steigt die Differenz im Beruf Einzelhandelskauffrau/-mann steigt zuungunsten der Frauen von 70.- DM ein halbes Jahr nach der Ausbildung auf 661.- DM fünf Jahre danach. Frauen haben offensichtlich auch bei Vollzeitbeschäftigung noch immer die Aufgabe, durch ihre Berufstätigkeit für die Familie oder Partnerschaft etwas 'hinzuzuverdienen'.

6. Fazit

Die Übergänge an der 'zweiten Schwelle' von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit sind für die Betroffenen selten ohne Schwierigkeiten zu überwinden. Die aktuell jeweils mehr oder weniger günstigen konjunkturellen, bildungsmäßigen oder biographischen Bedingungen erhöhen oder verringern die Risiken lediglich. Festzustehen scheint heute, daß es die idealtypisch als 'Normalbiographie' bezeichneten Übergänge von einer Ausbildung in eine entsprechende Erwerbstätigkeit ohne unfreiwillige Zwischenstufen nicht gibt.

Als besondere Risiken bei der Integration von der Ausbildung ins Beschäftigungssystem haben sich Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung erwiesen. Beide führen dazu, keine fundierte Berufserfahrung erwerben zu können, wodurch der Wert des Ausbildungsabschlusses langfristig in Frage gestellt wird. Befristete Verträge bieten den Absolventinnen und Absolventen zwar die Gelegenheit, wenigstens in begrenztem Ausmaß nach der Ausbildung Berufserfahrung zu erwerben; das Risiko, anschließend trotzdem arbeitslos zu werden, ist jedoch nicht ausgeschlossen.

⁶ K. Schöngen, G. Westhoff: Berufswege nach der Ausbildung – die ersten drei Jahre, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, H. 156, 1992, S. 41ff.

Die Befragungsergebnisse haben gezeigt, daß die Betroffenen selbst sehr bemüht waren, den Übergang nach der Ausbildung möglichst erfolgreich zu gestalten. Ihr maßgebliches Ziel bestand darin, eine ausbildungsadäquate Berufstätigkeit auszuüben, in der sie ihre erworbene Qualifikation einsetzen können und die ihnen die notwendige Existenzsicherung gewährleistet. Die Absolventinnen und Absolventen versuchten, fachliche Defizite auszugleichen, indem sie etwa eine weitere Bildungsphase anschlossen. Eine Verlängerung des Integrationsprozesses nahmen sie dabei in Kauf, geleitet von der Erwartung, so ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

Unter den heutigen Arbeitsmarktbedingungen erscheint es wichtiger denn je, daß alle an der beruflichen Bildung Beteiligten mit den Betroffenen gemeinsam Konzepte und Strategien entwickeln und umsetzen, die den Übergang ins Erwerbsleben erleichtern.

Literaturhinweise auf weitere Projektveröffentlichungen

Herget, H., K. Schöngen, G. Westhoff u.a.: Berufsausbildung abgeschlossen – was dann? in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, H. 85, Berlin, Bonn 1987.

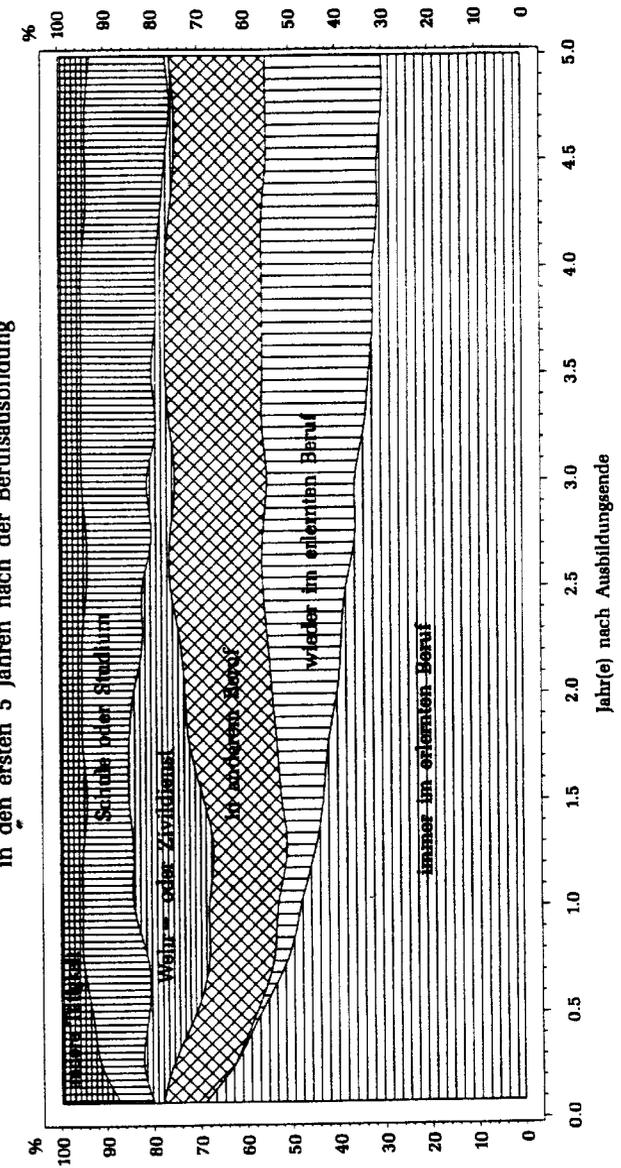
Interview 'Wenn ich jetzt 'nen Lehrling hätte...' Ausbildungsabsolventinnen und Absolventen beteiligen sich an einem Forschungsprojekt, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 3, Berlin, Bonn 1992.

Selle, B., G. Westhoff: Maschinenschlosser/Maschinenschlosserinnen – Berufseinstimmung und Weiterbildung in den ersten Berufsjahren, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, H. 3, 1990.

Schöngen, K., G. Westhoff u.a.: Abwanderung von Absolventen industrieller Metall- und Elektroberufe aus ihrem Beruf – Strukturen und Gründe, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 4, Berlin, Bonn 1993.

Westhoff, G.: Die berufliche Integration von Kaufleuten und Verwaltungsfachleuten nach einer Ausbildung im dualen System – ein Vergleich weiblicher und männlicher Biographien, in: K. Schöngen (Hrsg.): Berufseinstieg unter schwierigen Rahmenbedingungen (erscheint demnächst in der Reihe 'Berichte zur beruflichen Bildung' des Bundesinstituts für Berufsbildung).

Schaubild 1
Berufsverlauf von Ausbildungsabsolventen
 in den ersten 5 Jahren nach der Berufsausbildung



ABA – Ausbildung und berufliche Eingliederung (1.501)
 Bearbeitung: Gisela Westhoff, Klaus Schöngen

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 1993

Tabelle 1

Berufliche Situation fünf Jahre nach Abschluß der Ausbildung

	SITUATION NACH FÜNF JAHREN								
	immer Beruf	wie- der Beruf	ande- rer Beruf	ar- beits los	Wehr/ Zivil d.	ber. Wei- ter- bild.	Schu- le/ Stu- dium	Sons- tiges	ZU- SAM- MEN
	in v.H.	in v.H.	in v.H.	in v.H.	in v.H.	in v.H.	in v.H.	in v.H.	in v.H.
BERUFSFELD DER AUSBILDUNG									
Metall	16	27	27	2	2	6	16	4	100
Elektro	12	28	21	1	2	5	29	2	100
Kaufleute	42	23	18	1	0	2	6	7	100
GESCHLECHT, nur kfm.-verw. Berufe									
Mann	27	33	18	1	1	3	13	4	100
Frau	51	17	17	1	.	1	3	10	100
HÖCHSTER SCHULABSCHLUß									
Hauptschulabschluß	22	25	35	1	2	5	4	6	100
mittlere Reife	30	26	19	1	1	4	14	5	100
Studienberecht.	41	21	11	1	.	2	18	7	100
BESCHÄFTIGTE IM AUSBILDUNGSBETRIEB									
1 bis 49 Besch.	26	24	27	2	1	3	9	7	100
50 bis 499 Besch.	38	24	15	1	1	4	11	5	100
über 500 Besch.	30	26	15	0	2	3	20	2	100
Befragte insgesamt	31	25	21	1	1	3	13	6	100

 Ausbildung und berufliche Eingliederung
 -ABA- (Projekt 1.501)
 Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Tabelle 2:

 Verbleib von Absolventen einer Ausbildung im dualen System zum Jahresende
 1991 in den alten Bundesländern (Angaben in Prozent)

Tätigkeit 1991	Insgesamt	Geschlecht		Schulabschluß			
		weibl.	männl.	Hauptsch.- abschl.	Mittl. Reife	FHS.- reife	Hochsch.- reife
Berufstätig, erlernter Beruf	64 (69)	73	57	69	66	73	64
Berufstätig, anderer Beruf	9 (10)	11	7	9	8	8	4
In weiterer Bildungsphase *)	11 (7)	7	14	5	11	5	20
Arbeitslos/ -suchend	2 (11)	3	2	3	3	5	1
Wehr-/Zivildienst	7 (2)	-	12	4	8	6	4
Sonstiges **)	7 (2)	7	7	9	4	3	6
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100

*) z.B. Gymnasium, Fachoberschule, Fachschule, berufl. Fortbildung und Umschulung, Studium

**) z.B. Hausfrau/-mann, soziales Jahr, mithelfende Familienangehörige

 Quelle: Absolventenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn 1991
 (Nachfolgeprojekt zu 1.501 - ABA).
 Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1992, S. 68

Übersicht 1:

Wo wurden die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben?

Kenntnisse/Fertigkeiten	wurden erworben			
	in der Lehre	am AP	durch WB	noch nicht
1. Arbeit im Team/in der Gruppe	58	56	8	2
2. Umgang mit Kunden und Verhandlungsführung	59	57	11	5
3. Selbständiges, problemorientiertes Arbeiten	34	63	16	6
4. Selbständiges Finden von Störquellen oder Fehlern und deren Beseitigung	64	56	10	3
5. Kenntnisse in Büro- und Verwaltungsarbeiten	71	50	9	3
6. Selbständiges Verfassen von Briefen, Berichten und Stellungnahmen	55	54	12	4
7. EDV-Kenntnisse	40	49	30	11
8. Lesen von und Arbeiten nach Konstruktionsplänen und technisches Zeichnen	85	34	13	2
9. Kenntnisse der Arbeitsorganisation und -planung	44	50	17	7
10. Betriebswirtschaftskennntnisse	73	32	21	5
11. Kenntnisse in Regel- und Steuertechnik	58	31	21	11
12. Selbständiges Programmieren von programmgesteuerten Maschinen	14	29	30	36

Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen waren möglich;
AP bedeutet Arbeitsplatz, WB Weiterbildung.

Übersicht 2:

Die wichtigste Art der Qualifikationserweiterung nach der Erstausbildung.
Rangfolge der Angaben der befragten männlichen und weiblichen Kauf- und Verwaltungsfachleute¹

Meine berufliche Qualifikation konnte ich am besten erweitern durch...

	weiblich (in %)	männlich (in %)
...das Ausführen meiner Arbeit	35	32
...gelegentliche und kurzfristige Einweisungen am Arbeitsplatz	21	14
...eine längere und geregelte Einarbeitungsphase nach der Lehre	15	11
...außerbetriebliche, berufsbezogene Lehrgänge und Kurse	11	17
...andere Weiterbildungsmöglichkeiten	8	14
...mindestens eintägige betriebliche Weiterbildungsveranstaltungen	5	6
...regelmäßiges Lesen von Fachliteratur	5	6

1) Die Befragungsteilnehmer wurden gebeten, aus einer vorgegebenen Liste von sieben verschiedenen Möglichkeiten der Weiterqualifizierung die für sie wichtigste auszuwählen.

Übersicht 3:

Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in den ersten drei Jahren nach der Ausbildung (nach ausgewählten Berufen)

	Betroffenheit von Arbeitslosigkeit		
	nein	ja ¹	davon derzeit ²
	in v.H.	in v.H.	in v.H.
Ausbildungsberuf 1984			
Gas- und Wassereinstallateur	56	44	6
Maschinenschlosser	76	24	0
Kfz-Mechaniker	64	36	5
Mechaniker	81	19	0
Werkzeugmacher	91	9	1
Elektroanlageninstallateur	78	22	1
Energieanlagenelektroniker	81	19	2
Elektroinstallateur	63	37	2
Einzelhandelskaufmann/-frau	80	20	2
Verkäufer/-in	74	26	6
Bankkaufmann/-frau	96	4	0
Bürohilfe/Bürogehilfin	88	12	2
Bürokaufmann/-frau	69	31	4
Industriekaufmann/-frau	78	22	3
Befragte insgesamt	76	24	3

1 mindestens einmal in den drei Jahren

2 zum Befragungszeitpunkt 1987

Ausbildung und berufliche Eingliederung -ABA-
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Übersicht 4:

Zugeständnisse von Arbeitslosen bei der Stellensuche

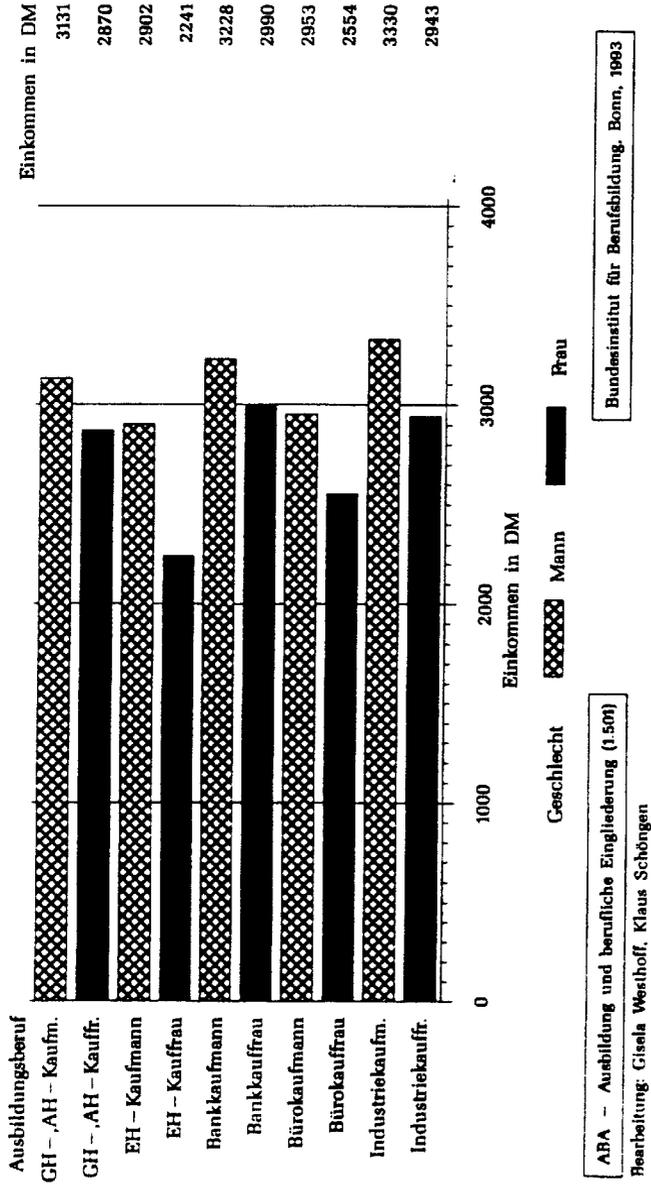
Was würden sie in Kauf nehmen, um eine Stelle zu finden?

1.	einen längeren Arbeitsweg	87 %
2.	eine Arbeit in einem anderen Beruf als dem erlernten	82 %
3.	eine zeitlich befristete Stelle	71 %
4.	eine Teilzeitstelle	56 %
5.	einen Umzug in eine andere Stadt	52 %
6.	Wochenendarbeit/ Schichtdienst	51 %
7.	eine Ungelemtentätigkeit	42 %
8.	Arbeit auswärts (mit Wochenendheimfahrten)	40 %

Ausbildung und berufliche Eingliederung -ABA-
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Schaubild 2

Bruttoeinkommen bei Frauen und Männern in kaufmännischen und Büroberufen (in DM) fünf Jahre nach der Ausbildung



Ulrich Degen

Zum Übergang von Jugendlichen nach Abschluß der beruflichen Erstausbildung in eine Beschäftigung in den neuen Ländern seit der Wiedervereinigung

1. Vorbemerkungen: Übernahme in der DDR und Datensituation

Ich sage nichts Neues, wenn ich feststelle, daß sich seit der Wende in den neuen Ländern auch im Bereich der Berufsausbildung einiges gegenüber der Situation in der ehemaligen DDR geändert hat. Damals war es für die Jugendlichen eine Selbstverständlichkeit, einen Ausbildungsplatz zu finden und nach dem Abschluß der beruflichen Erstausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden. Dies hat sich aufgrund des notwendigen Umstrukturierungsprozesses der Wirtschaft in den neuen Ländern, der mit Personalabbau, Betriebsstillegungen und Massenarbeitslosigkeit einherging und -geht, auch auf die Situation der Jugendlichen bei den beiden Übergangsschwellen - von der allgemeinbildenden Schule in die berufliche Erstausbildung (erste Schwelle) sowie von der beruflichen Erstausbildung in das Beschäftigungssystem (zweite Schwelle) ausgewirkt.

Zu den 'regulären' Auszubildenden kommt die zahlenmäßig eben nicht kleine Gruppe von jungen Erwachsenen hinzu, die z.Zt. im Rahmen der Regelungen des § 40 c (4) und § 40 c (2) des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) ausgebildet wurden und werden.

Da der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze an den Ausbildungsplätzen insgesamt rund zehnmal höher ist als in den alten Ländern, verschärfen sich zusätzlich die bereits erwähnten Probleme des Übergangs auf den Arbeitsmarkt. So konnten z.B. im Vermittlungsjahr 1991/92 in den neuen Ländern trotz zahlreicher Förderprogramme nur rund 57% der 139.000 Lehrstellenbewerber in eine betriebliche Ausbildungsstelle vermittelt werden; weitere knapp 15% (rund 20.000 Bewerber) erhielten einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz. Der mas-

sive Einsatz von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen und zahlreichen Förderprogrammen zur Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsstellen hat zur Konsequenz, daß zum gegenwärtigen Zeitpunkt wesentlich mehr Jugendliche ausgebildet werden, als aktuell benötigt werden. Daraus resultieren dann erhebliche Probleme für die Jugendlichen bei Übergang an der zweiten Schwelle.

Zur Lage der Jugendlichen an der zweiten Schwelle liegen im Gegensatz zur Situation der Ausbildungsplatzbewerber¹ nur bruchstückhafte Informationen vor. Dies gilt insbesondere für das Übernahmeverhalten der Betriebe, die Teilnahme an weiterführenden Ausbildungsgängen bzw. erneuten Schulbesuch, wo überwiegend auf die von den Jugendlichen vor Abschluß der Ausbildung geäußerten Erwartungen und Pläne zurückgegriffen werden muß.

Ansonsten habe ich alle zur Zeit 'greifbaren' sekundärstatistischen Daten zum Übergang an der zweiten Schwelle seit der Wiedervereinigung berücksichtigt. Noch nicht berücksichtigt werden konnten Informationen über den Wechsel in den Wehr- bzw. Zivildienst. Über diese Daten werde ich Ende Oktober verfügen, wenn eine Anfrage beim Streitkräfteamt und beim Bundesamt für den Zivildienst ausgewertet ist.

2. Ermittlung der Zahl der Ausbildungsabschlüsse

Über den Bestand an Auszubildenden und über die Zahl der Jugendlichen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, liefert die amtliche Statistik keine exakten Daten. Es werden nur diejenigen Jugendlichen erfaßt, die sich in einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) der alten Länder befinden. Da aber im Herbst 1990 noch knapp 24.000 Jugendliche (über 20 %) eine Ausbildung nach der alten DDR-Ausbildungsordnung begonnen haben und diese – sofern sie nicht frühzeitig ausgeschieden sind bzw. die Ausbildung nachträglich in einen BBiG-Beruf umgewandelt wurde – die Lehre in aller Regel erst im Laufe des Jahres 1992 beendet haben, spiegeln die in der amtlichen

Statistik ausgewiesenen Daten **nicht** die tatsächliche Zahl der Jugendlichen wider, die sich in der Ausbildung befinden bzw. die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Davon betroffen sind Daten zum Lehrlingsbestand 1991 und die Angaben über die Jugendlichen, die 1991 und 1992 erfolgreich ihre Ausbildung abgeschlossen, bzw. an der Prüfung teilgenommen haben. Dies gilt im besonderen Maße für die Jugendlichen, die 1991 ihre Abschlußprüfung gemacht haben, da diese überwiegend 1989 oder früher eine Lehrstelle nach der damals gültigen DDR-Ausbildungsordnung angetreten haben. Es ist davon auszugehen, daß 1991 gut 40.000 Jugendliche im Bundesgebiet (Ost) ohne Berlin (Ost) ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, davon nur knapp 10.000 nach dem BBiG.

Für das Jahr 1992 konnten die Absolventenzahlen zuverlässiger geschätzt werden, da in diesem Jahr der überwiegende Teil der Abschlußprüfungen nach dem BBiG erfolgte. Für das Jahr 1992 weisen wiederum die Länder Sachsen und Thüringen die Prüflinge nach DDR-Ausbildungsordnung aus, zusätzlich liegt für alle neuen Bundesländer die Zahl der Jugendlichen vor, die 1990 eine Ausbildung nach DDR-Ausbildungsordnung begonnen haben. Daraus konnte für 1992 eine Quote ermittelt werden – auf der Grundlage von Sachsen und Thüringen –, die wiedergibt, wieviel Prozent der Jugendlichen, die 1990 eine Ausbildung nach DDR-Ausbildungsordnung begonnen haben, diese 1992 erfolgreich beendeten. Diese Quote beträgt für Sachsen und Thüringen rund 55 %. D.h., von den rund 24.000 Jugendlichen aus den neuen Ländern, die 1990 ihre Ausbildung nach DDR-Ausbildungsordnung begannen, haben auf Basis dieser Hochrechnung 1992 rund 13.000 Jugendliche ihre Lehre erfolgreich abgeschlossen. Neben diesen 13.000 haben rund 46.000 Jugendliche in den neuen Ländern 1992 die Abschlußprüfung nach BBiG bestanden, d.h., daß sich **1992 insgesamt rund 59.000 Jugendliche am Übergang zur zweiten Schwelle befanden.**

Im laufenden Jahr 1993 ist in den neuen Ländern (ohne Berlin-Ost) mit **rund 64.000 Jugendlichen zu rechnen, die ihre berufliche Erstausbildung erfolgreich beenden werden.** Bei der Berechnung der Zahl der Auszubildenden, die voraussichtlich im Laufe des Jahres 1993 ihre Lehre beenden werden, wurde wie folgt vorgegangen: Zunächst

¹ Vgl. dazu Berufsbildungsbericht 1993; IAB-Ausbildungsstellenmonitor; Berufsberatungstatistik des Statistischen Bundesamtes.

wurde der Anteil der Jugendlichen berechnet, deren Ausbildung dreieinhalb Jahre dauert. Hierzu wurde die Zahl der Jugendlichen, die 1992 im 4. Ausbildungsjahr waren, durch die dividiert, die sich 1991 (nach BBiG) im 3. Lehrjahr befanden. Diese Quote betrug 33 %, d.h. etwa ein Drittel aller Jugendlichen im 3. Ausbildungsjahr erlernten einen Beruf mit dreieinhalbjähriger Ausbildung.

Da 1992 nahezu alle 85.810 Lehrlinge, die sich im dritten Lehrjahr befinden, nach dem BBiG ausgebildet wurden, ist davon auszugehen, daß davon zwei Drittel (56.634) an der Abschlußprüfung im Jahre 1993 teilnehmen werden. Zu diesen 56.634 Lehrlingen kommen noch die 19.649, die sich 1992 im 4. Ausbildungsjahr befanden, so daß insgesamt **1993 mit gut 76.000 Prüfungsteilnehmern** zurechnen ist.

Da nach den Erfahrungen der Jahre 1991 und 1992 ca. 85 % der Auszubildenden die Abschlußprüfung bestanden haben, ist davon auszugehen, daß **in den neuen Ländern rund 64.000 Jugendliche 1993 ihre berufliche Erstausbildung absolvieren** werden. In den einzelnen Bundesländer ist mit folgenden Werten zu rechnen (vgl. Übersicht 1).

Übersicht 1:

Absolventen der beruflichen Erstausbildung 1993 (geschätzt bei Annahme 85% bestandener Abschlußprüfung)		
	1993	gegenüber 1992
Meckl.-Vorpommern	9.000	+ 650
Brandenburg	10.500	+ 1.140
Sachsen	21.000	+ 1.380
Sachsen-Anhalt	11.000	+ 1.490
Thüringen	12.500	+ 550
neue Länder insgesamt (ohne Berlin-Ost)	64.000	+ 6.200

Quelle: eigene Berechnungen nach Daten des Statistischen Bundesamtes

Obwohl der Bestand an Auszubildenden im 3. und 4. Lehrjahr 1992 gegenüber 1991 um 37 % zugenommen hat, ist 1993 im Vergleich zum Vorjahr nur mit einem knapp 10 %igen Anstieg an Prüfungsabsolventen zu rechnen. Der verhältnismäßig geringe Zuwachs ist im wesentlichen darauf zurückzuführen, daß die Zahl der Jugendlichen, die eine dreieinhalbjährige Lehre absolvierten, von Jahr zu Jahr zunimmt. Parallel hat der Anteil der Jugendlichen, die kürzere Ausbildungszeiten nach DDR-Ausbildungsordnung haben, ständig abgenommen; 1993 ist er so gut wie bedeutungslos. Es ist daher davon auszugehen, daß von den 85.810 Jugendlichen, die sich 1992 im 3. Ausbildungsjahr befinden, ca 28.670 im Jahr 1993 (19.648 im Jahr 1992) nicht an einer Prüfung teilnehmen werden, da ihre Ausbildung dreieinhalb Jahre dauert. D.h. aber auch, daß 1994 ein deutlicher Anstieg von Ausbildungsabsolventen zu erwarten ist.

3. Situation an der zweiten Schwelle

Die bisherige Analyse konzentrierte sich auf die Ermittlung der Anzahl der Ausbildungsabsolventen. Im folgenden soll nun untersucht werden, wie sich die Übergangssituation der Jugendlichen in den neuen Ländern vom Bildungssystem in das Beschäftigungssystem in den beiden letzten Jahren darstellte. Die Datenlage für die neuen Länder ist jedoch noch so lückenhaft, daß eine Analyse, wie sie für die alten Länder mit einer Untergliederung nach folgenden Abgangszielen üblich ist:

- schulische Ausbildung
- Fachoberschulen, Gymnasien
- Fachhoch-, Hochschulen
- Arbeitslosigkeit
- Wehr-, Zivildienst
- Erwerbstätigkeit
- Nichterwerbstätigkeit

nicht möglich ist. Für die neuen Länder stehen im wesentlichen nur **zwei Datenquellen** zur Verfügung, die Auskunft über die Übergangssituation der Jugendlichen an der zweiten Schwelle geben. Dabei handelt es sich

zum einen um die Zusatzerhebung der **Arbeitsmarktmonitore "Ausbildung in den neuen Bundesländern"** vom Mai 1991, November 1991, Mai 1992 und November 1992 und zum anderen um die **amtlichen Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit über Arbeitslose** nach Ende der Ausbildung und Arbeitslose nach Altersklassen. D.h. die **aktuelle Situation der Ausbildungsabsolventen an der zweiten Schwelle läßt sich nur grob schätzen.**

In den Arbeitsmarktmonitoren werden Jugendliche u.a. auch zu ihren Erwartungen und Planungen hinsichtlich der Situation nach Abschluß der Ausbildung befragt. Bei der Interpretation der Daten ist folgendes zu berücksichtigen:

1. Bei den Arbeitsmarktmonitoren "Zusatzerhebung Ausbildung" handelt es sich um relativ kleine Stichproben (im Mai 1991 wurden die Antworten von 501 Auszubildenden ausgewertet, im November 1991 von 692, im Mai 1992 von 508 und im November 1992 von 702), so daß insbesondere bei einer weiteren Differenzierung der Auszubildenden, z.B. nach Lehrjahren, die Fallzahlen z.T. sehr klein werden und somit die ausgewiesenen Werte nur als Trendausagen zu deuten sind. Aus diesem Grund wird in den Arbeitsmarktmonitoren auch auf eine Aufbereitung der Daten auf Länderebene verzichtet.
2. Die in den Arbeitsmarktmonitoren ausgewiesenen Daten stellen Einschätzungen oder Absichtserklärungen von Jugendlichen dar, d.h., es handelt sich um "weiche" Daten, die nicht die tatsächlich später auch eingetretene Situation beschreiben.
3. Die in den Arbeitsmarktmonitoren befragten Auszubildenden stellen keinen repräsentativen Querschnitt aller Auszubildenden dar, da in den vier Erhebungen der Monitore ausschließlich Jugendliche im Alter von 16 bis 19 Jahren befragt wurden. D.h., daß beispielsweise Auszubildende mit Abitur nicht in der Stichprobe enthalten sind.
4. Zudem war für diese Untersuchung von Nachteil, daß sowohl die Tabellenköpfe der einzelnen Arbeitsmarktmonitore (z.B. fehlt im

Arbeitsmarktmonitor vom November 1991 eine Differenzierung der Auszubildenden nach Lehrjahren), wie auch die an die Jugendlichen gerichteten Fragen nicht in allen Arbeitsmarktmonitoren identisch waren. Somit war es vielfach nicht möglich, Zeitreihenanalysen durchzuführen.

Obwohl die Arbeitsmarktmonitore mit einigen Mängeln behaftet sind, stellen sie eine der wesentlichen Datenquellen für die Analyse der Übergangssituation von Jugendlichen an der zweiten Schwelle dar, da sie Auskunft über folgende Aspekte geben: Anteile der Jugendlichen in den neuen Ländern, die

1. nach der Ausbildung voraussichtlich von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden,
 2. nach der Berufsausbildung eine weitere Ausbildung anstreben,
 3. nach der Ausbildung voraussichtlich einen Arbeitsplatz erhalten werden etc.
- 4. Ergebnisse: Arbeitsmarktmonitor - Zusatzerhebung Ausbildung**

In den alten Bundesländern verbleiben durchschnittlich zunächst $\frac{2}{3}$ der Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsbetrieb, $\frac{1}{3}$ finden einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb. In den neuen Ländern gingen nach den Befragungsergebnissen des Arbeitsmarktmonitors im Mai 1991 rund 50 % der Jugendlichen im 3. und 4. Lehrjahr davon aus, daß sie nach Abschluß der Ausbildung von ihrem Betrieb übernommen werden. Ein Jahr später im Mai 1992 waren sich nur noch 27 % der Auszubildenden im 3. und 4. Lehrjahr relativ sicher, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden.

Allerdings ist bei der Befragungswelle 1992 zu berücksichtigen, daß die Antwortkategorie "ist noch ungewiß" gegenüber der Vorjahresbefragung neu eingeführt wurde. Unterstellt man, daß rund die Hälfte der Jugendli-

che, die diese Einschätzung abgegeben haben, nach Abschluß der Ausbildung doch übernommen werden, so kommt man auf eine Übernahmequote von gut 40 %.

Dies bedeutet, daß von den knapp 59.000 Prüfungsabsolventen im Jahr 1992 wahrscheinlich nur rund 24.000 von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden. Die Übernahmechancen der Jugendlichen haben sich somit nach deren Erwartungen 1992 gegenüber 1991 nochmals deutlich verschlechtert. Dies gilt (überraschenderweise) nicht für die befragten Jugendlichen im ersten Lehrjahr. Hier liegt zu beiden Befragungszeitpunkten die Übernahmeerwartung bei rund 50 %. D.h., daß die Jugendlichen 1992 zu Beginn ihrer Ausbildung die Übernahmeaussichten überdurchschnittlich günstig einschätzen, im Laufe der Zeit wird dies aber durch eine pessimistischere bzw. realistischere Einschätzung abgelöst.

Analysiert man die Beurteilung der Übernahmechancen der Jugendlichen im Mai 1992 nach Branchen, so zeigt sich, daß insbesondere im industriellen Bereich, in dem 1992 noch 44 % aller Jugendlichen (46.360), die sich im 3. und 4. Lehrjahr befanden, ausgebildet wurden, die Aussichten auf eine Übernahme im Ausbildungsbetrieb sehr gering sind. Nur 5 % dieser Jugendlichen gingen davon aus, nach Abschluß der Lehre übernommen zu werden, für weitere 40 % war dies zum Befragungszeitpunkt noch ungewiß. De facto dürfte dies einer Übernahmequote von nur etwa 20 % entsprechen. Deutlich günstiger war die Situation nach Einschätzung der Jugendlichen im Handwerk und im Öffentlichen Dienst. 34 % bzw. 48 % der Auszubildenden im 3. oder 4. Lehrjahr gingen davon aus, auch nach der Ausbildung im gleichen Betrieb oder in der gleichen Behörde weiterzuarbeiten. Unterstellt man wiederum, daß 50 % der Jugendlichen, die ihre Übernahmechancen als ungewiß einstufen, letztendlich doch übernommen werden, so läuft dies im Handwerk auf einen Verbleib von knapp 50 % hinaus, im Öffentlichen Dienst auf einen von über 65 %.

Diese Ausführungen haben gezeigt, daß wahrscheinlich insbesondere die Bundesländer mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Auszubildenden in industriellen Berufen mit hoher Jugendarbeitslosigkeit nach

der Ausbildung zu rechnen haben. Von dieser Entwicklung sind insbesondere die Länder Sachsen und Brandenburg betroffen. Während, wie bereits erwähnt, in den neuen Ländern (ohne Berlin-Ost) 44 % der Jugendlichen im 3. und 4. Lehrjahr in industriellen Berufen ausgebildet wurden waren es in Brandenburg 46 % und in Sachsen sogar 48 %. In den drei übrigen Ländern hingegen schwankten die Anteile zwischen 38 % (Meckl.-Vorpommern) und 42 % (Thüringen) (vgl. Übersicht 2).

Übersicht 2:

Auszubildende in den neuen Ländern nach Wirtschaftsbereichen und erwarteter Übernahme nach Abschluß der Ausbildung im Mai 1992 (in Prozent)						
Übernahme- erwartung	Indu- strie	Hand- werk	Han- del	ÖD	Sonst. Wirt- schafts- bereiche	Insges.
a) Auszubildende insgesamt						
Ja, wahr- scheinlich	5	36	23	29	34	26
nein, wahr- scheinlich nicht	39	21	28	20	26	27
ungewiß	40	26	23	36	24	31
will selbst nicht bleiben	15	10	21	15	16	14
ohne Angabe	-	5	-	-	-	2
Summe	100	100	100	100	100	100
b) Auszubildende 3./4. Lehrjahr						
Ja, wahr- scheinlich	5	34	*	(49)	*	25
nein, wahr- scheinlich nicht	36	17	*	(12)	*	33
ungewiß	40	28	*	(40)	*	29
will selbst nicht bleiben	18	21	*	-	*	13
ohne Angabe	-	-	*	-	*	-
Summe	100	100	100	100	100	100

Quelle: eigene Berechnungen

Deutliche Unterschiede hinsichtlich der Übernahmeerwartungen zeigen sich auch bei männlichen und weiblichen Auszubildenden. In allen Ausbildungsbereichen schätzen die weiblichen Auszubildenden ihre Chancen nach der Ausbildung übernommen zu werden deutlich geringer ein als die männlichen. Insgesamt gehen im Mai 1992 nur 18 % aller weiblichen Auszubildenden davon aus, nach der Ausbildung im gleichen Betrieb weiterarbeiten zu können; bei den männlichen Auszubildenden sind es immerhin 31 %.

Im aktuellsten Arbeitsmarktmonitor von November 1992 wurde den Jugendlichen die Frage gestellt, wie sie nach Beendigung ihrer Ausbildung die Chancen auf eine Arbeitsplatz beurteilen. Da sich diese Frage nicht nur auf die Übernahme im Ausbildungsbetrieb bezieht, sondern auf die Arbeitsplatzchancen generell abzielt, sind diese Ergebnisse nicht mit denen früherer Arbeitsmarktmonitore vergleichbar. Zur Ermittlung der potentiellen Übergangsquoten haben wir folgende Annahmen getroffen:

1. Auszubildende die mit "sehr gut" antworteten, erhalten zu 100 % einen Arbeitsplatz,
2. Auszubildende, die mit "gut" antworteten, erhalten zu 75 % einen Arbeitsplatz,
3. Auszubildende, die mit "weniger gut", antworteten erhalten zu 50 % einen Arbeitsplatz,
4. Auszubildende, die mit "schlecht" antworteten, erhalten zu 25 % einen Arbeitsplatz.

Wie schon zuvor bei den Übernahmeerwartungen der Jugendlichen in ihrem Ausbildungsbetrieb, zeigt sich auch hier, daß die Jugendlichen, die kurz vor dem Abschluß ihrer Ausbildung stehen, ihre Beschäftigungschancen am schlechtesten einstufen. Nur ca. 43 % (alle Auszubildenden 64 %) der Auszubildenden im 3. oder 4. Lehrjahr beurteilen ihre Aussichten auf einen Arbeitsplatz als gut oder sehr gut. Daher ist zu erwarten, daß maximal 55 % - 60 % der Ausbildungsabsolventen 1993 im Anschluß an ihre Lehre einen Arbeitsplatz finden werden. In den alten Ländern betrug diese Quote 75 % im Jahr 1990.

Die Arbeitsplatzchancen der Jugendlichen, die ihre Ausbildung in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte absolvieren, sind noch schlechter einzustufen. Nur 42 % aller Jugendlichen, die sich in einer außerbetrieblichen Berufsausbildung befanden, schätzten ihre Arbeitsplatzchancen nach Beendigung der Ausbildung als gut oder sehr gut ein, während es bei allen Auszubildenden 64 % waren. Somit ist davon auszugehen, daß der Anteil der Ausbildungsabsolventen aus einer außerbetrieblichen Einrichtung, die einen Arbeitsplatz erhalten werden, 1993 deutlich unter 50 % liegen wird. Diese Gruppe von Lehrlingen wird 1993 verstärkt auf den Arbeitsmarkt drängen.

Dieser Sachverhalt wird auch durch eine weitere Fragestellung im Arbeitsmarktmonitor November 1992 bestätigt. Hier wurden Jugendliche im 3. und 4. Lehrjahr in einer überbetrieblichen Ausbildung befragt, wie sie die Chancen einschätzen, von dem Betrieb übernommen zu werden, in dem sie ein Praktikum absolviert haben. Von den knapp 80 % der Jugendlichen in außerbetrieblicher Ausbildung, die ein betriebliches Praktikum absolviert haben, antworteten:

- 2 %, daß sie voraussichtlich eingestellt werden,
- 40 %, daß sie wahrscheinlich nicht eingestellt werden,
- 35 %, daß sie ihre Übernahmechancen nicht beurteilen können,
- 11 %, daß sie nicht eingestellt werden wollen,
- 12 % machten keine Angabe.

D.h., daß nur 10 % bis 20 % der Ausbildungsabsolventen einer außerbetrieblichen Einrichtung mit einem Arbeitsplatz in den Betrieben rechnen können, in denen sie ein Praktikum absolviert haben.

Eine weitere Übergangsmöglichkeit für Jugendliche an der zweiten Schwelle besteht in der Wahl einer weiteren Ausbildung. In allen vier Arbeitsmarktmonitoren wurden Auszubildenden die Frage gestellt, ob sie vorhaben, im Laufe des nächsten Jahres eine weitere Ausbildung zu beginnen.

Im Mai und November 1992 hatten 17 % bzw. 15 % der Auszubildenden des 3. und 4. Lehrjahres vor, im Anschluß an ihre Lehre eine weitere

Ausbildung zu beginnen. Deutlich gesunken ist im November 1992 der Anteil der Jugendlichen, die noch eine zweite Berufsausbildung anstreben (ca. 2 %). Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, daß zu diesem Zeitpunkt sich nahezu keine Jugendlichen mehr in der Ausbildung befinden, die eine Lehre nach DDR-Ausbildungsordnung machen. Dagegen hat der Anteil der Jugendlichen, die einen weiteren Schulbesuch planen, um ihre Arbeitsplatzchancen zu verbessern, im Laufe des Jahres deutlich zugenommen. Im November 1992 planten 6 % bis 7 % aller Auszubildenden im 3. und 4. Lehrjahr nach Abschluß ihrer Prüfung im Jahr 1993 weiter zur Schule zu gehen (Mai 1992: 4 %).

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß nach den Ergebnissen der Arbeitsmarktmonitore die Ausbildungsabsolventen 1992 – nach deren Erwartungen – zu ca. 40 % bis 45 % von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen und zu ca. 15 % bis 20 % eine weitere Ausbildung anstreben werden, im Jahr 1993 werden voraussichtlich 55 % bis 60 % in eine Arbeitsstelle einmünden und 13 % bis 17 % eine weitere Ausbildung beginnen. Die Vergleichswerte für die alten Länder betragen 1990 75 % (Erwerbstätigkeit) und gut 10 % (weitere Ausbildung).² Somit ist in den neuen Länder von den in der Übersicht 3 genannten Übergangszahlen an der zweiten Schwelle auszugehen.

Übersicht 3:

Übergangszahlen an der zweiten Schwelle in den neuen Ländern			
	Ausbildungsabsolventen	Übernahme durch Ausbildungsbetrieb	Einmündung in eine weitere Ausbildung
<i>Übergänge 1992</i>			
Mecklenburg-Vorp.	8.345	3.300–3.800	1.300–1.700
Brandenburg	9.363	3.700–4.200	1.400–1.900
Sachsen	19.621	7.800–8.800	2.900–3.900
Sachsen-Anhalt	9.515	3.800–4.300	1.400–1.900
Thüringen	11.947	4.800–5.400	1.800–2.400
Neue Länder	58.800	23.500–26.500	8.800–11.800
<i>Übergänge 1993</i>			
Mecklenburg-Vorp.	9.000	5.000 – 5.500	1.200–1.500
Brandenburg	10.500	5.800 – 6.300	1.400–1.800
Sachsen	21.000	11.600 – 12.600	2.700–3.600
Sachsen-Anhalt	11.000	6.100 – 6.600	1.400–1.900
Thüringen	12.500	6.900 – 7.500	1.600–2.100
Neue Länder	64.000	35.200–38.400	8.300–10.900

Quelle: eigene Berechnungen

² Vgl. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 2, 1993, S. 131 – 161.

5. Ergebnisse: Analyse – Arbeitslosenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Die Arbeitslosigkeit in den neuen Ländern ist seit der Wende bis Frühjahr 1992 ständig angestiegen; seitdem ist eine Stagnation auf einem Niveau von knapp 1,2 Mill. Arbeitslosen festzustellen. Die Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen im Alter von unter 20 Jahren war bereits seit Juli 1991 rückläufig, die von Jugendlichen im Alter von 20 bis 25 erst seit Januar 1992. Bei beiden Altersgruppen war im Vergleich zu den Arbeitslosen insgesamt ein deutlich überproportionaler Rückgang der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Im einzelnen entwickelte sich die Jugendarbeitslosigkeit in den neuen Ländern wie in Übersicht 4 dargestellt.

So reduzierte sich der Arbeitslosenanteil der Jugendlichen im Alter von:

1. unter 20 Jahren von 5,1 % im Januar 1991 auf 2,2 % im Juli 1993
2. 20 bis unter 25 Jahren von 12,4 % im Januar 1991 auf 9,6 % im Juli 1993
3. unter 25 Jahren von 17,5 % im Januar 1991 auf 11,9 % im Juli 1993.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist damit in den neuen Ländern soweit zurückgegangen, daß die Anteilswerte (an allen Arbeitslosen) unter denen der alten Länder liegen. Dabei muß jedoch berücksichtigt werden, daß die Arbeitslosenquote in den neuen Ländern (Quoten für Jugendliche liegen hier zur Zeit nicht vor) deutlich über der in den alten Ländern liegt (Juni 1993 alte Länder: 7,0 %; neue Länder: 13,4 %). D.h., daß in den neuen Ländern die Arbeitslosenquoten von Jugendlichen deutlich über denen in den alten Ländern liegen dürften.

Die Anteilswerte und Entwicklungen in den vergangenen Jahren entsprachen auch in den einzelnen Bundesländern denen des Beitrittsgebiets, d.h. es waren keine nennenswerten Unterschiede zu verzeichnen.

Übersicht 4:

Jugendarbeitslosigkeit in den neuen Ländern 01/1991 bis 06/1993		
(1)	Unter 20 Jahre	20 – 25 Jahre
01/1991	39.000	94.000
06/1991	50.000	130.000
01/1992	38.000	185.000
06/1992	33.000	120.000
01/1993	24.000	117.000
06/1993	26.000	112.000

(2) Anteilswerte jugendlicher Arbeitsloser an allen Arbeitslosen		
	neue Länder Juli 1993	alte Länder Mai 1993
Jugendliche im Alter von unter 20 Jahren	2,2	2,7
Jugendliche im Alter von 20 bis unter 25 Jahren	9,6	10,7
Jugendliche im Alter von unter 25 Jahren	11,9	13,4

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis von Angaben der Bundesanstalt für Arbeit

Seit 1992 ist ein zunehmend stärkerer Zuwachs an arbeitslosen Jugendlichen, die sich zuvor in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis befanden zu verzeichnen.

Die deutliche Zunahme der Arbeitslosigkeit von Ausbildungsabsolventen dürfte neben der allgemein ungünstigen Arbeitsmarktlage z.T. auch auf die stark gestiegene Zahl der Ausbildungsabsolventen zurückzuführen sein. Während im Laufe des Jahres 1991 "nur" rund 40.000 Ju-

gendliche ihre Ausbildung beendeten, waren dies 1992 bereits 58.800, 1993 ist sogar von rund 64.000 auszugehen.

Der extrem starke Zugang von arbeitslosen Jugendlichen aus einer betrieblichen Ausbildung in den ersten sieben Monaten des Jahres 1993 ist in erster Linie darauf zurückzuführen, daß Ende 1992 erstmals in größerem Umfang Jugendliche mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt vorzufinden waren. Dies führte dazu, daß sich in den ersten drei Monaten des Jahres 1993 5.591 Jugendliche, die zuvor in einer Ausbildung waren, neu arbeitslos meldeten, während es im Vorjahreszeitraum nur 1.446 waren.

Die oben erläuterten Daten über arbeitslose Ausbildungsabsolventen können allerdings nur unter Vorbehalten in Relation zu den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern der einzelnen Zeiträume gesetzt werden, und zwar aus folgenden Gründen:

1. In der Arbeitslosenstatistik werden nur die Zugänge an arbeitslosen Jugendlichen ausgewiesen. Man hat also keinerlei Informationen über den Bestand bzw. über die Zahl der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit. Die Bestandszahlen wurden bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt erst einmal im Rahmen der Strukturberichterstattung im September 1992 erhoben. In diesen Bestandszahlen sind allerdings die arbeitslosen Absolventen der Vorjahre mitenthalten.
2. In der Arbeitslosenstatistik werden nur die Zugänge in die Arbeitslosigkeit von den Jugendlichen erfaßt, die sich zuvor in einer betrieblichen Ausbildung befanden. Die Zugänge von Jugendlichen, die aus einer außerbetrieblichen Lehrstelle kamen, werden in dieser Statistik nicht ausgewiesen.
3. In den Zugangszahlen sind auch die Ausbildungsabbrecher mitenthalten, d.h. es handelt sich hier nur z.T. um Jugendliche, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

6. Fazit: Instrumente zur Verbesserung der Situation

Es läßt sich festhalten, daß die steigenden Zahlen von Prüfungsabsolventen zu einem vermehrten Übergang in die Arbeitslosigkeit geführt haben. Da 1994 nochmals mit einer starken Zunahme der Ausbildungsabsolventen zu rechnen ist, dürfte sich die im Vergleich zu den alten Ländern ohnehin schon ungünstige Situation der Jugendlichen beim Übergang an der zweiten Schwelle weiter verschlechtern.

Die vorliegenden Daten lassen erkennen, daß sich die Situation an der zweiten Schwelle im Jahre 1992 größenordnungsmäßig wie folgt darstellt:

1. nur ca. 40 % der Absolventen werden vom Ausbildungsbetrieb übernommen,
2. weitere 10 % dürften einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb finden,
3. etwa 15 % haben sich für eine weitere Ausbildung entschieden,
4. ebenfalls 15 % dürften arbeitslos geworden sein.

Der Verbleib der weiteren 20 % der Absolventen läßt sich nicht bestimmen. Dies unterstreicht nochmals, wie problematisch derzeit die Datenlage zur Situation an der zweiten Schwelle ist.

Für das Jahr 1993 ist von folgenden Werten auszugehen:

1. nur ca. 40 % bis 50 % der Absolventen werden vom Ausbildungsbetrieb übernommen bzw. finden in einem anderen Betrieb einen Arbeitsplatz,
2. etwa 15 % haben sich für eine weitere Ausbildung entschieden,
3. rund ein Drittel der Absolventen dürfte arbeitslos geworden sein bzw. noch werden.

Diese genannten Übergangsquoten sind nur als grobe Schätzwerte zu interpretieren. Aufgrund der Tatsache, daß die Informationen aus den

Arbeitsmarktmonitoren auf einer relativ geringen Fallzahl beruhen, lassen sich Übergangsquoten differenziert nach Ländern nur unter sehr großen Vorbehalten berechnen.

Das Gleiche gilt auch für die Übergangsquoten nach Berufen. Für den Stichtag 30. September 1992 liegen hierzu zwar Daten der Bundesanstalt für Arbeit über Arbeitslose, die zuvor eine Ausbildung beendet haben, nach Berufsgruppen vor, allerdings fehlt eine entsprechende Aufteilung von Ausbildungsabsolventen nach Berufen, die für das Jahr 1992 sowohl die Absolventen nach BBiG als auch der DDR-Ausbildungsordnung enthalten.

Übersicht 5:

Verbleib der Ausbildungsabsolventen in den neuen Bundesländern (ohne Berlin-Ost)			
	1991	1992	1993
Ausbildungsabsolventen	40.000	59.000	64.000
weitere Ausbildung ⁽³⁾	16.000	10.000	10.000
im Ausbildungsbetrieb ⁽³⁾	18.000	24.000	
in Erwerbstätigkeit ⁽³⁾			30.000(g)
<i>Arbeitslosigkeit⁽¹⁾</i>			
Jan.-Dez.	5.823	9.291	22.000 ⁽²⁾
Jan.-Juli	4.359	5.125	14.609

(g) = geschätzt

(1) = kumulierte Zugänge in die Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung

(2) = Wert auf Basis der Vorjahresentwicklung geschätzt

(3) = Erwartungen der Jugendlichen lt. Ergebnis der Arbeitsmarktmonitore

Quelle: eigene Berechnungen

Hinsichtlich möglicher Problemlösungen lohnt sich ein Blick zurück auf die Konzepte und Maßnahmen in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre. "Es gab Prämienprogramme für Betriebe (z.B. für die Übernahme außerbetrieblich ausgebildeter junger Frauen, Ansätze zu Job-Sharing (zwei Absolventen teilen sich einen Arbeitsplatz), individuelle Vorbereitungsprogramme für Auszubildende (gezielte Betriebspraktika, Bewerbungstraining), begleitende Nachbetreuung von Absolventen (Arbeits- und Berufsberatung), Übernahme von Ausgebildeten in Betrieben des Trägers sowie Gründung von "Auffang-Beschäftigungsgesellschaften" bzw. "Berufserfahrungsfirmen".³ Lapidar stellt Kloas in diesem Zusammenhang fest, daß es "Alternativen zu einer qualifizierten Beschäftigung nach Abschluß der Ausbildung nicht gibt." Für beschäftigungslose Ausbildungsabsolventen ersatzweise angebotene Qualifizierungsmaßnahmen in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren – ohne Möglichkeit von arbeitsplatzbezogenem Erfahrungslernen – können nicht das kompensieren, was ihnen an Kompetenzerwerb im Vergleich zu beschäftigten Ausbildungsabsolventen verlorengeht. Kompensatorische Effekte kann nur eine Qualifizierung haben, die dual, d.h. in möglichst zeitgleicher Verbindung von arbeitsplatzbezogenem Lernen und Lernen in Kursen, Lehrgängen usw. stattfindet."⁴ Als erforderlich sieht er die Kombination von Qualifizierung und Beschäftigung an.

3 P. W. Kloas: Arbeit und Qualifizierung kombinieren – ein Konzept zur Sicherung des Berufseinstiegs junger Fachkräfte, S. 72.

4 Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Ausbildung für alle. Beschäftigungschancen benachteiligter Jugendlicher, Bonn 1994, S. 71 – 80.

Erfahrungsbericht der Ruhrkohle Berufsbildungsgesellschaft mbH

1. Die Ruhrkohle Berufsbildungsgesellschaft mbH (RBG) bündelt das Know-how des Konzerns auf dem Gebiet der Beruflichen Bildung und stellt es zur Unterstützung des Strukturwandels in den Regionen zur Verfügung. Seit 1970 nutzt die Ruhrkohle Berufsbildung freie Aus- und Weiterbildungskapazitäten, die infolge der Belegschaftsanpassung nicht mehr benötigt werden, für überbetriebliche Bildungsmaßnahmen.

Durch den Beitritt der neuen Bundesländer erfuhr die Bildungsarbeit der RBG erhebliche Erweiterung. Allein 10 der insgesamt 21 Bildungszentren der RBG befinden sich in den Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Durchschnittlich 6.500 Teilnehmer in Bildungsmaßnahmen werden von rd. 500 Ausbildern, Referenten, Lehrern und Sozialpädagogen in Berufsvorbereitungsmaßnahmen, Erstausbildung, Umschulung und Qualifizierung ausgebildet. Alle gängigen Berufsbilder in gewerblich-technischen, handwerklichen und kaufmännischen Beschäftigungsfeldern werden angeboten.

2. Die Teilnehmerstruktur hinsichtlich der Teilnahme an den verschiedenen Bildungsmaßnahmen findet Schwerpunkte in der
 - Berufsvorbereitung mit 36 %;
es handelt sich um jugendliche Schulabgänger, die ohne zusätzliche Förderung eine Erstausbildung nicht aufnehmen können.
 - Erstausbildung mit 18 %;
es handelt sich um Ausbildungsnachfrager, die dem normalen Wettbewerb um einen Ausbildungsplatz unterlegen waren - auch arbeitsmarktbenachteiligt.

- Umschulung mit 30 %;
Zielgruppe sind arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen und Männer, die einen zweiten Beruf erlernen.
 - Qualifizierung mit 10 %;
Zielgruppe sind Arbeitnehmer mit und ohne Beschäftigungsverhältnis, die in ihrem erlernten Beruf zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben.
3. Eine erste Nachbereitung über den Verbleib nach der Ausbildung bzw. Umschulung erstreckte sich auf 96 abgeschlossene Ausbildungsverträge und 282 Umschulungsverträge; alle 378 Verträge sind nach der Wiedervereinigung in den ostdeutschen RBG-Bildungszentren geschlossen worden.

Bei den **Auszubildenden** haben

- 58 % eine Beschäftigung aufgenommen;
- 24 % keine Arbeit;
- 9 % bei der Bundeswehr begonnen;
- 2 % Ausbildungszeit verlängert;
- 6 % machten keine Angaben (auch Abbrecher).

Bei den **Umschülern** sind

- 55 % in Beschäftigung gegangen;
- 36 % ohne Arbeit;
- 3 % in Verlängerung geblieben;
- 4 % vorzeitig in Beschäftigung gegangen;
- 3 % ohne Angaben (auch Abbrecher).

4. Eine Beurteilung der Bildungsmaßnahmen aus Sicht der Teilnehmer wurde mit nachstehenden Fragen zusammengestellt:
- a) Welche Bedeutung hat die Bildungsmaßnahme für Sie persönlich?
 - b) Welche Meinung haben Sie zum Maßnahmenverlauf?
 - c) Was erwarten Sie nach Abschluß der Bildungsmaßnahme?

Positiv fanden die Teilnehmer vor allem, daß sie

"... die Chance haben, etwas dazuzulernen."

"... nicht mehr herumhängen."

"... die Chance haben zu zeigen, was sie können."

"... finanziell besser gestellt sind."

"... das Gefühl haben, daß es beruflich weitergeht."

Die Teilnehmer äußerten sich jedoch nicht nur positiv. So seien die Ausbilder/Betreuer hinsichtlich der Gruppenstärke von 15 Teilnehmern erheblich überfordert. Negativ wurde auch gesehen, daß die fachpraktischen Ausbildungsinhalte zugunsten sogenannter Verschulung zu kurz kommen. Die Durchführung von Betriebspraktika müsse besser organisiert sein.

5. Die Beurteilung aus Sicht der begleitenden Sozialarbeit macht das Vorhandensein komplexer Problemstrukturen bei vielen Teilnehmern deutlich erkennbar. Es sind dies Probleme, die die Lebenssituation der Teilnehmer mit einbeziehen wie Gesundheit, Schul-schwierigkeiten, Familienkrisen, Wohnungsnot, Konflikte am Arbeits- oder Ausbildungsplatz, Persönlichkeitsstrukturen oder das eigene Sozialverhalten.

Ganz wichtig ist, daß die Mehrzahl der Teilnehmer der Meinung ist, daß die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zunächst erreicht, die Beschäftigungslosigkeit für einen begrenzten Zeitraum aufzuheben. Die Teilnehmer entwickeln für sich direkt keine individuellen Perspektiven; sie sehen nur sehr verschleiert den arbeitsmarkt-

vorbereitenden Charakter der Bildungsmaßnahmen, weil in ihrer Umgebung, in ihren Familien, in ihrem Bekanntenkreis arbeitslose Facharbeiter darauf warten, Fachkenntnisse und Fertigkeiten in einem ordentlichen Beschäftigungsverhältnis anwenden zu können.

Nicht jeder Teilnehmer kann bei objektiver Betrachtung einen effizienten Einsatz im ersten Arbeitsmarkt erwarten; teilweise ist eine Wiedereingliederung zum gegenwärtigen Zeitpunkt überhaupt nicht möglich.

Diese Realität wirkt sich auf die Motivation der Teilnehmer sehr negativ aus. So wird die Aufnahme in einen Bildungsgang nicht als Start in ein Berufsleben, sondern höchstens als eine Art Warteschleife oder zeitliches Herauslösen aus der Arbeitslosigkeit oder gar Langzeitarbeitslosigkeit wahrgenommen.

6. Auch wenn über den sogenannten arbeitsmarktpolitischen Erfolg der Bildungsmaßnahmen endgültig noch keine Aussagen gemacht werden können – seit der Wende sind es knapp drei Jahre her –, so läßt sich doch festhalten, daß in Kombination von Qualifizierungserwerb, Betriebspraktikum und sozialpädagogischer Begleitung eine gute Chance besteht, Beschäftigung zu finden.

Über den Qualifizierungserwerb und Betriebspraktika findet eine Orientierung am Arbeitsmarkt statt, was die Teilnehmer günstig beeinflußt. Die Orientierung muß durch mehr anwendungsbezogene Fachausbildung verstärkt werden. Deswegen sprechen unsere Erfahrungen für Projektausbildung. Da die Qualifizierung insgesamt zunächst relativ unbeliebt ist – wer lernt schon gerne? –, muß sie praxisnah sein und müssen die Teilnehmer noch mehr motiviert werden, eigene Ideen und Vorstellungen mit einzubringen.

Renate Schütze

Erfahrungsbericht aus einem Unternehmen in den neuen Bundesländern

1. Firmen-Information

Im Rahmen der umfassenden wirtschaftspolitischen Veränderungen in den neuen Ländern der Bundesrepublik Deutschland und mit dem Ziel der konsequenten Orientierung auf marktwirtschaftliche Erfordernisse erfolgte im Juni 1991 die Umbildung des Geschäftsbereiches Spritzgießmaschinen der Plastmaschinenwerke Schwerin GmbH & Co. in das neue Unternehmen Hemscheidt Maschinentchnik Schwerin GmbH & Co.

Damit setzen unsere spezialisierten und hochmotivierten Mitarbeiter den Spritzgießmaschinenbau in Schwerin kontinuierlich fort. Wir bauen auf die Erfahrung aus der Fertigung von bisher mehr als 1.500 Spritzgießmaschinen im Schließkraftbereich von 6.300 kN (Kilonewton) bis 32.000 kN und auf den schon traditionellen Kundenstamm in den Ländern Osteuropas. Umfangreiche neue Verträge mit Kunden aus Deutschland, der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten, zahlreichen europäischen Staaten, Australien u.a. sorgen für einen zuversichtlich stimmenden Auftragsbestand.

Neben gewachsenem Vertrauen aus stabilen und langfristigen Lieferbeziehungen soll die Kaufentscheidung potentieller Kunden wesentlich durch das hohe maschinentechnische Niveau der Hemscheidt-Spritzgießmaschinen der "neuen Generation" aus Schwerin beeinflußt werden.

Durch die Verbindung mit der Hemscheidt Maschinenfabrik Wuppertal besteht für unser Schweriner Unternehmen unmittelbar die Möglichkeit, die bisherige Großmaschinenbaureihe durch eine Baureihe von 500 kN bis 4000 kN zu ergänzen und somit die komplette Typenreihe bis 32.000 kN zu produzieren und zu vertreiben.

Das ist auch ein wichtiges Argument für das Leistungsangebot des Schweriner Anlagenbaues.

Von der kundenspezifischen Idee bis zur Produktionsaufnahme reicht hier unser Leistungsspektrum, umfaßt sowohl die Lösung automatisierter Einzelobjekte wie auch die Projektierung, Lieferung, Montage und Inbetriebnahme ganzer Produktionsabschnitte zur Verarbeitung von Kunststoffen.

Derzeit sind in unserem Unternehmen 239 Mitarbeiter (einschließlich 18 Auszubildenden) beschäftigt. Bisher wurden ca. 16.5 Mio. DM in Maschinen und Anlagen investiert.

Auf der Grundlage der vertraglichen Vereinbarung mit der PMS GmbH haben wir zum Zeitpunkt der Firmengründung die Übernahme von insgesamt 50 Ausbildungsverträgen realisiert. Trotz wirtschaftlich schwieriger Anfangszeiten waren wir mit großem Engagement bereit, uns der Verantwortung für die Berufsausbildung zu stellen.

2. Organisation und Durchführung der betrieblichen Ausbildung

Wir sehen unsere Investitionen in die berufliche Bildung als Zukunftsinvestitionen, die sich mittel- und langfristig auszahlen, und begannen ab dem 15.06.1991 in unserem Unternehmen die Ausbildung in fünf neu geordneten Berufen: Zerspanungsmechaniker, Industriemechaniker, Industrieelektroniker, Technischer Zeichner und Industriekaufrau/-mann. Für drei Klassen hatten wir die Ausbildung nach altem DDR-Recht zu Ende zu führen (Facharbeiter für Werkzeugmaschinen mit Abitur, Maschinen- und Anlagenmonteur mit Abitur und Dreher, die nur über einen 8. Klassenschulabschluß verfügten). Unsere betriebliche Orientierungsgröße von sieben Neueinstellungen von Auszubildenden pro Jahr geht zwar weit über unseren eigenen Nachwuchsbedarf an qualifizierten Facharbeitern hinaus, für uns als mittelständisches Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern hat die Ausbildung von Jugendlichen jedoch eine besondere Bedeutung. Wenn wir nicht in ausreichendem Maße qualifizierte Facharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie in Mecklenburg-Vorpommern vorausschauend ausbilden, wird die Gewinnung von neuen Investoren noch schwieriger, als sie jetzt schon ist.

In unseren Fertigungsbereichen und Fachabteilungen sind alle Voraussetzungen zur Realisierung der Ausbildungsrahmenpläne vorhanden. Für die berufliche Fachausbildung verfügen wir über eine Vielzahl erfahrener Meister und Lehrbeauftragter. Unsere insgesamt 55 ehrenamtlichen Ausbilder im Betrieb sind ständig mit neuen technischen und beruflichen Anforderungen konfrontiert und können sie unmittelbar in die Ausbildung mit einbringen.

Die Durchführung der beruflichen Grundausbildung und spezifische Lehrgänge erfolgten wegen fehlender eigener Lehrwerkstatt in enger Zusammenarbeit mit dem IHK-Bildungszentrum Schwerin und dem Schweriner Ausbildungszentrum e.V. Durch ergänzende Ausbildungsphasen auf den Gebieten speicherprogrammierbare Steuerung, Pneumatik, Hydraulik und CNC-Technik in diesen überbetrieblichen Einrichtungen wird eine hochqualifizierte Ausbildung vermittelt.

3. Beendigung der Ausbildung - Perspektiven der Facharbeiter nach der Ausbildung

Von den 50 übernommenen Auszubildenden haben 17 im Sommer 1992 ihre Ausbildung erfolgreich beendet. 15 Auszubildende wie schon erwähnt nach der DDR-Prüfungsordnung und zwei Industriekauffrauen nach der PAL-Prüfung. Die insgesamt 12 Auslerner mit Abitur haben zum größten Teil ein Studium aufgenommen oder wurden zum Grundwehrdienst bzw. Zivildienst einberufen. Von den drei Drehern, denen wir betriebsbedingt ebenfalls keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit anbieten konnten, befindet sich einer in einer Umschulung zum Kfz-Mechaniker, ein anderer in einer Weiterbildung zum CNC-Dreher, und der dritte hat ausbildungsfremd als Bauhilfsarbeiter eine Beschäftigung gefunden.

Erfreulicherweise konnten wir wenigstens unseren beiden Industriekauffrauen einen befristeten Arbeitsvertrag anbieten. Zur gerade begonnenen Urlaubssaison waren sie eine hilfreiche Unterstützung in den Abteilungen, konnten Praxiserfahrungen sammeln, und wir ermöglichten ihnen somit einen besseren Berufsstart und bessere Bewer-

bungschancen. Sie arbeiten heute im örtlichen Gewerbe bzw. sind in der Weiterqualifizierung zur Finanzkauffrau.

Im Winter 1992 bzw. Sommer 1993 lernten weitere 22 Auszubildende aus. Darunter waren 11 Zerspanungsmechaniker, die größtenteils zum Bund einberufen wurden. Zwei Zerspanungsmechaniker besuchen das Fachgymnasium, um die Hochschulreife zu erwerben, und drei weitere Auslerner dieser Berufsgruppe haben eine andersartige Tätigkeit im örtlichen Gewerbe aufgenommen.

Sechs Auslernern der anderen Berufsgruppen konnten wir ein befristetes Arbeitsverhältnis von drei Monaten anbieten. In zwei Fällen haben wir die befristeten Arbeitsverhältnisse um weitere drei Monate verlängert und inzwischen einen Industrieelektroniker und einen Industriemechaniker unbefristet eingestellt. Dem steht auch der zurückliegende Personalabbau unseres Unternehmens nicht entgegen, denn es geht langfristig um eine gesunde Altersstruktur unserer Belegschaft.

Von den insgesamt 22 Auslernern erhalten drei Facharbeiter mit herausragenden Prüfungsergebnissen ab 1993 bzw. 1994 im Rahmen der Begabtenförderung des Bundesbildungsministeriums für drei Jahre bedeutende finanzielle Zuwendungen zur weiteren persönlichen Fortbildung.

Nach unserem heutigen Kenntnisstand ist keiner unserer bisherigen Auslerner arbeitslos.

4. Vorbereitung der Jugendlichen auf das Berufsleben

Bereits vor Abschluß des Ausbildungsvertrages erfolgt eine umfassende Beratung und praxisnahe Darstellung des Ausbildungsinhaltes und der Einsatzmöglichkeiten nach der Lehre in unserem Unternehmen. Schon in den Bewerbungsgesprächen verdeutlichen wir die zur Zeit noch problematische wirtschaftliche Situation unseres Unternehmens und die aus heutiger Sicht nur begrenzten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in unserer Firma.

In erster Linie möchten wir selbstverständlich auch die Früchte unserer Ausbildungsarbeit selbst ernten. Deshalb gilt es für uns, eine höchst-

mögliche Qualität bei der Umsetzung der Rahmenausbildungspläne zu erreichen.

Vorbereitend auf die künftigen Anforderungen in der täglichen Arbeit, ist es schon ab Beginn der Ausbildung notwendig, die erforderlichen überfachlichen Fähigkeiten den Auszubildenden bewußt zu machen, zu entwickeln und zu fördern. Neben den berufsspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen sind verstärkt auch andere Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Einstellungen unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg jedes einzelnen.

Darüber hinaus fördern wir die besten Auszubildenden durch eine individuell zugeschnittene Ausbildungsablaufplanung mit dem Ziel des vorzeitigen Auslernens. Zur Zeit haben wir zwei bestätigte Anwärter, für die wir aber noch keinen Prüfungstermin beantragt haben, weil wir ihnen ab Winter 1994 aus heutiger Sicht keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen können. Aufgrund dessen kann für diese Auszubildenden ein vorzeitiges Auslernen nur attraktiv sein, wenn sich gute Bewerbungschancen im Beruf bei anderen Unternehmen anbieten. Wir unterstützen die Jugendlichen dabei, indem wir ihnen Ansprechpartner bei Behörden und potentiellen Einstellungsunternehmen in und außerhalb des Territoriums Schwerins nennen.

Wer sich in der Berufsausbildung befindet, wird i.d.R. noch nicht sofort an einen beruflichen Aufstieg, sondern zuerst an eine erfolgreiche Abschlußprüfung denken. Trotzdem sollte auch schon der Auszubildende wissen, welche Möglichkeiten eines beruflichen Aufstiegs die von ihm gewählte Berufsrichtung bietet und bei wem er sich dazu Auskunft und Rat holen kann. Wir benennen den Auszubildenden Gesprächspartner im Betrieb, beim Arbeitsamt, bei den Kammern und Verbänden und pflegen selbst eine gute Zusammenarbeit mit den entsprechenden Institutionen.

Mindestens drei Monate vor dem Ausbildungsende teilen wir den Jugendlichen mit, ob eine Weiterbeschäftigung in unserem Unternehmen möglich ist oder nicht. Neben umfassenden Rechtsberatungen sind wir bei Bewerbungsschreiben behilflich, ermöglichen eine bezahlte Freistellung der Auszubildenden zur Wahrnehmung von Informations- und

Bewerbungsterminen, verfolgen die Bewerbungsergebnisse und ermutigen zum erneuten Versuch bei Ablehnungen.

Frühzeitig beraten, unterstützen und fördern wir beabsichtigte Berufswechsel nach dem Auslernen oder eine persönliche Weiterqualifizierung an Fachgymnasien und Fachhochschulen.

5. Lösungsvorschläge für die Zukunft

Die hier kurz beschriebenen Maßnahmen zur Vorbereitung der Jugendlichen auf das Berufsleben haben sich aus unserer Sicht bewährt, denn wie bereits erwähnt, ist keiner unserer bisherigen Auslerner arbeitslos. Perspektivisch gesehen wird das aber nicht mehr ausreichen. Wir hoffen natürlich, daß mit einer Verbesserung unserer Auftragslage auch die Weiterbeschäftigungschancen vorrangig unserer jährlich vier gewerblichen Auszubildenden steigen, aber Probleme wird es auch hier weiterhin geben.

Eine erste realisierbare Maßnahme sehen wir in der Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge auf sechs Monate. Somit möchten wir den Auslernern die Möglichkeit geben, ihre erlernten Kenntnisse und Erfahrungen in der beruflichen Praxis zu vertiefen, die Notwendigkeit des selbständigen Planens und Handelns zu erkennen, um in anderen Unternehmen gute Bewerbungschancen zu haben.

Aufgrund der großen Diskrepanz zwischen der Vielzahl der Bewerbungen in den kaufmännisch-technischen Berufsgruppen und dem geringen Nachwuchsbedarf in unserem Unternehmen sehen wir derzeit die größten Probleme. Obwohl wir auch weiterhin zum Beispiel Industriekauffrauen und -männer ausbilden werden, denn für diese Berufsgruppe haben wir ideale Ausbildungsbedingungen, werden wir zukünftig schon bei den Einstellungen darauf achten, daß die Auszubildenden unmittelbar nach der Ausbildung keinen Wert auf eine Weiterbeschäftigung bei uns legen, sondern andere persönliche Orientierungen und Ziele (z.B. Studium) haben.

Erst mit einer stabilen Auftragslage wird es uns möglich sein, auf der Grundlage einer langfristigen Personalplanung den tatsächlichen Ei-

genbedarf an Facharbeitern zu definieren, um so schon bei der Auswahl der Bewerber und bei der Förderung und Lenkung während der Ausbildung, die unterschiedlichen Arbeitsanforderungen in der späteren fachlichen Tätigkeit zu berücksichtigen. Ständige Gespräche zwischen Ausbildern, Personalleitung und Meistern sind gegenwärtig unbedingt notwendig, um frühzeitig eventuelle Einsatzmöglichkeiten der Facharbeiter zu erkennen und eine gezielte Auswahl und Förderung des am besten dafür geeigneten Auszubildenden vorzunehmen.

In der allgemeinen Aufbauphase in Mecklenburg-Vorpommern sehen wir in dem Problemkreis Ausbildung, Facharbeiterbedarf und Facharbeiterangebot unseren Hauptbeitrag darin, auch weiterhin betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Damit wird das Problem der Beschäftigungsperspektiven unserer Auslerner ständig aktuell sein.

Interessant und lobenswert finden wir in diesem Zusammenhang das "AZUBI-Programm": Beschäftigung für arbeitslose Jungfacharbeiter. Die Trägergesellschaft Schiffbau hat ein überregionales Programm entwickelt mit dem Ziel, durch Lohnkostenzuschüsse über zwei Jahre vor allem klein- und mittelständische Unternehmen zu stimulieren, die jungen Leute einzustellen, so daß mit der Beschäftigungsförderung gleichzeitig eine Förderung der gewerblichen Wirtschaft stattfindet.

Dieses Beispiel ist so sicher nicht zu verallgemeinern. Das grundlegende Problem wird nach unserer Auffassung nicht dadurch behoben, daß eventuell die Bundesregierung umfangreiche finanzielle Mittel zur Förderung derartiger Programme bereit stellt. Die ostdeutsche Wirtschaft hat sich in erster Linie eine gesicherte Marktstellung zu erarbeiten, um dann relativ frei von den erdrückenden Existenzfragen, den unverzichtbaren Fachkräftebedarf vorrangig durch Auslerner abzusichern. Hierbei muß gegebenenfalls auch die Bundesregierung ihren Anteil durch gezielte Förderprogramme leisten, indem der "Aufschwung Ost" vor allem im produzierenden Gewerbe gefördert wird.

Kurzfristig betrachten wir es regional als wichtigste Aufgabe, daß über den bestehenden Ausbilderkreis Kontakte zwischen den Ausbildungsbetrieben und anderen Unternehmen entstehen, um potentielle Einsatzmöglichkeiten erkennen und nutzen zu können. Diese Kontakte sind

durch die Zusammenarbeit mit den Verbänden und Kammern zu vervollkommen und zu intensivieren. Es wäre abzusichern, daß mit der betrieblichen Entscheidung, ob die Auslerner weiterbeschäftigt werden oder nicht, die Jugendlichen, die nicht in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden, geordnet nach Berufsgruppen listenmäßig dem Ausbilderkreis, dem Arbeitsamt und den anderen Institutionen zur Verfügung stehen, um sich anbietende Einsatzmöglichkeiten prüfen zu können.

Auf der Grundlage unserer vielfältigen und qualitativ hochwertigen Ausbildung sowie der Bereitschaft und der Freude beim Lernen unserer gegenwärtig 18 Auszubildenden sind wir zuversichtlich, daß jedem ein erfolgreicher Einstieg ins Berufsleben gelingt.

S. Oliver Lübke

Erfahrungsbericht eines Gewerkschafters: Zahlen Gesichter geben – Ausbildungs- und Beschäftigungsprobleme im Interesse der Jugend lösen!

Die Praxis zeigt, daß die Herausforderung an das duale System vielschichtig ist. Zum einen geht es um die technische Entwicklung sowie die demographische Entwicklung, die Veränderung der Bildungssysteme, den Veränderungen die Wertvorstellungen der Menschen zu Bildung und Arbeit zum anderen geht es um Problemlösungen für den Einzelnen. Ob die Diskussion in dieser Woche in Berlin zukunftsorientierte Antworten gibt, darf bezweifelt werden. Zum Beispiel:

- Wie wird sich der Fachkräftebedarf zukünftig entwickeln – welche Qualifikationen sind in der Zukunft gefordert?
- Wie stehen die Veränderungen der Einstellung junger Menschen zur Bildung und Arbeit im Zusammenhang mit der Entwicklung des dualen Systems unter Berücksichtigung der Anforderungen des Arbeitsmarktes?
- Was bedeutet es für ein Ausbildungssystem, dessen betrieblicher Ausbildungsteil größer ist als der der Schule, wenn der Anteil des arbeitsplatzbezogenen Lernens tendenziell geringer wird?
- Hat die Schnellebigkeit heute erworbenen Wissens und die wachsende Bedeutung der Weiterbildung möglicherweise ein System lebenslangen Lernens zur Folge, in dem Erwerbs- und Ausbildungsphasen sich immer wieder ablösen?

Neben den Fragen nach der Zukunft des dualen Systems sind im Zusammenhang mit der Themenstellung vier Komplexe beispielhaft zu benennen:

1. Zweite Schwelle – Übernahme nach der Ausbildung wird deutlich schwieriger

Gleichzeitig ist die derzeitige Situation zu analysieren, zu bewerten und in politisches Handeln umzusetzen. Bei den von mir später genannten Zahlen darf man nicht vergessen, daß hinter jeder Zahl ein Mensch steht und gerade aus dieser Beurteilung heraus, sind einige Zahlen erschreckend. So ist die Quote von nicht besetzten Ausbildungsplätzen zu unversorgten Bewerbern im Vergleich zum Vorjahr für die Jugendlichen ungünstiger. Standen im Juni 1992 noch je unbesetzten Ausbildungsplatz 2,5 Bewerber zur Verfügung, so kommen auf einen unversorgten Bewerber – z.B. in Nordrhein-Westfalen (NRW) – nur noch 1,7 freie Ausbildungsplätze.

Die Unterschiede in Angebot und Nachfrage wären jetzt noch nach den einzelnen Berufsfeldern zu untersuchen. Mehr Bewerber als Ausbildungsstellen gab es in den Druckberufen, im Elektrobereich, bei den technischen Berufen sowie bei den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen als auch bei den Bank- und Versicherungskaufleuten. Die Frage nach der Zukunft der jungen Menschen, ihren Arbeitsmarktchancen und der Zukunft von Berufen ist hiermit erneut gestellt; ebenso die der Berufswahlfreiheit.

Verstärkt ziehen Betriebe bereits gemeldete Berufsausbildungsstellen zurück.

Die Übernahmekquoten nach Abschluß der Berufsausbildung sind von den Betrieben erheblich verringert worden. Besonders betroffen sind Auszubildende in Metall- und Elektroberufen, in der Stahlindustrie, im Maschinenbau und im Kfz-Bereich. Gleichfalls ist eine deutlich geringere Übernahme bei ausgebildeten Chemielaboranten und Chemikanten festzustellen. Erste Hinweise auf Nichtübernahme gibt es auch schon bei kaufmännischen Auszubildenden. Telekom und Thyssen übernehmen nur noch im Ausnahmefall die Auszubildenden bei entsprechender vertraglicher Gestaltung vor drei Jahren.

Deutlich wird das aus den Ergebnissen einer im IHK-Bezirk Krefeld durchgeführten Befragung von knapp 2.000 Auszubildenden und 530 Ausbildungsbetrieben:

Nur rund 44% der Auszubildenden werden danach in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen.

34% der Befragten werden nicht übernommen. Von diesen geben mehr als die Hälfte (55%) betriebliche, knapp 45% persönliche Gründe an.

22% bekommen lediglich einen befristeten Vertrag, da viele Tarifverträge befristete Weiterbildungsbeschäftigung für nicht zu übernehmende Auszubildende vorsehen.

Die befragten Betriebe schätzen ähnlich: Nur knapp die Hälfte (48,5%) der Auszubildenden können übernommen werden. Das Beispiel Krefeld steht für eine allgemeine Entwicklung. Erste Erfolge gemeinsamer Bemühungen Jugendliche wieder mehr für die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung zu gewinnen, werden durch Reduzierung des Ausbildungsstellenangebots und mangelnde Übernahme nach der Ausbildung durchkreuzt. Wer auf lean production setzt, darf in der betrieblichen Ausbildung nicht nachlassen. Neue Fertigungsverfahren brauchen qualifizierte Mitarbeiter, die im gesamten betrieblichen Produktionsprozeß vernetzend mitdenken können.

Die bei den Gewerkschaften und DGB-Landesbezirken eingehenden Informationen sind zum Teil noch wesentlich dramatischer als die von der Arbeitsverwaltung ermittelten Daten. Es ist keineswegs übertrieben, in einigen Bereichen von einer Kahlschlagpolitik der Arbeitgeber beim Abbau von Ausbildungskapazitäten zu sprechen. Paradoxerweise wird gleichzeitig eine – wenn auch notwendige – Diskussion zur Steigerung der Attraktivität der betrieblichen Ausbildung geführt.

Vor diesem Hintergrund startet die DGB-Jugend NRW und andere DGB-Landesbezirke/Bundesländer im Herbst die Aktion "Jugend braucht Zukunft – Ausbildung und qualifizierte Arbeit!" Geplant sind Flugblattaktionen, Aktionen in den Betrieben, vielfältige Aktivitäten in den Kreisen sowie Gespräche mit den Verantwortlichen vor Ort und auf Landesebene. Zusätzlich wird eine Großveranstaltung mit Jugend- und Auszubildendenvertretern sowie Betriebs- und Personalräten durchge-

führt. Thema wird die Frage sein, wie der massive Ausbildungsstellen- und Arbeitsplatzabbau der Arbeitgeber über Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte bei der Personalplanung gestoppt werden kann.

Insbesondere möchte ich in dem Zusammenhang erwähnen, daß vor allem bei den von Ausbildungsbetrieben Übernommenen eine Inflationierung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen festzustellen ist. Vor 1986 war dies noch in erster Linie ein Problem der Betriebswechsler. Mittlerweile hat sich in dieser Hinsicht die Situation der Betriebswechsler und der Übernommenen angenähert. Ein knappes Viertel der Übernommenen haben nur einen befristeten Vertrag (vor vier Jahren 9%). Bei den Betriebswechslern trifft dies mittlerweile auf jeden Dritten (vor vier Jahren jeden Vierten) zu. Bemerkenswert ist dabei, daß es zu einer drastischen Zunahme der befristeten Beschäftigung gekommen ist, ohne daß gleichzeitig eine Erhöhung der Übernahmequote nach Ausbildungsabschluß zu verzeichnen ist. Zumindest bei gerade ausgebildeten Fachkräften scheint das Beschäftigungsförderungsgesetz also eher zu einer erheblich verschlechterten arbeitsvertraglichen Absicherung als zu einem Mehr an Beschäftigung geführt zu haben. Entsprechende Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes sind insbesondere in benachteiligten Regionen festzustellen. In Regionen mit ungünstiger Regionalbeschäftigungslage für Berufsanfänger sind befristete Beschäftigungsverhältnisse und befristete Übernahme von Ausbildungsabsolventen deutlich häufiger zu verzeichnen als in eher begünstigten Regionen. Beschäftigungsverhältnisse, die nicht den Interessen der abhängig Beschäftigten entsprechen, scheinen damit in benachteiligten Regionen eher durchsetzbar zu sein.

Neben der Arbeitslosigkeit und der starken Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse und der Nichtübernahme ist weiterhin ein hohes Niveau der Teilnehmer an weiterer Aus- oder Weiterbildung unmittelbar im Anschluß an die betriebliche Berufsausbildung für die augenblickliche Situation an der zweiten Schwelle kennzeichnend. Jeder fünfte Ausbildungsabsolvent nahm bereits ein halbes Jahre nach dem Abschluß der Erstausbildung erneut an einer Bildungsmaßnahme teil. Dies ist ein erstaunlich hoher Anteil, denn eigentlich wäre von gerade

ausgebildeten Fachkräften zu erwarten gewesen, daß ihr vorrangiges Interesse darauf gerichtet ist, die erlernte Qualifikation zunächst einmal einzusetzen, praktische Berufserfahrungen zu sammeln und erst in einer späteren Phase des Berufsweges eine Weiterbildung, Umschulung oder eine andere Ausbildung anzuschließen. Dies ist ein weiterer Beleg dafür, daß sich die Situation an der zweiten Schwelle wesentlich verschlechtert hat.

2. Benachteiligte Jugendliche – Fördern statt Auslesen als Grundsatz achten

Junge Erwachsene ohne Berufsabschluß haben auf dem Arbeitsmarkt wenig Chancen, in den alten und noch weniger in den neuen Bundesländern: Im Westen sind gegenwärtig rund 14% der Personen ohne anerkannte Berufsausbildung im Alter von 20 bis 24 Jahren arbeitslos, im Osten ist die Anzahl mit 27% fast doppelt so hoch. Der Rückgang an Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte, der auch in Zukunft anhalten wird und der von der Wirtschaft beklagte Mangel an Fachkräften haben nicht zu einer Reduzierung der Anzahl ungelerner junger Erwachsener geführt. In den zurückliegenden Jahren bis heute sind in den alten Bundesländern rund 14% eines Altersjahrganges ohne berufsqualifizierenden Abschluß geblieben. In den neuen Bundesländern ist der Anteil nach der Wende von 9 auf 12% angestiegen. Nach einer Studie des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) würde allerdings jeder zweite dieser Personengruppe einen Berufsabschluß nachholen, wenn u.a.

- ein bestehendes Arbeitsverhältnis hierfür beibehalten werden könnte bzw. die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis gesichert wäre;
- die Ausbildungszeit auf die Arbeitszeit angerechnet würde;
- die Qualifizierung nicht mit Einkommenseinbußen verbunden wäre;
- die Versorgung der Kinder und der familiären Arbeit gesichert ist;
- die Ausbildung fachlich unterstützt und begleitend beraten wird.

Auch die individuellen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Qualifizierung sind vorhanden: Die Mehrheit der Ungelernten in Ost und West haben mindestens den Abschluß der Hauptschule erreicht und darüber hinaus Qualifizierungsanstrengungen unternommen. In den neuen Bundesländern haben 62% der jungen ungelerten Erwachsenen eine Teilfacharbeiterausbildung durchlaufen. In den alten Bundesländern besuchte jeder fünfte Ungelernte nach Abschluß der allgemeinbildenden Schule eine berufsvorbereitende Maßnahme oder eine weiterführende Schule. 23% der Ungelernten haben einmal eine Ausbildung begonnen, diese jedoch ersatzlos abgebrochen.

Die Gründe für den Ausbildungsverzicht sind vielschichtig und entsprechen dem heterogenen Personenkreis in der Gruppe der Ungelernten: Mißerfolge bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und anschließende Resignation spielen eine ebenso wichtige Rolle wie Geldnot oder Mutterschaft.

Die meisten dieser jungen Erwachsenen befinden sich in einer Lebenssituation, in der sie bestehende Qualifizierungsangebote aufgrund ihrer starren zeitlichen oder finanziellen Regelung und aufgrund ihrer Bildungsvoraussetzungen oder einen langfristigen Lernabstinenz nicht wahrnehmen können. Ein Qualifizierungsangebot für diesen Personenkreis ist daher dringend geboten.

Wenn wir aber Weiterbildung nicht als Reparaturbetrieb für fehlende oder mangelnde Berufsausbildung verstehen wollen, gilt es, den Prozentsatz der Jugendlichen, die ohne Ausbildung bleiben, deutlich zu reduzieren. Die Aussage, daß ein minderere- und aufbauender Berufsbildungsabschluß besser ist als kein Abschluß, wenn nur auf diese Weise benachteiligte Jugendliche einschließlich Ausbildungsabbrechern in das Berufsleben integriert werden können, widerspricht den bisherigen arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitischen Erfahrungen. Seitens des BIBB wurde festgestellt, daß theoriegeminderte Ausbildungsgänge die berufliche Mobilität und Flexibilität einschränken. Auch der Vorschlag, Bausteine/Module als in sich abgeschlossen und damit zertifizierbare Lerneinheiten in der Ausbildung vorzusehen, wird der Problemstellung nicht gerecht. Der auf die Personengruppe bezogene Vor-

schlag ist sowohl unter ordnungspolitischen Aspekten aber auch unter berufsbildungspolitischen und arbeitsmarktpolitischen Aspekten abzulehnen.

Zusammenfassend läßt sich feststellen:

Module/Bausteine als pädagogisches Instrument sind nicht neu. Sie haben sich auch in der beruflichen Bildung, dort wo sie angewendet werden, bewährt.

Als ordnungspolitisches Instrument ist ein solcher Vorschlag abzulehnen, da er weder den Interessen der benachteiligten Jugendlichen noch denen der Wirtschaft und auch nicht der Ordnungspolitik der beruflichen Bildung Rechnung trägt.

Aus berufsbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Aspekten hat der Hauptausschuß des Bundesinstitutes für Berufsbildung dem Vertreter der Bundesregierung, der Länder, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer angehören, einvernehmlich und übereinstimmend festgestellt:

- Module als ordnungspolitisches Instrument werden abgelehnt.
- Eine Abgrenzung zwischen Aus- und Weiterbildung ist dringend erforderlich.

Der deutschen Stellungnahme zum Memorandum der EG-Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre, der im Rahmen des Verfahrens auch die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder zugestimmt hat, gilt es Rechnung zu tragen.

Notwendig sind meines Erachtens insbesondere drei Lösungswege, die ich hier nur benennen, sie nicht aber im einzelnen darstellen kann:

1. Es gilt, die seit 20 Jahren gefaßten einstimmigen Beschlüsse des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung und des ehemaligen Bundesausschusses endlich auch in der Praxis umzusetzen. Nicht der Einzelne hat versagt, sondern unser Bildungssystem.

2. Notwendig sind Prüfungsformen und Bedingungen, die eine grundlegende Reform des Prüfungswesens notwendig machen. Generell ist festzustellen, daß eine grundlegende Reform des Prüfungswesens überfällig ist. Teilabschlüsse für die praktische Prüfung stehen im Widerspruch zu allen praktischen Erfahrungen und auch den vorliegenden Forschungsergebnissen.
3. Modellversuche zur Klärung weiterer didaktisch methodischer Fragestellungen sind nach wie vor geboten. So ist die sozialpädagogische Betreuung eine wichtige Stütze gerade für die berufliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher. Sie ist aber auch eine Stütze in der Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser.

Dabei ist darauf zu achten, daß Schlüsselqualifikationen auch Lernziel für benachteiligte Jugendliche werden bzw. bleiben, denn Schlüsselqualifikationen werden in naher Zukunft zum Standard jeder modernen Berufsausbildung gehören. Hierzu gehören Vermittlungskonzepte, die sich an den speziellen Bedürfnissen lernschwacher junger Menschen orientieren, wobei diese Vermittlungskonzepte dabei helfen können, Fähigkeiten – wie zum Beispiel Selbständigkeit, Flexibilität und Kooperationsbereitschaft – auch in der Berufsausbildung Benachteiligter erreichbar werden zu lassen. Dabei ist entscheidende Voraussetzung, daß das Ausbildungspersonal auf die praktische Umsetzung spezieller Lern- und Vermittlungskonzepte vorbereitet ist, denn weitergegeben werden kann nur das, was selbst erlernt wurde.

3. Ausbildung und Beschäftigung in den neuen Bundesländern

In den neuen Bundesländern werden 1993 ca. 250.000 junge Menschen die Schule verlassen. 50% von ihnen wollen anschließend eine weiterführende Schule oder Hochschule besuchen, 43% möchten eine Ausbildung im dualen System beginnen. Aufgrund der angewachsenen Schulabgängerzahlen ist die Zahl derjenigen, die eine Ausbildung anstreben im Vergleich zum Vorjahr um 14% auf mehr als 100.000 gestiegen. Bei diesen statistischen Angaben ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Schülerbefragung nur ein Teilausschnitt des Gesamtsp-

trums der Ausbildungsnachfrage darstellt und die absoluten Zahlen nur bedingt Auskunft geben. So lagen die Angaben der gleichen Schülerbefragung im Jahr 1992 durch das BIBB erheblich unter der tatsächlichen Nachfrage. Auch 1993 wird erwartet, daß dieses Ergebnis der Schülerbefragung unter der tatsächlichen Nachfrage der Jugendlichen liegt. Die Befragung ergab weiterhin:

- Gut ein Drittel der Schüler, die sich für eine Ausbildung interessieren, hatten zum Befragungszeitraum eine feste, weitere 27% hatten eine vorläufige Zusage für einen Ausbildungsplatz.
- Besonders schlecht ist die Zahl für Abgänger aus dem Berufsgrundbildungsjahr bzw. Berufsvorbereitungsjahr und aus den Sonderschulen: In dieser Gruppe hatte erst jeder siebte eine Ausbildungsstellenzusage.
- Hinsichtlich der weiterführenden Bildungsabsichten bestehen bei den Schulabgängerzahlen große geschlechtsspezifische Unterschiede. Von denen nach der 10. Klasse verlassenen Jungen möchten 69% eine Ausbildung beginnen, aber nur 55% der Mädchen.

Ende Juli 1993 waren noch knapp 40.000 junge Menschen ohne Ausbildung bei den Arbeitsämtern registriert.

Gleichzeitig muß aber auch berücksichtigt werden, daß eine Reihe von Ausbildungsplatzbewerber aufgrund der Situation in den neuen Ländern in berufsvorbereitenden Maßnahmen der Schulen, durch Abwanderungen in den Westen oder Abbruch der Ausbildungssuche statistisch nicht erfaßt sind. In der Tat wäre die unausgewogene Ausbildungsplatzsituation zu Lasten der Jugendlichen noch größer, würden diese Zahlen, die zur derzeitigen Zeit nicht genau erfaßbar sind, hinzugerechnet. Nach gewerkschaftlichen Schätzungen ist von ca. 36.000 unversorgten Jugendlichen im August 1993 in den neuen Bundesländern auszugehen.

Erschreckend ist, daß jeder zehnte junge Erwachsene zwischen 20 bis 24 Jahren (115.000) sich mit dem Gedanken trägt, innerhalb eines Jahres in

die alten Bundesländer umzuziehen oder als Pendler dort seine Berufswünsche zu erfüllen. Nach einer Untersuchung des Bundesinstitutes erklärten die jungen Erwachsenen, daß sie im kommenden Jahr versuchen werden, ihre beruflichen Pläne zu realisieren.

Überdurchschnittlich westorientiert sind die Jüngerer; unter den 20jährigen will bereits jeder vierte abwandern. Die jungen Männer wollen 1,5 mal häufiger als die Frauen, die mehr in Familie, Partnerschaft und Haushalt eingebunden sind, berufliche Veränderungen in Angriff nehmen, die mit einem Ortswechsel verbunden sind.

Die schulisch höher Qualifizierten haben verstärkt Umzugs- und Pendlerpläne, ebenso wie die Abiturienten mit Facharbeiterausbildung, die zur Zeit nur wenig von ihrer Ausbildung verwerten können.

Insgesamt zeigt sich, daß – abgesehen von einer unbefriedigenden Wohnsituation – die Westorientierung vor allem durch Unzufriedenheit mit den Verwertungsmöglichkeiten, der in der ehemaligen DDR oder in den neuen Bundesländern erworbenen Qualifikationen hervorgerufen wird.

Neben einer an den Menschen orientierten Wirtschafts- und Strukturpolitik gilt für die berufliche Bildung, insbesondere folgende Maßnahmen durch- und umzusetzen:

Notwendig ist ein Bundesprogramm, das in Ergänzung zu den Länderaktivitäten die Ausbildungsplatzsituation in den Regionen verbessert. Gemessen an den Problemen wird das vor zwei Wochen beschlossene Bundesprogramm mit seinen Rahmenbedingungen zur Lösung im Interesse der Jugendlichen nicht ausreichen. Ausbildungsverbände und Ausbildungskooperation dürfen nicht zu Lasten der Jugendlichen gehen. Kritisch muß man sich in dem Zusammenhang bei der Förderung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen äußern. Zwar sollten diese genutzt werden, sofern das betriebliche Ausbildungsplatzangebot nicht ausreicht, doch ist betrieblichen Ausbildungsplätzen der Vorzug zu geben. Bei der Auswahl der Träger muß mit mehr Sorgfalt als in der Vergangenheit gearbeitet werden. Ein "Gießkannenverfahren" ohne Be-

rücksichtigung der Qualität darf es nicht geben. Die Verhandlungen hierzu haben zwischen Bundesregierung und Bundesländern in der letzten Woche begonnen.

In dem Zusammenhang ist auch der öffentliche Dienst anzusprechen, der seine Ausbildungsanstrengung erheblich verbessern muß. Es gibt viele Berufe im öffentlichen Dienst, die auch in der privaten Wirtschaft benötigt werden. Insofern muß generell über den eigenen derzeitigen Bedarf ausgebildet werden. Gleichzeitig wird es auch darum gehen, die Situation der beruflichen Schulen erheblich zu verbessern.

4. Flächenbrand auf dem Arbeitsmarkt erfordert mehr Engagement in der Weiterbildung

Bedingt durch die anhaltende katastrophale Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland und nunmehr auch in Westdeutschland sind vom Grundsatz zusätzliche Weiterbildungsanstrengungen notwendig. Beispielhaft ist zu nennen, daß allein in Westdeutschland innerhalb des letzten Jahres eine halbe Million Arbeitsplätze vernichtet worden sind. Der Abbau der Arbeitsplätze, die unveränderte schlechte Auftragslage, die deutlich verringerte Produktion sowie die weiterhin zunehmende Unterauslastung der Produktionsanlagen zeigten, daß sich die Rezession in Westdeutschland verfestigt hat und die geringen Produktionszuwächse im Osten am Arbeitsmarkt vorbeigingen.

Da der Abbau der Arbeitsplätze erfahrungsgemäß mit einer zeitlichen Verzögerung den Produktionseinbrüchen folgt, wird die Rezession in den nächsten Monaten zu einem traurigen Nachkriegsrekord von Arbeitslosigkeit führen. Insgesamt ist davon auszugehen, daß etwa 4,3 Millionen Arbeitsplätze in den nächsten Jahren in Deutschland geschaffen werden müssen.

Statt die ungelöste Aufgabe der Weiterbildung für den Bundesgesetzgeber anzupacken, werden durch die Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) und anderer Gesetze im Zuständigkeitsbereich des Bundesministers für Arbeit im Rahmen des Spar- und Konsolidie-

rungsgesetzes weitere negative Entwicklungen durch die Bundesregierung beschlossen. Der Gesetzentwurf zur Änderung des AFG ist kein behutsamer und erklärter Umbau des Sozialstaates, sondern ein Abbau des Sozialstaates, seiner sozialen Leistungen und Aufgaben. Damit wird eine Verschärfung der sozialen und arbeitsmarktpolitischen Probleme bewußt in Kauf genommen.

Hierzu zählen:

- Privatisierung der Arbeitsvermittlung,
- drastische Absenkung der Lohnersatzleistung,
- Begrenzung der Arbeitslosenhilfe und Streichung der originären Arbeitslosenhilfe,
- statt Rechtsanspruch bei Fortbildung und Umschulung nur noch eine Kannleistung,
- Streichung des Schlechtwettergeldes,
- Absenkung der Mittel für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Ein entscheidender Stützpfeiler des AFG von 1969 war die Einführung eines individuellen Rechtsanspruchs auf Fortbildung und Umschulung. Berufliche Qualifizierung wurde zu einem wesentlichen Faktor auf dem Arbeitsmarkt. Die Erfolge zahlreicher Qualifizierungsoffensiven sprechen für sich. Der Bildungswille wurde gestärkt. Die Qualifizierung als Zukunftssicherung und als Integrationsmittel auch bei Massenarbeitslosigkeit erfolgreich genutzt.

Jetzt soll der Rechtsanspruch für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte sowie für Ungelernte abgeschafft und der vorbeugende Charakter von Weiterbildungsmaßnahmen ausgehebelt werden. Darüber hinaus soll die Aufstiegsfortbildung zum Beispiel für Meister und Techniker gestrichen werden. Dies ist ein nicht verständlicher Rückwärtsgang in der beruflichen Weiterbildungsförderung.

Notwendig wären Verbesserungen der Förderungsvoraussetzungen im AFG - z.B. im Hinblick auf:

- verstärkte Frauenförderung,
- Weiterentwicklung der Instrumente der Arbeitsförderung,
- Vernetzung der Arbeitsmarktpolitik mit der Struktur- und der Wirtschaftspolitik und der EG-Förderpolitik,
- Schaffung eines Arbeitsmarktexperimentierbudgets,
- AFG-Instrumente zur Sanierung der Umwelt.

Die berufliche Weiterbildung in den neuen Ländern und die Notwendigkeit, die neuen Weiterbildungsanforderungen durch Stärkung der Fortbildungsberufe gemäß Berufsbildungsgesetz zu stärken, sollen hier nur der Vollständigkeit halber genannt werden, ohne daß detailliert darauf eingegangen werden kann.

Abschließend: Aus Zeitgründen konnten Beispiele und Situationsbeschreibungen nur global dargestellt werden. Deutlich geworden ist: Die deutsche Einheit hat offenbar viel Orientierungslosigkeit gerade bei Jugendlichen hervorgerufen. Die soziale Polarisierung in Deutschland hat sich verschärft. Vor allem Jugendliche artikulieren dies in sozialwissenschaftlichen Untersuchungen und Medien deutlich. Hoffnungen sind geweckt worden, die mittlerweile vielerorts in tiefe Enttäuschung umgeschlagen sind. Auch hier trägt die Berufsbildungspolitik Verantwortung. Die Art und Weise, wie das duale System westdeutscher Prägung nach Osten übertragen wurde, wird von Jugendlichen, von Ausbilder/innen und Lehrer/innen in den neuen Ländern eher als Verschlechterung ihrer Lage empfunden. Auf manches, was auch eine Bereicherung der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland sein könnte, so zum Beispiel die Berufsausbildung mit Abitur, das System der Ausbilderqualifikation, wurde ohne Not verzichtet. Jugendarbeitslosigkeit ist ein völlig neues Phänomen für die meisten Schulabgänger in Ostdeutschland. Auch dies hat mit zu einem Klima der Aggressivität, wo nach vermeintlichen "Sündenböcken" gesucht wird, beigetragen und die "Lust", seiner Wut und Enttäuschung freien Lauf zu lassen, wächst. Auch in dieser Hinsicht ist die Bundesregierung aufgefordert, unverzüglich und nachhaltig gegenzusteuern.

Es gilt auch, an diesem Ziel festzuhalten: Mit Berufsbildung gegen Ausländerhaß und Rechtsextremismus – soziale Einheit in Deutschland verwirklichen – Recht auf Bildung in Europa durchsetzen.

Quellenhinweise:

BA-Statistik.

Betrieb-Schule-Mitbestimmung-Arbeitsmarkt-Europa, Bund-Verlag, Köln 1992.

Berufsbildungsbericht 1993 und DGB-Stellungnahme, März 1993.

Deutsche Stellungnahme zum Memorandum der EG-Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre, Herbst 1992.

Interne Vorlagen des BIBB für den Hauptausschuß für Berufsbildung.

Kroymann, I., S. O. Lübke: Berufliche Bildung in den neuen Bundesländern.

Presseinformation des BIBB, 1992 und 1993.

Presseinformation Nr. 32/93 vom 16.07.93 des Landesarbeitsamtes Nordrhein-Westfalen.

Sven-Okke Struve

Erfahrungsbericht aus dem Landesarbeitsamt Nord

Wenn über die "zweite Schwelle" gesprochen werden soll, ist es erforderlich, eine Vorstellung der Dimension zu haben, die am Arbeitsmarkt auftritt. Eine Quantifizierung ist schon deswegen nicht einfach, weil die Jugendlichen nicht ausschließlich aus der dualen Ausbildung als Absolventen eine Beschäftigung suchen; es gibt Abbrecher, die entweder eine neue Lehrstelle suchen oder aber Arbeit vorübergehend oder auf Dauer, es gibt Absolventen, die in Fachoberschulen, Fachschulen oder Berufsfachschulen überwechseln oder ein Studium an Hoch- oder Fachhochschulen aufnehmen. Es gibt auch Abgänger aus der Ausbildung, die im Anschluß nicht erwerbstätig sein wollen oder können. Die überwiegende Zahl nimmt direkt eine Erwerbstätigkeit auf; andere gehen (zunächst) in Arbeitslosigkeit.

Eine aktuelle Darstellung dieser Übergangsvorgänge findet sich in den "Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" des IAB¹ mit Zahlen aus der Bildungsgesamtrechnung des IAB von 1988 und 1975. Nach den dort genannten Zahlen aus 1988 nahmen 73 % der Ausbildungsabgänger eine Erwerbstätigkeit auf, während 6 % in Arbeitslosigkeit gingen.

Auf diese allein auf Westdeutschland bezogenen Zahlen will ich aber nicht weiter eingehen, sondern die Arbeitsmarktschwelle zu beschreiben versuchen, wie sie in den letzten Jahren in den Ländern Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern aufgetreten ist. Beide Länder gehören neben Hamburg zum Bezirk des Landesarbeitsamts Nord, für das ich hier spreche.

Leider sind nicht allzu viele Zahlen verfügbar. Sie entstammen einerseits den Berufsbildungsstatistiken der Länder, andererseits den Arbeitsamts-

¹ Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 2, 1993.

statistiken. Die Begriffe sind untereinander nicht kongruent; sie eignen sich lediglich zur Beschreibung der Größenordnungen. Allerdings bieten sich einige Zusammenhänge an.

Gehen wir zuerst nach **Schleswig-Holstein**.

Ausgangsgröße der Betrachtung sind die Auszubildenden mit bestandener Abschlußprüfung lt. Berufsbildungsstatistik (i.d.R. 80 % bis 90 % der Prüflinge).

Darüber hinaus könnte die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse eine Rolle spielen. Sie sagt allerdings nichts darüber aus, in welchem Umfang neue Lehrverhältnisse abgeschlossen wurden bzw. die Lehre endgültig abgebrochen wurde. Dennoch können aus dieser Zahl in nennenswertem Umfang Arbeitslosmeldungen resultieren:

	1990	1991	1992	1993
bestandene Prüfungen	23.015	21.481	18.547	n.n.
vorzeitig gelöst	6.084	6.137	6.533	n.n.

Die Zahlen werden immer zum Stichtag 31.12. erhoben und liegen damit für 1993 noch nicht vor. Der Trend dürfte sich aber fortsetzen: Die Zahl der Absolventen sinkt und die der vorzeitig gelösten Verträge steigt.

Im Sinne der Problemstellung des Seminars interessiert natürlich die Frage, wer nach der Ausbildung arbeitslos wird, also keine Erwerbstätigkeit aufgenommen hat oder keine weiterführenden Schulen/Hochschulen besucht. Die Arbeitsämter erfassen bei den Zugängen in Arbeitslosigkeit die Kategorie "vorher in betrieblicher Ausbildung". Dies können - wie gesagt - nicht nur Absolventen, sondern auch Ab-

brecher sein oder Ausbildungswechsler, die sich vorsichtshalber arbeitslos gemeldet haben.

Diese Zahlen sehen für Schleswig-Holstein so aus:

	1990	1991	1992	1993
Jan. - August		4.002	3.289	4.330
Jan. - Dezember	6.103	5.343	4.420	n.n.

Bemerkenswert ist dabei, daß sich die Arbeitslosmeldungen aus vorheriger betrieblicher Ausbildung über das ganze Jahr verteilen. Zwar gibt es einen regelmäßigen Anstieg zwischen Juni und August, doch fällt er nicht so deutlich aus, wie man das vielleicht erwarten könnte. Allerdings fallen auch die Lehrabschlußprüfungen nicht nur zur Jahresmitte an. Zahl und Verteilung dieser Meldungen sprechen aber m.E. dafür, daß sich darunter doch etliche Abbrecher/Ausbildungsstellenwechsler befinden.

Für eine Beurteilung der Schwellenproblematik kann die Zugangszahl allein aber nicht ausreichen, weil damit nichts über die Verbleibdauer in Arbeitslosigkeit gesagt ist.

In der Bestandsstatistik erfassen die Arbeitsämter regelmäßig alle arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren. Dies Kriterium ist mit dem vorherigen (Zugang aus betrieblicher Ausbildung) natürlich nicht deckungsgleich. Trotzdem darf man unterstellen, daß zumindest ein sehr großer Teil der Abgänger aus betrieblicher Ausbildung noch unter 20 Jahren ist. Eine genaue Quantifizierung ist hier leider nicht möglich.

In Schleswig-Holstein waren aus dieser Gruppe jeweils Ende August arbeitslos gemeldet:

1990	1991	1992	1993
3.515	3.122	2.915	3.098

Wenn man berücksichtigt, daß in diesen Zahlen auch Schulabgänger und Jugendliche enthalten sind, die nach der Schule gleich eine Erwerbstätigkeit begonnen hatten, fällt unmittelbar auf, daß die regelmäßigen Bestände der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren deutlich niedriger liegen als die Zahl derer, die pro Jahr aus vorheriger betrieblicher Ausbildung zufließen. Der Bestand der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren macht aktuell – Ende August 1993 – 3,4 % aller Arbeitslosen in Schleswig-Holstein aus, gegenüber 3,7 % vor einem Jahr. Die Jugendlichen dieser Gruppe sind damit in unterdurchschnittlichem Maße vom konjunkturellen Anstieg der Gesamtarbeitslosigkeit betroffen.

Wie sieht es nun in **Mecklenburg-Vorpommern** aus?

Ein mehrjähriger Vergleich ist nicht möglich und macht wegen der Umstellung der Ausbildungsordnung auch frühestens ab 1992 Sinn. Die Berufsbildungsstatistik meldet dazu:

	1992	1993
bestandene Prüfungen	6.604	ca. 8.500
vorzeitig gelöst	2.912	n.n.

Arbeitslosmeldungen aus betrieblicher Ausbildung:

	1991	1992	1993
Jan. – August	528	577	1.895
Jan. – Dezember	589	998	

Dagegen waren an Jugendlichen unter 20 Jahren arbeitslos gemeldet (Ende August):

	1991	1992	1993
	6.532	4.195	3.299

Die Arbeitslosigkeit dieser Altersgruppe wird offensichtlich sehr stark durch die schlechte wirtschaftliche Lage im Osten nach der Wende bestimmt. Sie hat aber seither kräftig abgenommen und damit weit überdurchschnittlich am Rückgang der Arbeitslosigkeit insgesamt profitiert. Der Anteil der Jugendlichen beträgt nur noch 2,2 % Ende August 1993 gegenüber 2,6 % vor einem Jahr.

Sieht man sich die monatliche Zeitreihe der Bestände arbeitsloser Jugendlicher unter 20 Jahren aus Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern an, ergibt sich eine bemerkenswerte Schwankungsparallelität:² Der Entwicklungstrend wird durch die konjunkturelle Situation bestimmt, während sich sehr regelmäßig in den Monaten Juni und Juli

² Ausgewiesen in der Statistik des Landesarbeitsamtes.

ein deutlicher Bestandsanstieg ergibt, der genau so regelmäßig im September oder spätestens im Oktober wieder ausgeglichen ist.

Die Vermutung liegt nahe, daß der Bestandsanstieg unmittelbar vom Ausbildungs- und Schuljahresende abhängig ist. Wenn dieser Anstieg aber bis spätestens Oktober wieder ausgeglichen ist, kann dies nur mit einer hohen Fluktuationsrate und einer kurzen durchschnittlichen Verbleibdauer in Arbeitslosigkeit erklärt werden, und zwar in beiden Ländern, unabhängig von der konjunkturellen Lage.

Ich möchte mich nun ergänzend einigen Einzelaspekten des Arbeitsmarkts in Mecklenburg-Vorpommern zuwenden, auch zum Teil mit Bezug auf die Jugendlichen an der zweiten Schwelle.

Der Arbeitsmarkt insgesamt wird natürlich vor allem durch die noch katastrophal hohe Arbeitslosenquote von 17,3 % (Ende August 1993) bestimmt. Immerhin hat Mecklenburg-Vorpommern damit aktuell jedenfalls die "rote Laterne" als Schlußlicht an Sachsen-Anhalt abgegeben. Tatsächlich scheint die wirtschaftliche Talsohle durchschritten zu sein, denn seit mehreren Monaten ist gegenüber dem Vorjahresmonat ein Rückgang der Arbeitslosenzahl zwischen 10.000 bis 15.000 zu verzeichnen. Hierzu tragen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nicht mehr zusätzlich bei, denn sowohl Maßnahmen der beruflichen Bildung wie zur Arbeitsbeschaffung sind rückläufig. Auch die Kurzarbeit hat sich wiederum spürbar verringert und spielt nur noch eine geringere Rolle. Dies kann nur den Schluß zulassen, daß eine Reihe von Arbeitsplätzen neu entstanden ist, und zwar offensichtlich im Bereich des Bau- und Baunebengewerbes, bei Tourismus und Dienstleistungen wie auch bei der Nahrungs- und Genußmittelindustrie. Selbst die Landwirtschaft sucht wieder Fachkräfte und bildet aus, wenn auch in kleinem Rahmen. Der Bedarf an Fachkräften, vor allem aus gewerblich-technischen und Dienstleistungsberufen, ist unverkennbar. Dies wird auch bei der Eingliederung aus Fortbildung und Umschulung deutlich, wo nach bisherigen IAB-Feststellungen rd. 71 % der Absolventen sechs Monate nach der Maßnahme in Arbeit sind. Allerdings landen nicht alle auf neuen Arbeitsplätzen, denn zum Teil findet ein Austausch statt: gut qualifizierte Kräfte verdrängen weniger gut Qualifizierte. Aber auch das dient

der Verbesserung der Beschäftigungsstruktur und ist ein Ziel des Arbeitsförderungsgesetzes. Verschiedene Indikatoren aus der Wirtschaftsstatistik bekräftigen die Annahme einer ersten positiven Entwicklung.

Insgesamt ist die Aussage erlaubt, daß eine Ausbildung oder Umschulung auch in Mecklenburg-Vorpommern vergleichsweise günstige Eingliederungsperspektiven eröffnet.

Absolventen sind auch nicht immer zum Auspendeln gezwungen. Tatsächlich ist die Zahl der Auspendler aus Mecklenburg-Vorpommern 1993 mit einer schlechter gewordenen Konjunktur in Westdeutschland rückläufig. Wenn dennoch die Arbeitslosigkeit zurückging, ist dies ein weiteres Indiz für neugeschaffene Arbeitsplätze.

Auffällig bei der Betrachtung der oben genannten Zahlen ist im übrigen die hohe und offenbar auch weiter wachsende Menge an vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen, und zwar in allen Ländern, einschließlich Mecklenburg-Vorpommern. Dies muß sicherlich Anlaß zu Besorgnis geben, weil darin eine Instabilität der Ausbildungsverhältnisse zum Ausdruck kommt, die letztlich mindestens über verlängerte Ausbildungszeiten zu einer Vergeudung von Ressourcen führt. Dennoch meine ich, daß auch hier eine differenzierende Betrachtung angebracht ist, denn die Bereitschaft zu einem Wechsel der Ausbildung zeigt ja auch, daß Möglichkeiten gesucht und genutzt werden von den Jugendlichen, um eine falsche Ausbildungswahl zu korrigieren oder einer unzureichenden Ausbildung durch den Betrieb zu entgehen und damit schwererwiegende Nachteile mit Dauerwirkung zu vermeiden.

Bei einem nicht ausgeglichenen Ausbildungsstellenmarkt mit allerdings zum Teil unterschiedlichen Vorzeichen in den alten und neuen Bundesländern kann es nicht ausbleiben, daß Jugendliche nicht immer ihren "Traumberuf" finden, der sich andererseits in der Realität oft genug als Illusion herausstellt, weil eher irrationale Gründe für die Wahl ausschlaggebend waren.

Dringend anzuraten bleibt daher, vor der Berufswahl alle verfügbaren Informationsquellen zu nutzen, die über Schülerpraktika, Informations-

veranstaltungen und natürlich die Berufsberatung geboten werden. Insbesondere das flächendeckende Netz an Berufsinformationszentren bietet ausgezeichnete Möglichkeiten, sich ein objektives Berufsbild zu verschaffen und damit die Risiken der Berufswahl zu mindern.

Auch damit wird ein wichtiger Grundstein für einen reibungsloseren Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt gelegt.

Margit Frackmann

Neue Formen des Personalmanagements: Personalplanung und -entwicklung in der Lean Production

Analysen und Interpretationen betrieblicher Strategien bezüglich der Personalplanung haben heute zwei sich überlagernde Entwicklungen zu berücksichtigen:

- die sehr breit geführte Diskussion um "Lean Production" mit den ersten Versuchen einer innerbetrieblichen Umsetzung,
- eine tiefe Rezession, die durch Einschränkung von Produktion und Dienstleistungen zu Massenentlassungen führt.

In gewisser Weise wird durch die schwierige ökonomische Lage eine Neuorientierung in der Personalplanung und der Personalentwicklung erschwert oder sogar konterkariert.

1. Von der Massenfertigung zur flexiblen Massenfertigung

Eine Reihe von Faktoren haben in den westlichen Industrieländern dazu geführt, sich mit den Problemen ihrer Art und Weise Produktion und Dienstleistungen zu erbringen, intensiver auseinandersetzen zu müssen. Da es hier um mehr als die Art zu produzieren etc. geht, sondern auch um die Art zu leben und zu denken¹ soll im folgenden von "neuer gesellschaftlicher Betriebsweise" gesprochen werden.

Welche Anstöße bzw. Entwicklungen haben nun zur Reflektion über unsere gesellschaftliche Betriebsweise geführt?

- Die soziale Ausgestaltung unserer Gesellschaft (trotz beschränktem Ausmaß und Partizipationsmöglichkeiten für eine Reihe von Gruppen

¹ Vgl. Womack u.a., 1990, S. 11.

kann man von einem Ausbau des Sozialstaates in den Jahrzehnten nach dem 2. Weltkrieg sprechen) hat durch die ökonomische Absicherung im Alter und bei Krankheit, durch die Absicherung in Zeiten, die man nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen konnte (wie z.B. alleinstehende Mütter) zu der Möglichkeit eines Lebens ohne Arbeit geführt. Aber auch diejenigen, die sich im Arbeitsprozeß befanden, haben durch einen breiteren Zugang zu Bildung, eine kürzere Arbeitszeit – bezogen auf die Jahres- aber auch Lebensarbeitszeit –, Partizipation (wenn auch nicht im gleichen Maße wie die Kapitaleigentümer) am Produktivitätszuwachs ein größeres Ausmaß an Gestaltungsmöglichkeiten des Lebens außerhalb der Arbeit erhalten. Diese Entwicklungen waren letztlich die Voraussetzungen für die Verschiebungen im System unserer Wertorientierungen. Beispielhaft sind hier die Vorstellungen über Erziehung, Familie/Partnerschaft, Sexualität oder Religion anzuführen. Das unhinterfragte Unterordnen, Einpassen in ein gegebenes Wertesystem, Orientieren an Autoritäten ist dem Wunsch nach Selbstbestimmung, Entwicklung und Förderung der Individualität, nach Handlung durch Einsicht in bestimmte Notwendigkeiten gewichen. Ein Individuum, das in der Kindheit und Jugend ein solches Wertesystem adaptiert hat und auch in seiner Freizeit weiter praktizieren kann, muß Schwierigkeiten haben, sich in der Arbeitszeit einem ganz anderen Wertesystem zu unterwerfen.

Die tayloristische Arbeitsorganisation sieht aber durch rigide Arbeitsteilung, durch ein ausdifferenziertes Aufsichts-, Überwachungs- und Belohnungssystem kaum Spielräume für eine kreative Ausgestaltung des eigenen Arbeitsumfeldes vor – vor allem nicht auf den unteren Hierarchieebenen.

Wünsche, Bedürfnisse und Vorstellungen über eine andere Art zu Arbeiten sind deshalb vor allem auch von jüngeren Menschen mit höherem Bildungsniveau in den Arbeitsbereich hineingetragen worden.

– Allein die von den Arbeitnehmern getragenen Veränderungswünsche hätten wohl kaum genügend Druck ausgeübt (hier kann auf die Humanisierung der Arbeit-Programme der siebziger Jahre verwiesen werden, die weitgehend nach Subventionsende wieder eingestellt wurden), wenn nicht ein weiterer Faktor hinzugekommen wäre: Produktivitäts-

steigerungen im gleichem Ausmaß wie bisher waren mit der tayloristischen Arbeitsorganisation nicht mehr zu erringen. Durch Zergliederung und Effektivierung einzelner Arbeitsschritte, durch strenge Zuordnung der Kompetenzen an verschiedene Hierarchieebenen, durch Ausbau eines Überwachungs- und Kontrollsystems sind zwar für eine ganze Epoche Produktivitätssteigerungen in großem Ausmaß erreicht worden. Die Weiterentwicklung von Technologien und die veränderten Bedürfnisse bezüglich der Arbeitsgestaltung sind mit der Vorstellung von zergliederter, analysierter und zugeordneter Arbeit unter Effizienzgesichtspunkten nicht mehr vereinbar.

Die Erfahrung, daß nur durch das Aufsetzen von C-Technologien auf die alten Formen der Betriebs- und Arbeitsorganisation keine Effizienzsteigerung erreicht werden kann, ist vor allem mit CIM (Computer Integrated Manufacturing) gemacht worden. Eine anfängliche Euphorie, durch Automatisierung von der "Schwachstelle" im Produktionsprozeß, der menschlichen Arbeitskraft unabhängig zu werden, ist einer Ernüchterung gewichen.

– Der Prozeß einer Neuorientierung in der gesellschaftlichen Betriebsweise ist nicht zuletzt durch die enge Verflechtung mit dem Weltmarkt beschleunigt worden: Japan hat in vielen Bereichen industrieller Produktion Produktivitätsvorteile erzielt, die sich in konkreten ökonomischen Erfolgen auf dem Weltmarkt ausgezahlt haben (Unterhaltungselektronik, Automobil, Computer etc.). Selbst wenn auch Japan heute unter strukturellen Wirtschaftsproblemen leidet, so hat es doch immer noch eine andere Ausgangsbasis für die Bewältigung der Probleme. Aus einer Flut von Studien über die spezielle japanische Form einer gesellschaftlichen Betriebsweise sind heute relativ breite Kenntnisse über die Besonderheiten möglich. Ein intensiveres Studium der vorliegenden Publikationen macht eins deutlich: es handelt sich nicht um dieses oder jenes andere Element, daß den ökonomischen Erfolg Japans ausmacht, sondern in der Tat um ein anderes **Gesamtsystem**, das nicht durch die Übernahme einzelner Elemente nachahmbar ist.

2. Was heißt Lean Production?

Als ein entscheidendes Kennzeichen ist für mich nicht das eine oder andere Element der Produktionsorganisation, um das sich hier immer die Diskussion zentriert (Stichworte dafür sind just in time, kaizen, synchrone Entwicklungsprozesse bei Herstellern und Zulieferern, Fehlervermeidung statt Nachbesserung, Vermeidung von Verschwendung-muda- etc.), sondern das grundsätzlich andere Verhältnis zwischen den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern, bzw. ihrer Vertretung, den Führungskräften. Dieses andere Verhältnis ist zwar nicht allein Resultat personalpolitischer Strategien, sondern beruht auch auf traditionellen Strukturen, die im japanischen Gesellschaftssystem noch immer ihre Verankerung haben.

Die Verweise auf eine japanische "Gruppenmentalität", auf ein "generell sehr viel höheres Höflichkeitsniveau", auf die Wichtigkeit der gemeinsamen Konsensfindung können durch konkrete gesellschaftliche Phänomene belegt werden.² Beeindruckend ist das Beispiel des anderen miteinander Umgehens, das sich an Zahlen und Fakten des Rechtssystems manifestiert: in Japan gibt es prozentual auf die Bevölkerung bezogen, weit weniger Rechtsfälle und Rechtsanwälte als in den westlichen Industrieländern.

Die Bereitschaft japanischer Arbeitnehmer, sich in einem hohen Maße mit ihrer Firma zu identifizieren und eine entsprechende Arbeitsleistung zu erbringen, beruht entscheidend auf deren Auffassung, daß sie nicht flexible Manövriermasse bei der Zielsetzung von Gewinnmaximierung sind, sondern Mitglieder einer Betriebsgemeinschaft, die sich nur in ökonomischen Überlebensfragen von ihnen trennen wird. "Grundlage der Identifikation mit der Firma und der Solidarität mit der Firmengemeinschaft auch in schlechten Zeiten ist natürlich nach wie vor das Bewußtsein der 'lebenslangen' Zugehörigkeit zur Firma. Dieses von westlichen Korrespondenten seit einiger Zeit immer wieder versuchte-totgesagte System prägt im gegenwärtigen Japan noch eindeutig die Wertvorstellungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Fachleute weisen darauf hin, daß gerade in Rezessionszeiten der Rückgriff auf ein zuver-

2 Thiede 1993.

lässiges, gut geschultes, loyales und einsatzfreudiges Stammpersonal wichtig ist".³

Dem wird immer entgegen gehalten, daß dies nur für die Mitglieder der großen Firmen gilt, d.h. prozentual ausgedrückt, das ca. 25 % bis 30 % aller japanischen Arbeitnehmer ohne Risiko des Arbeitsplatzverlustes sind. Die vielfältigen Verflechtungen japanischer Betriebe untereinander werden jedoch ebenfalls zur Arbeitsplatzabsicherung des Personals genutzt. Entscheidend wird außerdem die Mentalität sein, Personal nicht im "hire and fire"-Verfahren zu rekrutieren, sondern eine möglichst langfristig dauernde Zusammenarbeit anzustreben.

Voraussetzung einer solchen Einstellung ist bei den in Marktwirtschaftssystemen operierenden und damit Nachfrageschwankungen und -veränderungen ausgesetzten Unternehmen ein flexibel einsetzbares Personal. Arbeitskontrakte mit bis ins einzelne festgeschriebenen Tätigkeitskatalogen auf der einen Seite und den dafür vorhandenen Qualifikationen auf Arbeitnehmerseite auf der anderen Seite wären dafür ein großes Hemmnis. Der Gedanke des flexiblen Einsatzes im Laufe des Berufslebens findet sich deshalb bereits im japanischen Bildungssystem. Eine Berufsausbildung in Form einer spezifischen Vorbereitung auf ein engeres Tätigkeitsspektrum gibt es in Japan nicht. Eine gute Allgemeinbildung mit entsprechenden naturwissenschaftlichen Grundkenntnissen sind die auch von den Firmen akzeptierten Voraussetzungen bei der Mehrheit der neu eingestellten Arbeitnehmer. Die notwendigen Qualifikationen für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit im Betrieb werden dort trainiert, wobei sowohl das Lernen am Arbeitsplatz als auch eine systematische Qualifizierung außerhalb des Arbeitsplatzes in betrieblichen Trainingszentren eine Rolle spielen. Ein bei notwendig werdendem Wechsel transferierbares Wissen erlernt man aber nur bei entsprechender Arbeitsplatzgestaltung. Ein Arbeitsplatz an dem alle planenden, organisierenden und kontrollierenden Elemente fehlen, kann nur Lernplatz für ein spezifisches Handlungswissen sein. Allgemeine Handlungsschemata, die auf andere Situationen übertragbar sind, können hier nicht erlernt werden. Am Beispiel der Montage in der Automobilindustrie zeigt die heute vielzitierte MIT - Studie den anderen Arbeits-

3 Vgl. Thiede 1993, S. 2244.

platzzuschnitt japanischer Automobilindustrien und den größeren Umfang der Qualifizierung der Produktionsarbeiter.⁴

Fest eingeplant sind in vielen japanischen Betrieben auch Arbeitsplatzwechsel im ca. fünfjährigem Rhythmus mit entsprechenden Herausforderungen bezüglich der Aneignung neuen Wissens und Könnens. Auch das zukünftige Management hat sich einer Qualifizierung durch Übernahme verschiedener Arbeitsplätze zu unterziehen, wobei die Tätigkeit in der Produktion (auf shopfloor-Ebene) dazugehört, damit bei späteren Entscheidungen konkrete Kenntnisse über das zu Entscheidende vorhanden sind.

Offensichtlich wird in vielen Firmen auch Wert darauf gelegt, daß die Weitergabe des Wissens an den neu Einzuarbeitenden gut funktioniert. In der Literatur finden sich Beispiele für solche firmenspezifischen Kurse.

Natürlich gibt es aus unserer Sicht auch eine Reihe von Problemen, die eine kritische Bewertung nahelegen: der große Streß durch eine enorme Arbeitsverdichtung, durch Gruppenverantwortung, die für uns nicht vorstellbare Vermengung von Arbeits- und Privatsphäre, die in mindestens in gleichem Maße vorhandene Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, um hier einige zu nennen, ändern indes nichts an dem positiven gesellschaftlichen Grundkonsens den "Faktor Arbeit" in seiner sozialen Dimension zu begreifen und nicht rein als Produktions- und Kostenfaktor in bester Gutenberg'scher Tradition.

3. Wende in unseren Personalmanagementstrategien?

In der Vergangenheit hatten Personalfragen verglichen mit Entscheidungen über technologische Innovationen, Produktentwicklungen oder Standortfragen sicher einen untergeordneten Stellenwert. Dafür gibt es eine Reihe von in der Fachdiskussion immer wieder angeführten Beispielen: die Halle 54 bei VW Wolfsburg ist ein solches. Bei der Inbetriebnahme der vollautomatischen Fertigungsstraße häuften sich die

⁴ Womack u.a. 1990, S. 92.

Probleme, die nicht zuletzt auch durch das zu optimistische Setzen auf die Technik und die mangelnde Berücksichtigung des "Faktors Mensch" herrührten. Der nachträgliche Einbau von Puffern und die zu spät erfolgte Qualifizierung des Anlagenpersonals waren sicher eine sehr "kostspielige" Erfahrung. Dennoch kann man auch heute noch nicht davon ausgehen, daß alle relevanten Unternehmensentscheidungen gleichzeitig auch immer unter Einbezug der personalpolitischen Konsequenzen getroffen werden. Selbst wenn das in dem einen oder anderen Unternehmen schon der Fall ist, dann geschieht das oft durch Planung und Entscheidung des zuständigen Managements ohne Beteiligung der Betroffenen.

Hier stellt sich die Frage, ob und wo es in den Betrieben überhaupt eine längerfristig angelegte Personalplanung und Personalentwicklung gibt? Einige interessante Fakten lassen sich aus einer Marktstudie, die das Bildungsunternehmen CDI in Auftrag gegeben hatte, entnehmen. Befragt wurden 1.500 Geschäftsführer, Personalverantwortliche und Weiterbildungsexperten in westdeutschen Unternehmen. Konkret nach einer Weiterbildungsplanung und Budgetierung befragt, gaben knapp 57% einen Planungszeitraum von einem Jahr an, 24% planen für drei Jahre, 0,5% über diesen Zeitraum hinaus. Immerhin haben ca. 16% nur eine kurzfristige Planung von einem halben Jahr und auf "der Basis eines Monats 'planen' nur zwei Prozent der Befragten."⁵

Diese Daten sind leider nicht aufgeschlüsselt nach Unternehmensgröße. Aus anderer Untersuchung ist aber bekannt, daß kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) in den wenigsten Fällen überhaupt über eine Personalplanung verfügen und ausgewiesene Weiterbildungsbudgets haben.

Befragt nach den Kriterien für die Planung des Weiterbildungsangebotes stehen bei etwas mehr als der Hälfte der Unternehmen Bedarfsanalysen im Vordergrund. Der Bedarf wird dabei aus Unternehmenszielen und aus Stellenprofilen abgeleitet oder erfolgt durch gemeinsame Festlegung von Vorgesetzten und der Geschäftsführung. Immerhin knapp die Hälfte gab an, auch Mitarbeitervorschläge zu berücksichtigen oder jährliche Fördergespräche mit den Mitarbeitern zu führen. Selbst bei vorhandenen

⁵ Maisberger 1993, S. 37.

Zweifeln über die Qualität und Folgewirkung dieser Beteiligung von Mitarbeitern kann doch von einem Umdenken in der Weiterbildungsplanung gesprochen werden. So betonen auch eine Reihe von Weiterbildungern großer Unternehmen, daß sie von einer Angebots- zu einer Nachfrageorientierung kommen wollen. Jedes fünfte befragte Unternehmen benutzt Weiterbildung als Incentive, d.h. zur Motivation.

Bei der Erhebung der Weiterbildungsbeteiligung nach Mitarbeitergruppen ergibt sich das gewohnte Bild: Führungskräfte und Vertrieb haben die höchste Weiterbildungsbeteiligung, Un- und Angelernte kommen am wenigsten in den Genuß einer betrieblich finanzierten Qualifizierungsmaßnahme. Neue Formen der Arbeitsorganisation, d.h. z.B. Einführung von Gruppenarbeit, sind entweder noch nicht sehr verbreitet und/oder haben sich noch nicht in quantitativ meßbarer Weiterbildung niedergeschlagen.

Als Probleme sehen die befragten Bildungsexperten die mangelnde Betrachtung der Weiterbildungskosten als Investitionen, eine fehlende strategische Ausrichtung und die zu niedrige Beachtung des Lerntransfers in das Arbeitsumfeld.⁶

Letzteres ist genau das Problem der kleinen und mittleren Unternehmen, die mangels eigener innerbetrieblicher Weiterbildungseinrichtungen fast alle Qualifizierungsmaßnahmen auf dem Weiterbildungsmarkt einkaufen müssen. Abgesehen davon, daß hier in wenigen Fällen Personalbedarfsanalysen und Personalentwicklungsplanung stattfinden, wäre der erhobene Bedarf auch kaum durch speziell darauf zugeschnittene Angebote zu befriedigen. Eine Weiterbildungsmaßnahme, die den Lerntransfer auf den eigenen Arbeitsplatz ermöglichen soll, muß sehr praxisnah gestaltet sein und sogar möglichst Lernaufgaben aus dem täglichen Arbeitsumfeld beinhalten. Das setzt bei den Weiterbildungsträgern einen hohen Entwicklungsaufwand voraus, der für wenige Nachfrager zu leisten ist. Darüber hinaus wären Trainer erforderlich, die

- sehr breite und gute Praxiskenntnisse haben,
- über eine sehr gute methodisch-didaktische Qualifikation verfügen

⁶ Maisberger 1993, S. 38ff.

- und die sehr flexibel auf die jeweils unterschiedlichen Bedürfnisse und Vorkenntnisse ihrer Teilnehmer reagieren können.

Da wohl auch zukünftig kaum auf dem Weiterbildungsmarkt solche Kurse existieren werden, müssen in der Personalentwicklung, d.h. in der beruflichen Weiterbildung neue Wege gegangen werden.

5. Vom lernenden Individuum zur lernenden Organisation

Da auf externe Angebote, die auf die spezifischen betrieblichen Belange zugeschnitten sind, in den wenigsten Fällen zurückgegriffen werden kann, andererseits aber der Bedarf gerade daran gestiegen ist, verwundern die aktuellen Schlagworte von der "lernenden Organisation", dem "Lernen am Arbeitsplatz" und der "kooperativen Selbstqualifikation" nicht.

Was ist nun unter einer lernenden Organisation zu verstehen? "Unternehmen als lernende Systeme haben keine aufgeblähten Stäbe für Personalentwicklung/Aus- und Weiterbildung, die Trainingsmaßnahmen 'angebotsorientiert' oktroyieren, sondern Führungskräfte und Mitarbeiter, die Visionen entwickeln können und mit ganzheitlichem Denken und Handeln sozio-technische Systeme gemeinsam entwerfen und gestalten, die dauerhaft am geplanten Wandel orientiert sind. Unternehmen als lernende Systeme schließlich benötigen keine Personalpolitik, die sich selber definiert, sondern eine, die isoliertes Denken in engen Grenzen überwinden hilft, eine, die größere Zusammenhänge deutlich macht und damit Sinnvermittlung durch Arbeit einleitet und so dem Mitarbeiter ermöglicht, dem unternehmerischen Geschehen selbst einen Sinn zu geben."⁷ Hier werden von Personalmanagern selber sehr weitgehende Zielsetzungen formuliert, die bei Umsetzung in der Tat einen Paradigawechsel in der gesamten Personalpolitik bedeuten würden.

Voraussetzungen für die gemeinsame Gestaltung "sozio-technischer Systeme", d.h. wohl nichts anderes als Gestaltung betrieblichen Ge-

⁷ Vgl. Hohmann, Gollnick 1993, S. 23.

schehens, gibt es viele, von deren Erfüllung wir noch sehr weit entfernt sind:

- die Existenz von Arbeitsplätzen, die ein Lernen zulassen. D.h. Arbeitsaufgaben müssen planende und kontrollierende Elemente beinhalten, sie müssen eigene Entscheidungen und eigene Verantwortung zulassen,
- didaktische/methodische und persönliche Hilfen, die das Lernen am Arbeitsplatz unterstützen,
- ein gut ausgebautes, jedem Arbeitnehmer zugängliches Informationssystem,
- Zeit und Raum für Mitarbeiterbeteiligung,
- ein Management, das sich als Dienstleister und nicht als Kontrolleur, Überwacher, Entscheider versteht. Das setzt auch voraus, daß dieses Management lernfähig ist und selbst Wissen in motivierender Form weitergeben kann,
- ein Entlohnungssystem, das sowohl individuelle als auch gruppenbezogene Leistungsaspekte berücksichtigt.⁸

Es gibt dazu bereits eine Reihe von betrieblichen Ansätzen, die neue Wege eingeschlagen haben. Einige Beispiele sollen abschließend benannt bzw. kurz vorgestellt werden:

1. Eine Mitarbeiterbefragung als Unternehmensdiagnose, durchgeführt bei Digital Equipment International GmbH, Kaufbeuren,
2. Lerninseln in der Erstausbildung bei Mercedes, Gaggenau,
3. Moderatorenausbildung von Industriemeistern bei Krupp, Rheinhäusen.

Zu 1.: Diese Mitarbeiterbefragung wurde als "Teil eines umfassenden Personal- und Organisationsentwicklungsprozesses eingesetzt, mit dem mehrere Ziele verfolgt wurden":⁹

⁸ Vgl. Reiß 1992, S. 459ff.

⁹ Vgl. Hohmann, Gollnick 1993, S. 21.

- durch die Mitarbeiterbefragung über Erfahrungen, Ideen und Interessen sollte ein Bild der betrieblichen Stärken und Schwächen entstehen als Grundlage für eine zukunftsorientierte Organisation ("Knowledge-based Organization"),
- ein interdisziplinär zusammengesetztes Mitarbeiter-Team sollte die Informationsgewinnung und -auswertung selbst vornehmen (Partizipation),
- mit der Befragung sollten sämtliche unternehmensrelevante Aspekte am Standort erfaßt werden, wie z.B. Sicherheit des Arbeitsplatzes, Image des Arbeitsgebers, soziale Beziehungen, Kommunikation, Organisation, Führungsinstrumente, -stil, Arbeitsbedingungen und -inhalte (Selbstbild),
- in die Befragung einbezogen werden sollten auch Kunden, Zulieferer, damit Informationen und Erwartungen, die von außen an das Unternehmen herangetragen werden, mit erfaßt wurden (Fremdbild).

Sowohl von den Mitarbeitern als auch von Kunden und Lieferanten wurde lt. Bericht diese Art von Diagnose positiv aufgenommen und "kreativ-konstruktiv" mitgearbeitet.¹⁰

Das ist sicher eine richtige Einschätzung, betrachtet man die betrieblichen Erfahrungen, die bereits mit der Einführung von Qualitätszirkeln gemacht wurden. Die meisten Mitarbeiter haben immer schon an ihrem Arbeitsplatz mitgedacht und über mögliche Verbesserungen konkrete Vorstellungen entwickelt – nur hat sie leider bisher nie jemand danach gefragt, geschweige denn dazu ausdrücklich aufgefordert, ihre Erfahrung mit einzubringen.

Zu 2.: Um wieder eine stärkere Anbindung des beruflichen Lernens an den konkreten Arbeitsalltag zu erreichen, hat Mercedes-Benz in Gaggenau in den Produktionsbereichen "Lerninseln" eingerichtet.

¹⁰ Ebd.

"Folgende Merkmale kennzeichnen beispielhaft eine Lerninsel:

- Auszubildende unterschiedlicher Berufsgruppen fertigen ein Produkt oder eine Produktgruppe bzw. warten einen Maschinenpark gemeinsam, wobei der Auftrag mehr als eine "Funktion" umfassen muß. Analog teilautonomer Arbeitsgruppen sind direkte und indirekte Funktionen (planende, steuernde, produzierende, prüfende/kontrollierende und ökonomische) miteinander verknüpft,
- Auszubildende führen die Aufgabe hochgradig selbständig und selbststeuernd aus, können aber bei Bedarf einen Fachausbilder hinzuziehen. Der "Lerniselfachausbilder" begleitet das Team. Er ist hierbei weniger der Problemlöser als vielmehr sowohl der Moderator als auch Prozeß- und Entwicklungsbegleiter,
- Lerninseln spiegeln die Infrastruktur der Arbeitsumgebung wider, sind jedoch erweitert um eine Lerninfrastruktur, die der Reflexion des Arbeitsauftrags, der sozialen Prozesse und der gesamten Umfeldbedingung dient,
- dem tayloristischen Arbeitsmodell mit seiner sequenziellen, linearen Arbeitsweise wird eine ganzheitliche, paralleles Denken und Handeln entwickelnde Lern-Arbeits-Form entgegengestellt."¹¹

Zu 3.: Qualifizierung als "Massengeschäft" läßt sich zukünftig nicht mehr vorwiegend im Kurssystem außerhalb der Arbeit betreiben. Doch Lernen in der Arbeit muß – wie bereits gesagt – begleitet und unterstützt werden. In der Produktion könnten die Industriemeister bei zukünftiger Entlastung von organisatorischen Aufgaben durch Einführung von Gruppenarbeit diese Aufgabe übernehmen. Mit dem Projekt der Ausbildung von Industriemeistern zu Moderatoren ist im Qualifizierungszentrum Rheinhausen ein solcher Weg eingeschlagen worden.¹²

¹¹ Vgl. Mercedes-Benz 1992, S. 13.

¹² Vgl. Frackmann, Lehmkuhl 1992.

Literatur

- Breuckler, N.:** Lean Production – eine Chance für die Personalentwicklung, in: Personalführung 7/92, S. 565–569.
- Frackmann, M., Lehmkuhl, K.:** Weiterbildung für Lean Production – Anforderungen an einen neuen Arbeitnehmertypus – Qualifizierungskonzepte für Gruppenarbeit, in: WSI-Mitteilungen 2/93, S.61–69.
- Hohmann, R., Gollnick, R.:** Vom lernenden Individuum zur lernenden Organisation, in: Personalwirtschaft 6/93, S. 18–23.
- Maisberger, P.:** Umbruch in der Personalentwicklung, in: Personalwirtschaft 8/93, S.36–40.
- Mercedes-Benz, Gaggenau:** Zwischenbericht Modellversuch "DELTA" (Dezentrales Lernen und Arbeiten) vom Juni 1992, FKZ D 0594.00/D 0594.00 B.
- Reiß, M.:** Schlanke Produktion: Primär Personalführung ist gefordert! in: Personalführung 6/92, S. 456–461.
- Womack, J.P., Jones D.T., Roos, D.:** Die zweite Revolution in der Automobilindustrie. Frankfurt, New York 1992.
- Thiede, U.:** Vom Sinn und Unsinn der Übernahme japanischer Wirtschaftsstrukturen, in: ibv Nr. 30 vom 28.7.1993, S.2243–2246.

Reinhard Zedler

Betriebliche Ansätze zur Eingliederung Ausgebildeter: Notwendige Maßnahmen aus unternehmerischer Perspektive

Für junge Menschen ist die Lage auf dem Lehrstellenmarkt in den beiden Teilen Deutschlands sehr verschieden: In den ostdeutschen Bundesländern fragen viele Schulabsolventen nach einem Ausbildungsplatz; hier steht also die Bereitstellung eines ausreichenden Angebotes im Vordergrund der öffentlichen Diskussion. In den westdeutschen Bundesländern besteht dagegen ein ausreichendes Ausbildungsangebot. Aber für viele junge Erwachsene stellt sich nach der bestandenen Abschlußprüfung die Frage nach der Übernahme, nach der anschließenden Beschäftigung. Diese Frage stellen vermehrt auch Auszubildende in den neuen Bundesländern, wo die Arbeitslosigkeit unter den Ausgebildeten unauffällig zunahm. Für junge Menschen ist also die Situation nach der Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt in den beiden Teilen Deutschlands ähnlich.

In Zeiten guter Wirtschaftskonjunktur fanden die ausgebildeten Fachkräfte wenn nicht im Ausbildungsbetrieb, so doch in anderen Unternehmen einen Arbeitsplatz. Gegenwärtig macht es jedoch die schwierige Geschäftslage vielen Ausbildungsbetrieben unmöglich, alle Auszubildenden nach bestandener Prüfung in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen.

Die Fragen nach dem Übergang von der Berufsausbildung in die Beschäftigung, vor allem in den westdeutschen Bundesländern, sollen im folgenden beschrieben werden. Zunächst werden die Schwierigkeiten beim Übergang in die Berufstätigkeit in den 80er Jahren und in der Gegenwart in quantitativer Hinsicht skizziert (1). Dann werden verschiedene Lösungsansätze dargestellt, die Betriebe entwickelt haben, um das Problem der Weiterbeschäftigung von Ausgebildeten zu lösen (2). Diese

verschiedenen Ansätze von Unternehmen werden zu Strategien zusammengefaßt, mit denen die beruflichen Eingliederungschancen von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden sollen (3). Die gegenwärtigen Schwierigkeiten junger ausgebildeter Fachkräfte, einen Arbeitsplatz zu finden, werden sich besser lösen lassen, wenn Verkürzungen in den institutionellen Regelungen des Arbeitsmarktes aufgelöst werden. Deshalb werden zum Abschluß Ansätze für eine flexiblere Arbeitsmarktpolitik erörtert (4).

1. Übergangsprobleme nach der Berufsausbildung in quantitativer Hinsicht

Schon in früheren Jahren fiel es jungen Ausgebildeten nicht immer leicht, nach der Prüfung gleich einen Arbeitsplatz zu finden. Gegen Ende der 80er Jahre hatten sich diese Probleme beim Übergang in den Beruf zwar verringert. Trotz einer insgesamt besseren Situation am Arbeitsmarkt war es jedoch für junge Erwachsene schwierig, nach bestandener Prüfung weiter beschäftigt zu werden.¹

Diese Situation spiegelte sich auch in einer Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln, 1987 wider. Demnach gaben rund 60 % der Betriebe an, daß sie im Zeitraum von 1984 bis 1987 alle ihre Auszubildenden übernommen hatten; rund 40 % konnten beziehungsweise wollten es dementsprechend nicht.² Für jene Betriebe, welche die Ausgebildeten zwischen 1984 und 1986 nicht übernehmen konnten, waren verschiedene Gründe maßgebend:

- Jeder dritte Betrieb gab den fehlenden Übernahmewunsch der Auszubildenden an;
- für jeden dritten Betrieb war die mangelnde Eignung der Auszubildenden ausschlaggebend;
- jeder vierte Betrieb hatte über Bedarf ausgebildet;

1 Zedler 1991, S. 186.

2 Hermann, Hüchtermann-Hoppe 1990, S. 22.

- jeder zehnte Betrieb machte seine wirtschaftliche Situation für die Nichtübernahme verantwortlich.³

In Zeiten der Konjunktur stellte sich für Ausgebildete in Großbetrieben die Situation günstig dar. So verzeichnete die Siemens AG für das Jahr 1991/92 bei den Facharbeitern eine Übernahmeerquote von 81 % im Unternehmen sowie Weiterarbeit bei Beschäftigungsgesellschaften (einschließlich Übergangslösungen). Ferner waren 16 % der Ausgebildeten auf eigenen Wunsch weggegangen. Nur drei Prozent waren wegen Arbeitsmangels ausgeschieden.

Doch heute zwingt vor allem die Rezession den Unternehmen mehr denn je die Entscheidung auf, weniger Ausgebildete zu übernehmen. Über die Dimension dieser Entwicklung geben die amtlichen Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit Aufschluß.

Bis Oktober 1993 meldeten sich bei den Arbeitsämtern in Westdeutschland insgesamt 104.188 junge Menschen nach betrieblicher Ausbildung arbeitslos.⁴ Gegenüber den ersten zehn Monaten des Vorjahres ist dies eine Steigerung von 35 %. Allerdings ist bei diesen Zahlen zu berücksichtigen, daß auch Abbrecher der Ausbildung darunter gezählt sind. Wenngleich die Daten dadurch etwas überhöht sind, wird doch die Größenordnung des Problems deutlich.

In Ostdeutschland war der Anstieg der Arbeitslosigkeit nach der Berufsausbildung noch höher; denn von Januar bis Oktober 1993 wurden insgesamt 21.134 Menschen nach der Berufsausbildung arbeitslos.⁵ Im Vergleichszeitraum des Vorjahres waren es 7.989 – dies entspricht einer Zunahme um das 1,6fache. Im gesamten Jahr 1992 registrierten die Arbeitsämter 9.934 Jugendliche, die nach der Lehre ohne Beschäftigung blieben. Bei dieser Erhöhung der Arbeitslosigkeit ist zu berücksichtigen, daß im Jahr 1992 wegen der Verlängerung der Ausbildungszeit noch nicht so viele Abschlußprüfungen stattgefunden hatten wie in diesem Jahr. Trotz dieser Einschränkungen läßt sich sagen: Die Arbeitslosigkeit

3 Ebenda S. 23.

4 Bundesanstalt für Arbeit 1993.

5 Ebenda

nach betrieblicher Ausbildung hat im Westen wie im Osten Deutschlands zugenommen.

Bei der Arbeitslosigkeit nach bestandener Abschlußprüfung sind in den beiden Teilen Deutschlands unterschiedliche Gruppen betroffen. In den westdeutschen Bundesländern hat die Arbeitslosigkeit besonders unter Männern zugenommen. So verzeichnete die Statistik bei den Männern einen Zuwachs gegenüber dem Vorjahr um 44 %, bei den Frauen um 26 %.

Hingegen sind in den ostdeutschen Bundesländern vor allem Frauen von Arbeitslosigkeit betroffen; denn bei ihnen verzeichnete die Statistik eine Zunahme von 4.218 auf 11.665 gegenüber dem Vorjahr. Dies ist ein Anstieg von 177 %. Dagegen erhöhte sich die Arbeitslosigkeit bei den Männern im Vergleichszeitraum relativ weniger, nämlich von 3.771 auf 9.461.

Bei diesen statistischen Daten ist zu berücksichtigen, daß die Übernahmeprobleme von Branche zu Branche verschieden groß sind. Kaum Probleme, den Fachkräfte-Nachwuchs unterzubringen, haben das Handwerk und die Bauindustrie. Dagegen schlägt in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der chemischen Industrie die Beschäftigungskrise voll durch. In Ost- wie in Westdeutschland steht derzeit die industrielle Beschäftigungsentwicklung im Zentrum der arbeitsmarktpolitischen Diskussion. Ein Grund für die große Entlassungswelle in der westdeutschen Industrie ist, daß nach dem Überschreiten des Wiedervereinigungsgipfels Ende 1991 die Kapazitätsauslastung spürbar gesunken ist. Wegen der geringen Auslastung der Maschinen und Anlagen schlagen die Fixkosten stärker durch. Das westdeutsche Verarbeitende Gewerbe zählte im August 1993 knapp 800.000 Arbeitsplätze weniger als vor zwei Jahren.⁶ Da vor allem die Industriebetriebe Mitarbeiter entlassen, können sie auch nicht allen Jugendlichen nach abgeschlossener Ausbildung einen Arbeitsplatz anbieten.

6 Hof 1993, S. 2.

2. Betriebliche Lösungsansätze

Viele Ausbildungsbetriebe stecken personalpolitisch in einem Dilemma. Angesichts der Rezession müssen sie Arbeitsplätze abbauen. Die Entscheidung liegt – zugespitzt formuliert – zwischen den älteren, bewährten Mitarbeitern, die vielfach lange im Unternehmen tätig sind und vielleicht Familie zu versorgen haben, und den jungen Nachwuchskräften, die dringend benötigt werden, andererseits aber noch nicht familiär gebunden sind. In diesem Konflikt versuchen Unternehmen, Kosten zu senken, indem sie sich von ihren älteren Mitarbeitern trennen. Andere Betriebe entscheiden sich allein oder zusätzlich dafür, junge, ausgebildete Fachkräfte zu entlassen.

Doch diese Entscheidung haben sich viele Betriebe nicht leicht gemacht. Denn sie haben in die Ausbildung eines Lehrlings – je nach Berufsbild – zwischen 70.000 und 120.000 DM investiert. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat die Kosten der betrieblichen Ausbildung für 1991 untersucht.⁷ Danach betragen die durchschnittlichen Bruttokosten über alle Betriebe pro Jahr und Auszubildenden 29.573 DM. Von diesen Bruttokosten sind die Erträge abzuziehen, also die in Geld bewerteten produktiven Leistungen der Auszubildenden während der Lehrzeit. Das Bundesinstitut errechnete Erträge von 11.171 DM. Diese Bruttokosten und Erträge variieren zwar zwischen den einzelnen Betriebsgrößen und Branchen; aber nach Abzug der Erträge in Höhe von 11.171 DM ergaben sich Ausbildungskosten von 17.862 DM. Diese Kosten hat ein Betrieb im Durchschnitt zu tragen.

Allgemein versuchen die Ausbildungsbetriebe, ihre jungen Fachkräfte schon aus Wirtschaftlichkeitserwägungen zu halten. Es kann also keine Rede davon sein, daß bei Betrieben die Nichtübernahme ausgebildeter Jungfachkräfte in ein Arbeitsverhältnis zur Tagesordnung gehört. Bei ihren Bemühungen, dieses Human-Kapital zu sichern, realisieren die Unternehmen verschiedene Ansätze:

7 v. Bardeleben u.a. 1993.

1. Befristeter Arbeitsvertrag

Die meisten Betriebe bieten zur Überbrückung der Beschäftigungsflaute befristete Arbeitsverträge. Vor allem jungen Männern, die noch ihren Wehrdienst oder Zivildienst zu leisten haben, werden solche Verträge zur Überbrückung angeboten. Gesetzliche Grundlage dafür ist das Beschäftigungsförderungsgesetz. In diesem Gesetz besagt der § 1: Es ist zulässig, "die einmalige Befristung des Arbeitsvertrages bis zur Dauer von 18 Monaten zu vereinbaren, wenn 1. der Arbeitnehmer neu eingestellt wird oder 2. der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausbildung nur vorübergehend weiterbeschäftigt werden kann, weil kein Arbeitsplatz für einen unbefristet einzustellenden Arbeitnehmer zur Verfügung steht". Die befristete Übernahme kann sowohl im erlernten Beruf oder in einem berufsfremden Bereich erfolgen.

2. Berufsfremde Tätigkeit

Großbetriebe setzen ausgebildete Fachkräfte, die sie nicht übernehmen können, zunächst berufsfremd ein, ehe eine für ihre Qualifikation entsprechende Beschäftigung gefunden ist. So können zum Beispiel Laboranten in der Produktion oder Industriemechaniker nach entsprechender Qualifizierung in Chemikantentätigkeiten eingesetzt werden.

3. Teilzeitbeschäftigung

Für Betriebe ist die Teilzeitarbeit ein Ansatz, trotz angespannter Personalsituation möglichst viele Auszubildende nach bestandener Abschlußprüfung zu übernehmen. So gibt es bei der Bayer AG zu wenig freie Stellen für Büro- und Industriekaufleute, mathematisch-technische Assistenten, Chemielaboranten und alle in technischen Berufen Ausgebildeten. In diesen Berufen sollen alle frei werdenden Arbeitsplätze, die für Ausgebildete vorgesehen sind, geteilt werden. Demnach würde dann jede dieser Stellen künftig von zwei Ausgebildeten besetzt.⁸ Allerdings bedeutet diese Teilzeitbeschäftigung auch geteiltes Gehalt.

⁸ Bayer fördert jetzt verstärkt Teilzeitarbeit, 1993.

4. Überleitprogramme

Wenn die Übernahmemöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb erschöpft sind, werden die Ausgebildeten in einem Unternehmen an andere Betriebe mit Personalbedarf vermittelt. Auf diesem Wege werden die Ausbildungsinvestitionen für das gesamte Unternehmen nutzbar.

Eine weitere Variante in diesem Zusammenhang realisiert die Degussa AG in Hanau. Bei diesem Konzept verbleiben die Auslerner drei Monate, bei Bewährung auch länger, in der Ausbildungsabteilung. Die Ausbildungsverantwortlichen sorgen – zusammen mit der Personalabteilung – dafür, daß die ehemaligen Auszubildenden in Fachabteilungen vermittelt werden, auch wenn keine feste Planstelle vorhanden ist. Der Einsatz sollte mindestens eine Woche, besser aber einen Monat oder länger dauern. Dabei fungiert die Ausbildungsabteilung wie eine Art interne Leasingfirma und "verleiht" die Auslerner an die anfordernden Abteilungen. Bei diesem Einsatz werden möglichst die Fachkenntnisse berücksichtigt, die in der Ausbildung erworben wurden. Es ist offenkundig, daß die Auslerner, die sich bei ihrer Arbeit in der jeweiligen Abteilung bewähren, bei einer frei werdenden Stelle auf Dauer übernommen werden.

Neuerdings haben Unternehmen der Automobilindustrie eigene Lösungen entwickelt, um möglichst viele jüngere Fachkräfte zu übernehmen. So haben Vorstand und Betriebsrat der Rüsselsheimer Adam Opel AG nach Presseberichten im November 1993 eine Vereinbarung geschlossen. Demnach werden Lohnerhöhungen begrenzt und das Weihnachtsgeld für 1993 und 1994 fällt geringer aus. Im Gegenzug hat sich das Unternehmen bereit erklärt, alle Auszubildenden zu übernehmen, jedoch mit verkürzter Wochenarbeitszeit. So können die Jungfacharbeiter im ersten Jahr nur 25 Stunden pro Woche arbeiten, im zweiten 30 Stunden und erst im dritten die dann tariflich geltende Wochenarbeitszeit.

Eine weitere Variante hat die Volkswagen AG erarbeitet. Wie berichtet wird, sollen bei einem sogenannten Staffettenmodell Lehrlinge schrittweise integriert und ältere Arbeitnehmer stufenweise ausscheiden.

Die Unternehmen suchen also zu Recht ihre eigenen Wege, die ausgebildeten Fachkräfte zu übernehmen. Die Lösungsansätze reichen von befristeten Verträgen über berufsfremde Tätigkeiten und Teilzeitbeschäftigung bis zu Überleitprogrammen. Diese Elemente können auch je nach Bedarf kombiniert werden.

3. Notwendige Maßnahmen aus unternehmerischer Perspektive

Für das Jahr 1994 werden ein deutlicher Rückgang der Erwerbstätigkeit und ein entsprechender Anstieg der Arbeitslosigkeit vorausgesagt. Wenngleich Bundesregierung und Vertreter der Wirtschaft unterschiedlicher Auffassung über die Konjunkturaussichten sind, so sind sich alle Beteiligten einig, daß in diesem Jahr weiter Beschäftigung abgebaut wird und damit die Arbeitslosigkeit steigt. So hat ein Großteil der vom Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, im Dezember 1993 befragten Verbände angegeben, 1994 einen weiteren Abbau des Personalbestandes zu planen. Dabei werden als entscheidende Motive die Senkung der Kosten und die Stärkung der angeschlagenen internationalen Wettbewerbsfähigkeit genannt.

Wenn in Unternehmen weiter Personalkapazitäten abgebaut werden, können Ausbildungsbetriebe Jugendlichen nach abgeschlossener Ausbildung oft keinen Arbeitsplatz anbieten. In dieser Situation sind Lösungsansätze zur Übernahme von Ausgebildeten gefragt, wie sie Unternehmen bereits entwickelt haben. Weiterführend sind auch Grundsätze, über die sich der paritätisch besetzte Chemie-Berufsbildungsrat zur Übernahmeproblematik verständigt hat. Beide Sozialpartner haben hierzu in einer Erklärung vom 12. November 1993 festgestellt:

"Nach wie vor gilt die Aussage: Ausbildung geht vor Übernahme. In Einzelfällen entstehende Übernahmeprobleme sollten nicht zum Anlaß genereller Ausbildungsreduzierung genommen werden. Wenn die Übernahme in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis im erlernten Beruf nicht möglich ist, sollten die Unternehmen andere Beschäftigungsmöglichkeiten prüfen".⁹

9 Vgl. Erklärungen des Berufsbildungsrates 1993.

Zur Bewältigung der Übernahmeprobleme wird in der Erklärung auf folgende Möglichkeiten hingewiesen:

- Berufsfremde Tätigkeit,
- befristeter Arbeitsvertrag und
- Teilzeitbeschäftigung.

Die aufgeführten Maßnahmen können, wie es in der Erklärung des Berufsbildungsrates heißt, auch miteinander kombiniert werden, wenn dies notwendig oder zweckmäßig erscheint. Kann eine Übernahme nicht realisiert werden, sollten die Unternehmen prüfen, in welcher Weise sie Hilfestellung beim Wechsel des Arbeitsverhältnisses geben können, zum Beispiel Kontakte mit der Arbeitsverwaltung oder mit anderen Unternehmen.

Die Vorschläge des Chemie-Berufsbildungsrates greifen Überbrückungsmodelle auf, die bereits in den 80er Jahren entwickelt wurden.¹⁰ Unter den veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gewinnen diese Konzepte neue Bedeutung.

In diesem Zusammenhang ist die berufsfremde Tätigkeit für Ausgebildete eine notwendige Maßnahme. Denn allgemein ist auch in Bereichen der Industrie mit bisher hohem Anteil an angelernten Kräften ein höherer Bedarf an Facharbeitern festzustellen, weil sich die Ablauforganisation änderte und neue Produktionstechnologien eingesetzt wurden. Daher ist es sinnvoll, für junge Ausgebildete auch im berufsfremden Einsatz eine Beschäftigung anzustreben. Dieser Einsatz im Produktionsbereich kann in der Personalentwicklung auch auf die Karriere angerechnet werden.

Auch der Abschluß befristeter Arbeitsverträge ist ein gutes Mittel, um bei schlechter Wirtschaftslage den betrieblich Ausgebildeten doch noch eine Arbeitsmöglichkeit zu bieten. In der Zeit der befristeten Beschäftigung können die jungen Fachkräfte praktische Berufserfahrung ge-

¹⁰ Zedler 1991, S. 186.

winnen, die für sie später – bei einer möglichen externen Bewerbung – von großem Nutzen ist. Außerdem bietet der befristete Vertrag den Vorteil, daß die Ausgebildeten bei Arbeitslosigkeit nach einem halben Jahr ein höheres Arbeitslosengeld erhalten.

Allerdings ist das Beschäftigungsförderungsgesetz selbst bis zum 31. November 1995 befristet. Deshalb setzt sich die unternehmerische Wirtschaft für die Fortgeltung des Gesetzes ein.

Eine weitere Lösungsmöglichkeit ist die Teilzeitarbeit. Mit der Teilzeitbeschäftigung können die Eingliederungschancen junger Fachkräfte verbessert werden. Allerdings können Teilzeitbeschäftigungen nur dann realisiert werden, wenn es in einem Unternehmen organisatorisch sinnvoll ist und die Mitarbeiter für die zu besetzende Stelle entsprechend qualifiziert sind.

Manche Unternehmen regen die externe Weiterbildung ihrer jungen Facharbeiter – etwa zum Techniker – an und beurlauben für diese Zeit ihre Mitarbeiter.

Auch die jungen Fachkräfte selbst, die nach der Abschlußprüfung arbeitslos wurden, sind gefordert. Sie sollten selbst aktiv werden, die Zeit zur eigenen Weiterqualifizierung nutzen. Angesichts der technischen und wirtschaftlichen Veränderungen lohnt sich die Qualifizierung in modernen Techniken oder Fremdsprachen. Wie Befragungen der nordrhein-westfälischen Industrie- und Handelskammern ergeben haben, ist für eine berufliche Karriere die Fortsetzung des Lernens nach der Ausbildung entscheidend.¹¹

Doch dieser Vorschlag zur Weiterqualifizierung ist leichter gesagt und geschrieben als getan. Denn diese Empfehlung stößt bei den staatlichen Einschränkungen von Fortbildung und Umschulung, zum Beispiel bei der Fortbildung von Meistern und Technikern, und der Beschränkung auf die nur noch "notwendige" Förderung an Grenzen. Um die Probleme der Arbeitslosigkeit ausgebildeter Fachkräfte zu lösen, sind also insgesamt weitere Strategien für den Arbeitsmarkt nötig.

¹¹ Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen 1993.

4. Ansätze für eine flexiblere Arbeitsmarktpolitik

In der Bundesrepublik Deutschland wird im Jahr 1994 mit einer steigenden Arbeitslosigkeit gerechnet. Eine Zunahme der Arbeitslosigkeit droht in den westlichen Industrienationen auf über 36 Millionen Personen. Besonders schwer trifft es die Europäische Union (EU). Mit gut 18 Millionen stellt die EU mehr als die Hälfte der für 1994 im gesamten OECD-Raum erwarteten Arbeitslosen. Die Arbeitslosenquote in der Europäischen Union liegt um 3,5 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt von 8,6 %.

Die zu erwartende, hohe Zunahme der Arbeitslosigkeit veranlaßt Fachleute in Brüssel laut über den negativen Einfluß von hohen Arbeitsverdiensten, Steuern und Sozialbeiträgen sowie der am Arbeitsmarkt herrschenden Regelungsdichte auf die Beschäftigungsentwicklung nachzudenken. Eine Reform, welche die Funktionsfähigkeit des deutschen Arbeitsmarktes verbessert, hat fünf Bausteine.¹²

1. Lohnpolitik

Oberstes Ziel der Lohnpolitik muß es sein, bei der Lohnfindung mehr als bisher die Interessen der Arbeitssuchenden zu berücksichtigen. Besonders die Langzeitarbeitslosen sitzen bekanntlich nicht mit am Tisch, wenn im Rahmen einer verteilungsorientierten Lohnpolitik über Lohnprozente für die Arbeitsplatzbesitzer verhandelt wird.

Die Folge ist, daß ein beschäftigter europäischer Arbeitnehmer heute preisbereinigt 15 % mehr als 1984 verdient. Für den amerikanischen Kollegen gibt es hingegen schon seit 1987 keine realen Zuwächse mehr. Als Folge dieser Zurückhaltung ist die Arbeitslosigkeit dort vergleichsweise gering; 1994 wird die Arbeitslosenquote in den USA deutlich unter 7 % liegen.

Die lohnpolitischen Lehren daraus sind: Die Lohnpolitik muß mehr Flexibilität bei den Reallöhnen zulassen, notfalls auch nach unten. Denn je größer die Differenzierung der Reallöhne ist, desto geringer sind die

¹² Arbeitslosigkeit Sorgenkind EG, 1993.

Beschäftigungsverluste und somit die Arbeitslosigkeit. In diesem Zusammenhang hatte Bundespräsident Richard von Weizsäcker in seiner Ansprache zu Weihnachten 1993 mit Recht herausgestellt, daß sich Beschäftigung nur sichern lasse, wenn an unterschiedlichen Arbeitsplätzen auch Unterschiede für Arbeitszeit und -lohn gelten könnten. Nur wenn der Zusammenhang von Ertrag, Lohn und Arbeitszeit beachtet werde, könne den Arbeitssuchenden geholfen werden.

2. Flexiblere Beschäftigungsformen

Eine flexiblere Lohnpolitik erfordert auch Alternativen zum herkömmlichen Arbeitsverhältnis. Die stärker individualisierte Arbeitswelt von heute und morgen erfordert individuelle Lösungen. Die wachsende Beschäftigung im Dienstleistungsbereich bringt innovative Arbeitsangebote hervor, wie Just in time und Wochenendarbeit, Beschäftigung auf Zeit und zur Probe, Teilzeitarbeit, Tele-Heimarbeit und Teilarbeitsplätze (Job sharing).

Für die Bundesanstalt für Arbeit könnten durch mehr Teilzeitarbeit schätzungsweise bis zu zwei Millionen neue Arbeitsplätze in Deutschland geschaffen werden. Dazu müßte allerdings der Anteil der Teilzeinstellen von derzeit 16 % auf etwa ein Drittel – wie in den Niederlanden – erhöht werden.

Alle diese Beschäftigungsformen sind aus der Sicht mancher Betroffener weniger attraktiv als der herkömmliche Vollzeit-Arbeitsrhythmus. Doch diese neuen Angebote bieten mehr Beschäftigungsmöglichkeiten als die heutige Acht- bis Fünf-Uhr-Arbeitswelt. Dies beweist die Nachfrage nach Zeitarbeitern.

3. Neue Sozialpolitik

Das geltende Sozialleistungsrecht erweist sich bisher als Hemmnis für Beschäftigung. Denn viele Bezieher von Sozialleistungen verzichten allein schon deswegen auf eine Erwerbstätigkeit, weil das Erwerbseinkommen zum Teil voll auf die Sozialleistungen angerechnet wird. Diese Besteuerung von Erwerbseinkommen läßt dem einzelnen nur die Wahl

zwischen dem Bezug von Arbeits- oder Transfereinkommen; aber die sozialpolitisch sinnvolle Kombination beider Einkommensmöglichkeiten wird verhindert.

Hier könnte eine Sozialpolitik nach dem Muster der negativen Einkommenssteuer den Anreiz zur Beschäftigung stärken. Niedrigere Erwerbseinkommen sollten bis zum Erreichen einer gewissen Einkommensgrenze durch Sozialtransfers aufgestockt werden können. Auf diese Weise könnten auch geringer entlohnte Tätigkeiten erhalten bleiben.¹³

4. Weniger Bestandsschutz

Die Arbeitsmärkte in den Ländern der Europäischen Union sind von den Tarifparteien im Laufe der Zeit mit einem dichten Netz von Regelungen überzogen worden. Dazu gehören besonders der Bestandsschutz und das Recht für Sozialpläne. Daß dennoch entlassen werden kann, ist dann oft eine Frage des Preises – mit negativen Folgen. So zahlte Ford Deutschland 1992 je abgebauter Stelle überschlägig eine Abfindung von 220.000 DM. Genau so viel kostet heute im Durchschnitt ein neuer Arbeitsplatz in der Industrie. Ein weiteres Beispiel für die absurden Folgen des Bestandsschutzes bietet die Stilllegung der Produktion in der Chemischen Fabrik Kalk (CFK). Hier wurden 1993 50 Millionen DM für einen Sozialplan ausgegeben. Angesichts solcher Trennungskosten wird der Erhalt der Arbeitsplätze oder gar Neueinstellungen für absehbare Zeit unwahrscheinlich.

Die bisherige Praxis des Bestandsschutzes und des Sozialplanrechtes zeigt, daß je höher die rechtlichen und tariflichen Schutzzäune für die Arbeitsplatzbesitzer sind, um so schwerer es die Arbeitssuchenden haben. Bei der Frage nach alternativen Verwendungen der Mittel für Sozialpläne verweisen Fachleute auf das Modell der sogenannten Einsatzbetriebe.¹⁴ Dabei ist es der Grundgedanke, daß Unternehmen, die vor Massenentlassungen stehen, allein oder im Verbund mit anderen ihre Mitarbeiter in eine Gesellschaft einbringen. Diese überläßt wiederum Mitarbeiter Betrieben, in denen vorübergehend Personalbedarf besteht.

¹³ Ebenda.

¹⁴ Klös 1993.

Eine weitere Variante sind Arbeitsstiftungen, die teilweise über Mittel der entlassenden Unternehmen finanziert werden.

Schließlich ist es ein großes Ziel für die Bundesrepublik, die Selbständigkeit stärker zu fördern. Dies könnte von Unternehmen unterstützt werden, indem Mittel von Sozialplänen für Beratung von Existenzgründern verwandt oder zumindest Darlehen für die Gründung eines Betriebes gegeben werden.

5. Sicherung des Humankapitals

Die drohende hohe Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union ist eine soziale und ökonomische Herausforderung. Entwickelte Volkswirtschaften können nicht auf die Qualifikation jeder zehnten Erwerbsperson verzichten, wollen sie im internationalen Wettbewerb nicht zurückfallen. Wirtschaftlich kann diese Herausforderung bestanden werden durch eine bedarfsgerechte Qualifizierung. Sie mindert nicht nur die Beschäftigungsrisiken für den einzelnen, sondern verbessert auch Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Eine betriebsnah ausgerichtete Qualifizierungspolitik muß daher die Flexibilisierung des gesamten Arbeitsmarktes flankieren.

Insgesamt sind also die fünf Eckpfeiler einer grundlegenden Reform des Arbeitsmarktes eine flexiblere Lohnfindung, individuelle Beschäftigungsformen, eine neue Sozialpolitik, weniger Bestandsschutz und eine arbeitsmarktgerechte Qualifizierung. Es fehlt also nicht an Überlegungen, wie die drohende hohe Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union durch eine flexiblere Arbeitsmarktpolitik zu überwinden ist. Die Frage ist nur, inwieweit diese in Papieren festgehaltenen pragmatischen Lösungen in der Bundesrepublik realisiert werden. Offenkundig ist dazu die Konzentration aller politischen und gesellschaftlichen Kräfte nötig. Kein Zweifel besteht aber, daß mit einer solchen Reform sich die Chancen der ausgebildeten jungen Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Literatur

- Arbeitslosigkeit Sorgenkind EG, 1993. In: iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 19. Jg., Nr. 41, S. 4–5.
- v. Bardeleben, R.; U. Beicht, K. Fehér: Erhebungen der betrieblichen Kosten der beruflichen Ausbildung unter Berücksichtigung von Aspekten des Kosten–Nutzen–Verhältnisses, Manuskript, Berlin 1993.
- Bayer fördert jetzt verstärkt Teilzeitarbeit, in: Blick durch die Wirtschaft vom 17. Dezember 1993, S.1.
- Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Aktuelle Daten für das Bundesgebiet West, Nürnberg 1993.
- Die Industrie– und Handelskammern in Nordrhein–Westfalen (Hrsg.): Karriere mit Lehre. Ergebnisse der Ausbildungs–Nachfrage 1992, Düsseldorf 1993.
- Erklärungen des Berufsbildungsrats: Zur Übernahmeproblematik, in: Bundesarbeitgeberverband Chemie (Hrsg.): Ausbilder in der chemischen Industrie, Nr. 6, Wiesbaden 1993.
- Fels, G.: Sackgasse oder Silberstreif. Thesen zur neuen Wirtschaftswelt, Köln 1992.
- Herrmann, H., M. Hüchtermann–Hoppe: Qualifikationsprofile zum Berufsstart, in: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Beiträge zur Gesellschafts– und Bildungspolitik, Köln 1990.
- Hof, B.: Im Blickpunkt Arbeitsmarktprognose 1994, in: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): iw–trends, H. 4, Köln 1993.
- Klös, H.–P.: Sozialplanmittel könnten Besseres leisten, als kurzfristigen Konsum zu finanzieren, in: Handelsblatt vom 17./18. Dezember 1993.
- Podzun, H.–J., R. Zedler: Nach der Lehre. Modelle zur beruflichen Eingliederung von ausgebildeten Jugendlichen, Köln 1985.
- Zedler, R.: Der leichtere Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung, in: G. Westhoff, A. Bolder (Hrsg.): Entwarnung an der zweiten Schwelle? Übergänge von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben, Berlin/Bonn 1991, S. 185–187.

Christina Bötzel

Regionale Ansätze und ihre Umsetzung: Reichweite und Grenzen regionaler Kooperation

Einleitung

Die Aufgaben des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturfor-
schung an der Universität Hannover sind Forschung, Planung und Bera-
tung im Bereich Entwicklungs- und Strukturpolitik. Anwendungsbereiche sind insbesondere die Bildungs- und Wissenschaftspolitik, die Arbeits- und Sozialpolitik, die Regional- und Siedlungspolitik. Mein Arbeitsfeld liegt in den Bereichen "Arbeitsmarkt, Aus- und Weiterbildung".

1. Problemsituation

Die Umstrukturierung der Wirtschaft in den neuen Bundesländern hat dazu geführt, daß Arbeitslosigkeit mehr und mehr Erwerbstätige betrifft. Auf der monatlichen Pressekonferenz im September machte der Vizepräsident der Bundesanstalt deutlich, daß die Jugendlichen bisher zwar von dem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit noch am wenigsten betroffen seien, sich doch auch hier die gesamtwirtschaftliche Entwicklung inzwischen bemerkbar mache¹. Die Situation für die jungen Menschen in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und den anderen neuen Bundesländern hat sich grundlegend verändert: Die Wahl eines Berufes bzw. einer Berufsausbildung nach Beendigung der Schulzeit steht heute unter anderen Vorzeichen als zu DDR-Zeiten. Die Entscheidungen werden maßgeblich von den anschließenden Berufschancen beeinflußt, und der Konkurrenzdruck unter den Jugendlichen und auf dem Arbeitsmarkt insgesamt ist groß.

¹ Konjunktur-Talfahrt erfaßt zunehmend Jugendliche, in: Frankfurter Rundschau vom 4. Sept. 1993.

In einer IBM-Jugendstudie² macht mehr als die Hälfte der jungen Menschen deutlich, daß sie ohne große Zuversicht und mit "großer Sorge" in ihre persönliche Zukunft blicken. Bis zu 40% machen sich ernsthafte Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation und ihren Arbeitsplatz.

Vor ähnlichen Problemen standen die Jugendlichen in den alten Bundesländern Anfang der 80er Jahre. Mit Hilfe einer Reihe von Sondermaßnahmen und vor allem aufgrund des Nachrückens geburten-schwacher Jahrgänge trat dort die "Jugendberufsnot" inzwischen wieder in den Hintergrund. Nun wird diese allerdings mehr und mehr zu einem Problem in den fünf neuen Bundesländern.

Der Übergang der jungen Menschen nach der Schulausbildung in die berufliche Bildung (erste Schwelle) wurde mit Hilfe von diversen Bundes- und Landesprogrammen (finanzielle Förderung und außerbetriebliche Ausbildungsstätten) sowie regionalen Initiativen massiv gefördert³, so daß es gelungen ist, die Angebots-Nachfrage-Relation auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt der neuen Bundesländer in etwa ausgeglichen zu gestalten. So wurden 1992 95.230 neue Ausbildungsverträge geschlossen und den 1.219 unvermittelten Bewerbern standen 3.232 offene Stellen gegenüber (Angebots-Nachfrage-Relation: 102,1; im Vergleich dazu in den alten Bundesländern 121,8)⁴.

Viele Unternehmen in den neuen Bundesländern müssen aufgrund der eigenen wirtschaftlichen Lage allerdings eine eher zurückhaltende Personalpolitik fahren, so daß nun das zu DDR-Zeiten völlig unbekannt Problem der Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung – die sogenannte zweite Schwelle – für viele Jugendliche zu einem schier unüberwindlichen Hindernis wird. Seit Jahresbeginn haben sich nach Angaben der Bundesanstalt 91.200 junge Leute nach ihrer Ausbildung arbeitslos ge-

² Institut für empirische Psychologie (IFEP) (Hrsg.): Die selbstbewußte Jugend. Orientierungen und Perspektiven zwei Jahre nach der Wiedervereinigung, IBM-Jugendstudie '92, Köln 1992.

³ Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1993, Bonn 1993, S. 119ff.

⁴ Ebenda.

meldet, das sind 38 % mehr als im Vorjahr⁵, in den neuen Ländern sind es allein 16.600.

Insbesondere für junge Menschen sind die Frustrationserlebnisse wie langanhaltende Arbeitslosigkeit prägend für ihre weitere Entwicklung. Die Ergebnisse empirischer Untersuchungen⁶ weisen zudem auf die steigende Bedeutung der ersten Berufsjahre bei der Entwicklung beruflicher Kompetenz hin.

Die Dringlichkeit des Problems und die unterschiedliche räumliche Betroffenheit hat dazu geführt, daß neben der globalen auch eine regionalisierte Arbeitsmarktpolitik vonnöten ist. So werden spezielle Arbeitsmarktprogramme für Problemregionen aufgelegt und die arbeitsmarktpolitischen Instrumente regional differenziert eingesetzt. Diese regionalisierte Arbeitsmarktpolitik des Staates muß begleitet werden von Anstrengungen in den Regionen selbst.

Welche Aufgaben sind auf regionaler Ebene zu erfüllen?

Es ist relativ einfach Konsens darüber zu erzielen, daß Jugendliche in der obengenannten Situation unterstützt werden müssen, um Folgeschäden vermeiden zu können. Wie aus Abbildung 1 deutlich wird, kann man sich auch auf regionaler Ebene dem Problem der "Jugendberufsnot" nicht verschließen und die Verantwortung für Gegenmaßnahmen nur auf Bundes- und Landesebene beschränken, um dem Problem Herr zu werden. Vielmehr ist es notwendig, die Jugendlichen sinnvoll zu beschäftigen und die Region wirtschaftlich zu stärken. Dies liegt im Interesse aller regionalen Entscheidungsträger und daher dürfte eine wichtige Grundlage für einen regionalen Ansatz gelegt sein.

⁵ Konjunktur-Talfahrt erfaßt zunehmend Jugendliche, in: Frankfurter Rundschau vom 4. Sept. 1993.

⁶ Kloas, P.-W.: Lernen nach der Lehre, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, H. 103, Berlin 1988.

2. Regionale Ansätze zur Bekämpfung der Jugendberufsnot

Will man auf regionaler Ebene initiativ werden, muß man sich über folgende Fragestellungen im klaren werden:

- * Wo kann ein regionales Konzept ansetzen?
- * In welcher Form will und kann man ein regionales Konzept initiieren?
- * Wer kommt in den Regionen für eine Beteiligung in Frage?
- * Wie läßt sich ein konkretes Konzept umsetzen?

Wo kann ein regionales Konzept ansetzen?

Um regionale Konzepte zu entwickeln, muß der Grund für die Situation auf dem Arbeitsmarkt vor Ort genauestens untersucht sein, denn es stellt sich die Frage, ob die Jugendlichen arbeitslos sind,

- weil Arbeitsplätze insgesamt fehlen oder
- weil vorhandene Arbeitsplätze nicht entsprechend besetzt werden können.

Die Abbildung 2 macht deutlich, an welchen Punkten bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit angesetzt werden kann, aber auch, um was für ein komplexes Gebilde es sich dabei handelt. Es ist unwahrscheinlich, daß ein Entscheidungsträger allein Pflöcke zur Bekämpfung des Problems einschlagen kann. Vielversprechender dürfte dagegen ein kooperativer Ansatz sein, der auf regionaler Ebene auch zu einer schnelleren Umsetzung von Strategien beitragen könnte.

In welcher Form will und kann man ein regionales Konzept initiieren?

Der allgemeine Grundkonsens vorausgesetzt, muß man sich mit der Form der regionalen Zusammenarbeit auseinandersetzen.

Hier sollte allerdings nicht der Eindruck entstehen, daß es sich bei den Formen der Kooperation (vgl. Abbildung 3) um eine Hierarchie handelt, denn gegebenenfalls kann der Weg der kleinen Schritte bessere Effekte erbringen als einmalige Projekte im "Hauruckstil". Der Kontakt und die gemeinsame Auseinandersetzung mit bestimmten Problemen kann konkurrierende Unternehmen – Betriebe oder auch Bildungsträger – zu Kooperationspartnern werden lassen, die letztendlich auch in der gemeinsamen Durchsetzung von Strategien endet.

So war beispielsweise die Initiierung eines Arbeitskreises erster Schritt und damit Grundstein für die Verbundlösung in Salzgitter, die ich später noch genauer vorstellen werde.

Die Erfahrungen belegen allerdings, daß die Bereitschaft der Entscheidungsträger zu einer eigenen Beteiligung mit zunehmendem Aufwand und Grad der Verbindlichkeit deutlich zurückgeht. Darüber sollte man sich im klaren sein und ein Kooperationskonzept entwickeln, das entweder relativ aufwandsneutral gestaltet ist oder mit Hilfe von finanzieller Unterstützung bzw. Erträgen für alle Kooperationspartner die Bereitschaft zur Beteiligung auch an Konzepten mit größerer Verbindlichkeit deutlich erhöht.

Wer kommt in den Regionen als Kooperationspartner in Frage?

- die Gebietskörperschaften,
- die Arbeitsverwaltung,
- die Betriebe der Region,
- Arbeitgeberverbände,
- Gewerkschaften,
- die Bildungseinrichtungen,
- Kirchen, Wohlfahrtsverbände.

Zum Abschluß stellt sich nun die Frage:

Wie läßt sich ein konkretes Konzept in der Realität umsetzen?

Diese Frage möchte ich am Beispiel des Weiterbildungsverbundes in Salzgitter und der Maßnahme "PC-Praktikanten in Handwerksbetrieben" beantworten.

3. Beispiele für die Umsetzung regionaler Konzepte

Die folgenden Beispielprojekte sind in einer ähnlichen Situation, wie wir sie heute in den neuen Bundesländern vorfinden, in Niedersachsen durchgeführt worden bzw. laufen dort noch. In ihren Grundsätzen sind sie auf die hiesige Situation übertragbar, auch wenn hier noch einmal betont werden soll, daß eine intensive Analyse der Region vorweggeschaltet werden sollte, und nur Anregungen, keine Patentrezepte geliefert werden können.

Bei den Beispielen handelt es sich um zwei Projekte aus Niedersachsen, die dem Institut aus der Zusammenarbeit mit den entsprechenden Stellen bzw. aus der wissenschaftlichen Begleitung hinlänglich bekannt sind.

Der Weiterbildungsverbund Salzgitter kann dabei als Beispiel für die Realisierung einer Verbundlösung dienen. Die Maßnahme der PC-Praktikanten dagegen ist zielgruppenorientiert für die jungen Menschen an der zweiten Schwelle konzipiert und durch eine Kooperation zwischen örtlichen Bildungsträgern und Betrieben umgesetzt worden.

In diesem Zusammenhang können die Beispiele vor allem auch Ansatzpunkte für stärker auf Klein- und Mittelbetriebe ausgerichtete Strategien liefern, die betriebliche Lösungen für das Problem an der zweiten Schwelle nur sehr selten realisieren können.

Weiterbildungsverbund Salzgitter

Auslöser und Garant für das Engagement der Beteiligten war die hohe Arbeitslosigkeit in Salzgitter mit über 16% und wirtschaftlich wenig vielversprechenden Aussichten für die Zukunft. Anfangs wurden in einem Arbeitskreis durch die Vermittlung des Arbeitsamtes verschiedene Bildungsträger an einen Tisch gebracht und unter intensiver Mitwirkung der Stadt Salzgitter davon überzeugt, daß Kooperation und ein gesundes Konkurrenzverhältnis sich keinesfalls ausschließen und sogar für alle Beteiligten zählbare Gewinne bringen kann. Die Kosten für Maschinen und Einrichtungen können deutlich gesenkt, der entsprechende Einsatz qualifizierter Lehrkräfte kann optimiert und ein hohes Maß an Flexibilität kann gewahrt werden. Die Marktchancen der einzelnen Bildungsträger lassen sich im Rahmen eines solchen Verbundes sicherlich eindeutig verbessern.

Von der Stadt Salzgitter wurde gemeinsam mit der Volkshochschule und dem Großbetrieb Peine + Salzgitter AG (heute Preussag) unter Einbeziehung der Berufsbildenden Schule und des Berufsfortbildungswerkes des DGB ein Konzept eines Qualifizierungsverbundes entworfen, der vom Amt für Wirtschaft der Stadt Salzgitter koordiniert wird (vgl. Abbildung 4).

Zu den **Zielen** des Weiterbildungsverbundes zählen:

- die beruflichen Weiterbildungskurse auf die gegenwärtigen und zukünftigen Erfordernisse des Arbeitsmarktes in Salzgitter hin abzustimmen und weiterzuentwickeln,
- gemeinsam für eine verstärkte Nutzung der Weiterbildungsangebote werben – dies ist bereits durch einen jährlich erscheinenden Katalog der Weiterbildungsmaßnahmen in Salzgitter und mit der Bildungsdatenbank Salzgitter verwirklicht,
- Qualifizierungsberatung, die mit der Wirtschaft auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und der Betriebe abgestimmt ist,

- verstärkte Werbung für berufliche Aus- und Weiterbildung, beispielsweise durch die Aus- und Weiterbildungsmesse, die jährlich stattfindet.

Der Arbeitsplatzstruktur von Salzgitter entsprechend konzentrierten sich die Weiterbildungsangebote vor allem auf die Bereiche Metall, Elektrotechnik, Elektronik und Datenverarbeitung. Allerdings darf sich die Planung in der Region mit der Ist-Lage nicht zufriedengeben, daher ist es erforderlich, weitere Angebote zu entwickeln, um vor allem im tertiären Bereich zukunftsstabile Arbeitsplätze zu schaffen.⁷

Die Erfahrungen zeigen in diesem Zusammenhang, daß der Kontaktstelle Qualifizierungsverbund, die bei der Stadt angesiedelt ist, eine wichtige Rolle zukommt, die über die reine Koordinierung des Verbundes hinausgeht. In Abstimmung mit anderen Entscheidungsträgern werden Qualifizierungsanforderungen zusammengestellt und mit dem Angebot verglichen, um Defizite aufzuspüren. Es ist daher zu einer deutlichen Veränderung des Angebotsspektrums auch hin zu Qualifizierungen im Dienstleistungssektor gekommen.

Zur Zeit werden neben Maßnahmen wie

- Berufsorientierung und Praxis (Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft e.V.),
- Umschulung zum/zur Kunststoffformgeber/in (Bildungswerk der Niedersächsischen Volkshochschulen e.V.),
- Qualifizierung von Personen für zukunftsorientierte Berufe im industriellen Bereich (Verein zur Berufsförderung der Bauindustrie in Niedersachsen e.V.),
- Kombimaßnahme Sprach- und Praxistraining im Pflegebereich

auch Projekte durchgeführt – beispielsweise "Qualifizierung und Be-

⁷ H. Ruprecht: Weiterbildungsberatung und institutionelle Kooperation als zentrale Aufgaben regionaler Wirtschaftsförderung durch Weiterbildung, in: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als Faktor der Regionalentwicklung, Forschungs- und Sitzungsberichte, Bd. 191, Hannover 1993, S. 225.

schäftigung von jugendlichen Arbeitslosen" beim Bildungswerk der Niedersächsischen Volkshochschulen e.V. –, die speziell das Problem des Übergangs an der zweiten Schwelle aufgreifen.

Diese Verbundlösung wurde nicht ausschließlich für die Problemgruppe der Jugendlichen konzipiert, sondern sie ist nur Teilzielgruppe dieser Maßnahme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Mit diesem Beispiel soll somit eine Struktur für einen Verbund dargestellt werden, die auch bei der Bekämpfung des Problems an der zweiten Schwelle als Anregung dienen kann.

PC-Praktikanten in Handwerksbetrieben

Eindeutig zielgruppenorientiert auf die Gruppe der jungen Menschen an der zweiten Schwelle – d.h. mit Berufsausbildung – wird die folgende Maßnahme vorgestellt.

Auslöser für die Maßnahme "PC-Praktikanten in Handwerksbetrieben" war die Lage auf dem niedersächsischen Arbeitsmarkt 1985/86, als ein Überangebot an kaufmännisch ausgebildeten Arbeitskräften einem Fachkräftemangel der Wirtschaft gegenüberstand und weitere Jugendarbeitslosigkeit dringend vermieden werden sollte (vgl. Abbildung 5).

Ausgangszielsetzung der Maßnahme war,

- a) arbeitslosen Berufsanfängern durch eine zukunftsorientierte Weiterbildung, die Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern,
- b) durch einen "eigenen" PC und den Lernort "Betrieb" eine praxisnähere und effektivere Qualifizierung anbieten zu können,
- c) Handwerksbetriebe an die Nutzung der PCs heranzuführen und "Schwellenängste" abzubauen.

Das Konzept des Niedersächsischen Sozial- und Kultusministeriums wurde unter Mitarbeit des Landesarbeitsamtes, des Niedersächsischen

Handwerkskammertages und des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft konkretisiert.

Nach dieser Konzeption wurde mit 16 Maßnahmen – in 13 der 20 niedersächsischen Arbeitsamtsbezirken – im Zeitraum vom August bis November 1986 – begonnen. Zehn verschiedene Bildungsträger beteiligten sich an dieser Maßnahme, deren Finanzierung ebenfalls zweigleisig ablief: Die theoretische Schulung wurde mit einem festen Stundensatz von der Arbeitsverwaltung finanziell sichergestellt, während die Kosten für das Praktikum aus den Mitteln des Niedersächsischen Kultusministeriums beigesteuert wurden. Für die Teilnehmer und die Praktikumsbetriebe entstanden keinerlei Kosten.

Das Konzept der Modellphase sah folgendermaßen aus:

Theorie

- Dauer: 2 Monate
- Vermittlung von theoretischen Kenntnissen sehr gezielt auf die praktischen Einsatzfelder durch einen Bildungsträger.

Praktikum

- Dauer: 4 Monate
- Das Praktikum in einem Handwerksbetrieb der folgenden Branchen: Dachdecker, Maler, Elektroinstallateur, Tischler, Sanitär- und Heizungsinstallateur.
- Die Auswahl der Betriebe erfolgte durch die Bildungsträger, der auch die Betreuung der Praktikanten während der vier Monate gewährleistete.
- Jeder Praktikant brachte einen "eigenen" PC und die speziellen Softwarepakete mit in den Praktikumsbetrieb ein.

Die **Besonderheiten** des Konzeptes gegenüber herkömmlichen EDV-Kursen lagen darin, daß

- die theoretische Phase bewußt nicht breit angelegt wurde, sondern sehr gezielt auf die praktischen Einsatzfelder vorbereitete,

- den Praktikanten, die ansonsten zumeist nur eine passive Rolle einnehmen, in diesem Projekt die Aufgabe eines Technologietransfers zukam, da sie in der Regel einen Wissens- und Kenntnisvorsprung mit in den Betrieb einbrachten, so daß dem Aufwand der Praktikumsbetriebe auch eine verwertbare Arbeitsleistung gegenüberstand,
- die Praktikanten einen "eigenen" PC mit in die Betriebe brachten und somit für die Teilnehmer und die Betriebe optimale Übungs- und Arbeitsmöglichkeiten geboten wurden,
- durch das Wechselspiel von Theorie und Praxis ein besonders hoher Lernerfolg gesichert wurde, da die direkte Umsetzung des theoretisch Gelernten ermöglicht wurde – "dualistische" Weiterbildung,
- die günstigen Rahmenbedingungen zur Motivation der Beteiligten bestens geeignet waren.

226 junge Leute haben in den 16 Maßnahmen begonnen, davon schieden 85 während der Maßnahme aus (z.T. durch Vermittlung in Arbeit) und 16 traten wieder neu ein. 157 beendeten nach einem halben Jahr die gesamte Maßnahme.

Die **Evaluierung** hat gezeigt, daß diese Konzeption insgesamt erfolgreich verlaufen ist und die Projektbeteiligten fast einhellig die Weiterführung bzw. sogar die Ausweitung befürworteten. Neben den Erfolgen im sozialen Bereich, die schwer meßbar sind, können zwei Indikatoren zur Dokumentierung der Erfolge herangezogen werden:

1. Vermittlung der Teilnehmer

49% der Teilnehmer sind direkt nach der Maßnahme in ein Arbeitsverhältnis vermittelt worden⁸, 17,2% haben eine weitere Qualifizierungsmaßnahme begonnen und 33,8% waren im Anschluß an die Maßnahme weiterhin arbeitslos.

2. Modernisierung der regionalen Handwerksbetriebe

⁸ Davon sind 16,7 % vom Praktikumsbetrieb übernommen worden, 22,1 % nahmen eine Tätigkeit auf, für die die Teilnahme an der Maßnahme bedeutsam war, und 10,3 % eine, für die die Teilnahme ohne Bedeutung war.

Auch das Ziel, Handwerksbetriebe an den PC-Einsatz zu gewöhnen, brachte vielversprechende Erfolge: über 50% der beteiligten Betriebe wollen nach Abschluß der Maßnahme einen PC anschaffen. Wobei auch das Erkennen, daß der Einsatz im Betrieb keine entsprechenden Effekte erzielt, durchaus als Erfolg zu werten ist.

Intensive Gespräche mit den Betrieben, den Bildungsträgern und den Teilnehmern und Teilnehmerinnen lieferten wichtige Anregungen für die Modifikation des Konzepts und einer Neuauflage 1989. Die folgenden Änderungen zielten insbesondere auf die Erhöhung der wirtschaftlichen Effekte in der Region:

- als Branche wurde der "Einzelhandel" hinzugezogen,
- vor der theoretischen Schulung fand ein einwöchiges "Kennenlernen"-Praktikum im Betrieb statt,
- die Theoriephase wurde auf drei und das Praktikum auf sechs Monate ausgedehnt,
- während des Praktikums erfolgte eine noch stärkere Begleitung und Zwischenschulung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen,
- die Betriebe beteiligen sich an den Kosten mit DM 200,--,
- die ausgewählten Betriebe sollten an der Schwelle zur Anschaffung eines PCs stehen.

4. Möglichkeiten und Grenzen der regionalen Ansätze

Regionale Kooperation ist somit ein wichtiger Teilaspekt zur Optimierung der Qualifikationsvoraussetzungen in der Region sowie zur Verbesserung der Neuansiedlungschancen und der Modernisierung der bestehenden Betriebe. Derenbach hat 1982 schon die These vertreten, daß "...wenn es gelingt, beschäftigungsorientierte Regionalpolitik in ihrem Problemverständnis, ihren Trägern, ihrem strategischen Modell und ihrem Instrumentarium weiterzuentwickeln, so erweist sie sich im Zu-

sammenspiel mit den gesamtgesellschaftlichen Mitteln als gesamtwirtschaftlich effizientes Handlungsfeld."⁹

Natürlich hat jegliche Form der Kooperation auch ihre Grenzen. Einmal abgesehen von der schon angesprochenen Bereitschaft der Entscheidungsträger, sich an der Zusammenarbeit zu beteiligen, erscheint eine regionale Form der Kooperation ohne die Bereitstellung von öffentlichen Geldern von vornherein in Frage gestellt. Als weitere Grenzen von regionaler Kooperation sind zu nennen:

- Der Selbsterhaltungstrieb der beteiligten Einrichtungen, die vermeiden werden, daß durch die Kooperation ihre eigene Identität verloren geht.
- Ordnungspolitische Grenzen, d.h., daß Kooperation nicht soweit gehen kann, daß der Marktmechanismus in Form eines Kartells außer Kraft gesetzt wird. Zum Teil kann dies zu einer Gradwanderung werden.
- Daß der Grund für die Kooperationsinitiative entfällt. Eine Kooperation zum Selbstzweck ist nicht sinnvoll und auch nicht überlebensfähig.
- Die Kosten-Nutzen-Relation der Kooperation muß stimmen, damit der ursprüngliche Elan nicht am Aufwand verpufft und "Kooperationsruinen" – d.h. Kooperationsmodelle ohne inhaltliche Arbeit – zurückbleiben.

Auf der anderen Seite ergeben sich aus regionalen Ansätzen Möglichkeiten, die die Initiatoren von regionaler Kooperation motivieren sollten.

Zur Illustration der Möglichkeiten, die sich mit Hilfe regionaler Ansätze aufbauen, soll ein letztes Beispiel dienen, das vielleicht zuerst etwas abwegig erscheinen mag:

⁹ vgl. Derenbach, R.: Qualifikation und Innovation als Strategie regionaler Entwicklung, in: Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung (Hrsg.): Informationen zur Raumentwicklung H. 6/7.1982, Hannover 1982, S. 453.

Das Bildungsinstitut der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) wurde beauftragt, Regionalpolitik unter extremen Bedingungen u.a. am Beispiel der Hebriden darzustellen¹⁰.

Die Hebriden sind eine extrem peripher gelegene Inselgruppe etwa 65 km vor der Küste Nordwestschottlands, die extrem gering besiedelt ist und bis Mitte der 70er Jahre unter kontinuierlicher Abwanderung litt. Letzteres war insbesondere auf einen chronischen Mangel an Arbeitsplätzen zurückzuführen – 22% der männlichen Erwerbsbevölkerung war arbeitslos gemeldet.

Bis Anfang der 70er Jahre wurden die Hebriden vom schottischen Festland aus verwaltet, die Hauptorte der jeweiligen Grafschaften lagen 130 bzw. 150 km entfernt, und die für die Hebriden zuständigen Stellen auf dem Festland taten aufgrund einer resignativen Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten wenig, um die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verbessern. Eine Verwaltungsneugliederung im Jahr 1975 wurde Ausgangspunkt zum entwicklungspolitischen Neubeginn, da mit dieser Reform auch ein höheres Maß an Eigenverantwortlichkeit verbunden war.

Bei der Entwicklung einer regionalpolitischen Strategie, für die nun die Grundlage geschaffen war, standen folgende Überlegungen im Mittelpunkt:

- Entwicklung der eigenen humanen Ressourcen,
- Bildung muß stärker auf ihre Verwertbarkeit in der Region hin gestaltet sein und
- die Entwicklung aus der Region selbst heraus muß gefördert werden.

¹⁰ Goebel, K., Derenbach, R.: Regionalpolitik unter extremen Bedingungen: Fallstudie Hebriden, in: Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung (Hrsg.): Informationen zur Raumentwicklung, H. 6/7. 1982, Hannover 1982, S. 495–502.

Als Entwicklungsansätze sind u.a. zu nennen:

- Gemeinde-Genossenschaften zur Schaffung von Arbeitsplätzen,
- Weiterentwicklung der Berufsbildung vor Ort:
 - Bildung als Reaktion auf Industrieansiedlung,
 - Bildung zur Unterstützung der Weiterentwicklung traditioneller Produkte mit dem Ziel größerer Wettbewerbsfähigkeit.

Auf der Abschlußkonferenz des obengenannten Projektes der OECD 1981, zeigten sich die Teilnehmer beeindruckt von den Erfolgen. Mit zwei Punkten, die auch auf dieser Konferenz im Zusammenhang mit der Frage der Übertragbarkeit dieses Beispiels diskutiert wurden, möchte ich meine Ausführungen abschließen:

1. Auf den Hebriden hat man – bevor Initiativen eingeleitet wurden – in der Region ein breites Entwicklungsbewußtsein hergestellt. Diese Akzeptanz des Entwicklungsgedankens in der Bevölkerung ist eine wichtige Voraussetzung von Regionalpolitik.
2. Man hat auf den Hebriden Raum gelassen für lokale Initiativen.

Literaturhinweise

Adademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als Faktor der Regionalentwicklung. Forschungs- und Sitzungsberichte, Bd. 191, Hannover 1993.

Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung (Hrsg.): Qualifikation und Innovation als Strategie der regionalen Entwicklung, Informationen zur Raumentwicklung, H. 6/7.1982, 1982.

Derenbach, R.: Berufliche Eingliederung der nachwachsenden Generation, in: Forschungen zur Raumentwicklung, Bd. 13, Bonn 1984.

Glade, A., D. Gnahn: Kommunale Arbeitsmarktpolitik – Arbeitsfelder, Erfahrungen, Wirkungen, in: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (Hrsg.): IES-Bericht 103.89, Hannover 1989.

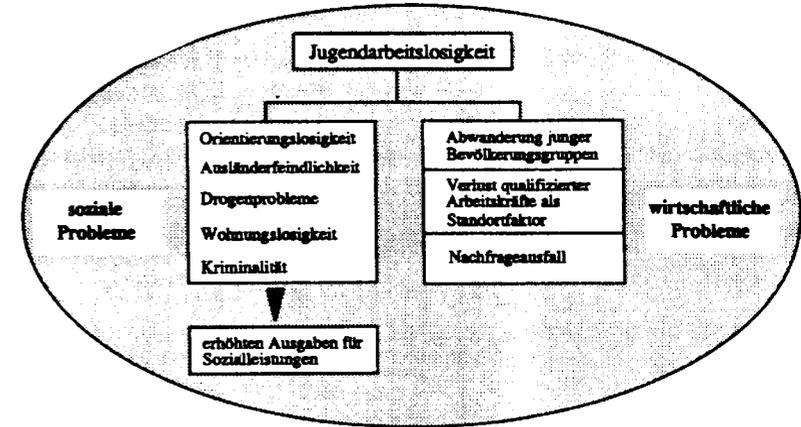
Beispiel Weiterbildungsverbund Salzgitter:

Ruprecht, H.: Weiterbildungsberatung und institutionelle Kooperation als zentrale Aufgaben regionaler Wirtschaftsförderung durch Weiterbildung, in: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als Faktor der Regionalentwicklung, Forschungs- und Sitzungsberichte, Bd. 191, Hannover 1993, S. 215-243.

Beispiel PC-Praktikanten in Handwerksbetrieben:

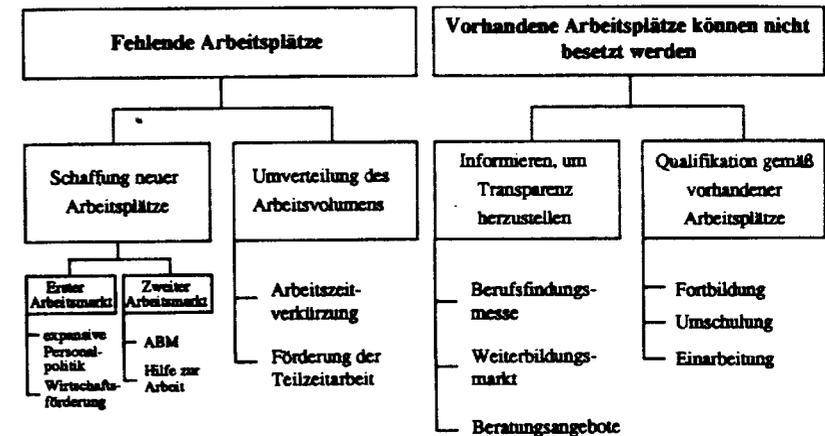
Gnahn, D.: Regionalentwicklung und Berufsausbildung – Fallstudie: PC-Praktikanten in Handwerksbetrieben, in: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (Hrsg.): IES-Bericht 108.89, Hannover 1989.

Abb. 1: Mögliche Folgen der Jugendarbeitslosigkeit



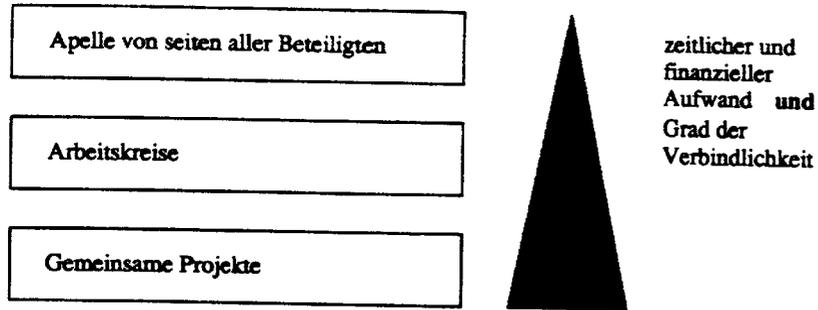
Quelle: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung Hannover

Abb. 2: Maßnahmen auf regionaler Ebene zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit



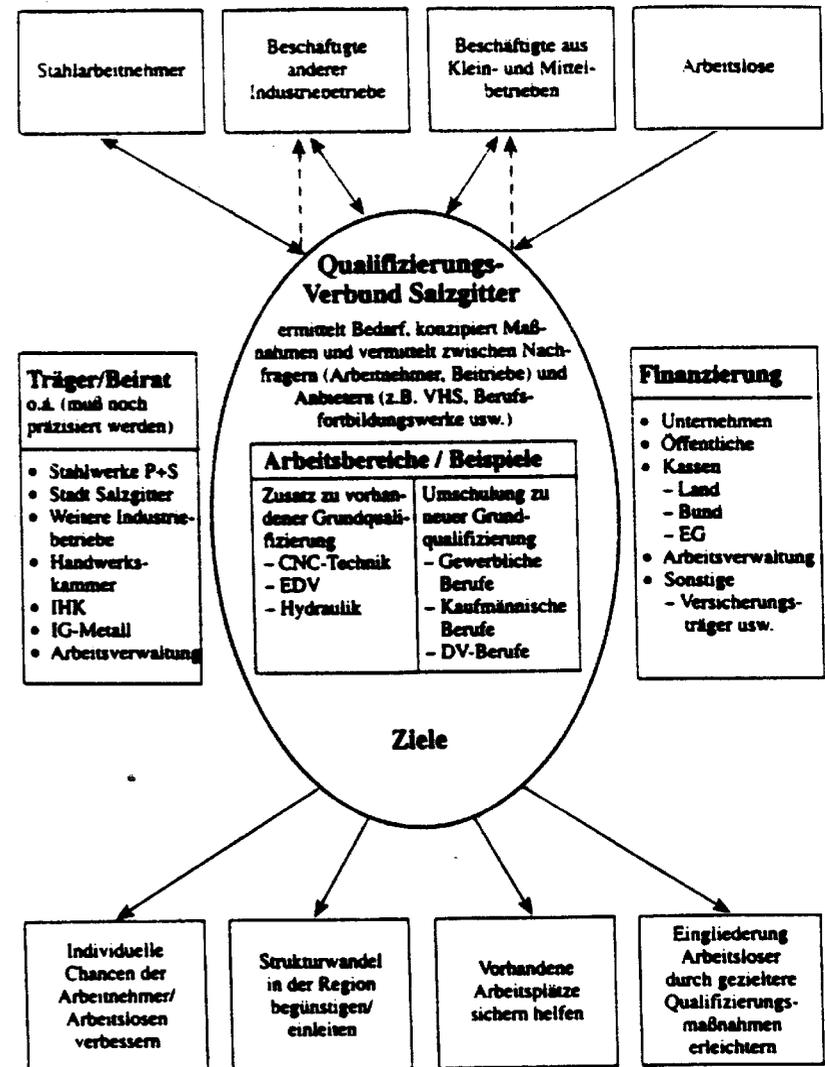
Quelle: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung Hannover

Abb. 3: Formen der regionalen Kooperation



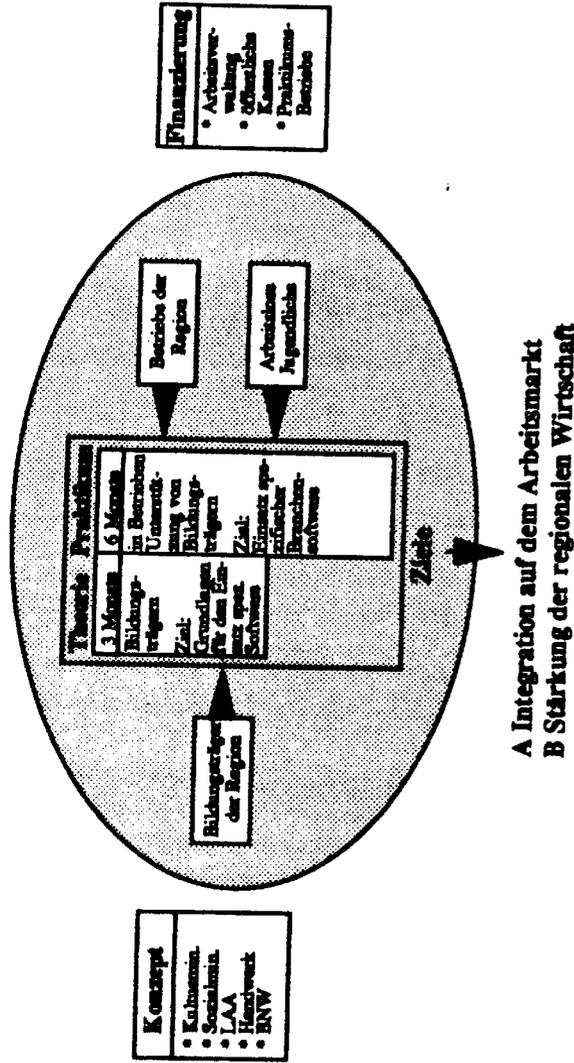
Quelle: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung Hannover

Abb. 4: Weiterbildungsverbund Salzgitter



Quelle: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung Hannover

Abb. 5: PC-Praktikanten in Handwerksbetrieben



Quelle: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung Hannover

Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung

Christina Bötzel, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung, Hannover

Ruth Brandherm, Abt. Arbeits- und Sozialforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Ulrich Degen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Prof. Dr. Margit Frackmann, Institut für Berufspädagogik der Universität Hannover

Dietrich Hesse, Ruhrkohle Berufsbildungsgesellschaft, Essen

Peter König, Abt. Arbeits- und Sozialforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

S. Oliver Lübke, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesvorstand, Düsseldorf

Dr. Ursula Mehrländer, Leiterin der Abt. Arbeits- und Sozialforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Renate Sehütze, Fa. Hemscheid, Maschinentechnik, Schwerin

Sven-Okke Struve, Landesarbeitsamt Nord, Kiel

Gisela Westhoff, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Joachim Willhöft, MdL, Arbeitsmarktpolitischer Sprecher der SPD-Landtagsfraktion des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin

Reinhard Zedler, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln

Reihe "Gesprächskreis Arbeit und Soziales"

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 1
Ausländer im vereinten Deutschland – Perspektiven der Ausländerpolitik
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 2
Industriebetriebe an der Schwelle zur Marktwirtschaft
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 3
Zuwanderungspolitik der Zukunft
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 4
Modernes Management in Unternehmen der alten und neuen Bundesländer
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 5
Zukunft des Gesundheitswesens in den neuen Bundesländern
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 6
Multikulturelle Gesellschaft – Der Weg zwischen Ausgrenzung und Vereinnahmung?
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 7
Ursula Mehrländer, Günther Schultze
**Einwanderungskonzept für die Bundesrepublik Deutschland – Fakten
Argumente, Vorschläge**
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 8
Zukunft sozialer Einrichtungen und sozialer Dienste in den neuen Bundesländern
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 9
Sicherung des Gesundheitswesens in den 90er Jahren
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 10
Branchenentwicklungen und Handlungsperspektiven betrieblicher Interessenvertreter in den neuen Bundesländern
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 11
Der ostdeutsche Maschinenbau – Wege zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 12
Flüchtlingsbewegungen und das Recht auf Asyl
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 13
Verzahnung von Arbeitsmarkt-, Regional- und Wirtschaftspolitik – Eine dringende Aufgabe in den neuen Bundesländern
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 14
Einwanderungsland Deutschland: Bisherige Ausländer- und Asylpolitik – Vergleich mit europäischen Ländern
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 15
Fremdenfeindlichkeit und Gewalt – Ursachen und Handlungsperspektiven
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 16
Veränderung des Arbeitsschutzrechtes in der Bundesrepublik Deutschland
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 17
Gesundheitsstrukturgesetz – Geeignet zur Lösung der Probleme im Gesundheitswesen?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 18
Neue Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik – Ist ein Gesamtkonzept für die neuen und alten Bundesländer erforderlich?
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 19
Deutsche und Polen – Zwischen Nationalismus und Toleranz
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 20
Betriebliche Gesundheitspolitik auf dem Prüfstand – Sind neue Konzepte für alternde Belegschaften erforderlich?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 21
Entstehung von Fremdenfeindlichkeit – Die Verantwortung von Politik und Medien

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 22
Partizipationschancen ethnischer Minderheiten – Ein Vergleich zwischen Großbritannien, den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 23
Fremdenfeindlichkeit und Rassismus – Herausforderung für die Demokratie
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 24
Gesundheitspolitik in Unternehmen der neuen Bundesländer
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 25
Weiterentwicklung der Behindertenpolitik in Deutschland

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 26
Das duale System der Berufsausbildung in der Sackgasse? - Modernisierungsdruck und Reformbedarf

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 27
Den Zweiten Arbeitsmarkt fördern - Ein ökonomisch und sozial tragfähiges Konzept?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 28
Ausbildung und Beschäftigung - Übergänge an der zweiten Schwelle

Die Broschüren sind kostenlos zu beziehen bei:
Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung

D-53170 Bonn