
Karriere durch Lehre?

Zur Berufseinmündung von Absolventen der Lehrausbildung

Franz Ofner

1. Problemstellung

Die Ausbildung von Lehrlingen erfolgt innerhalb des Beschäftigungssystems, Angebot von Lehrstellen und Nachfrage nach Facharbeitern gehen von denselben planenden Einheiten, den Unternehmen, aus. Demnach dürfte es, sollte man annehmen können, zu keinen Koordinationsproblemen und zu keinen größeren Diskrepanzen beim Übergang junger Facharbeiter in die Berufstätigkeit kommen. Insbesondere müßte ein Facharbeitermangel, von dem in den letzten Jahren so häufig die Rede war, auf einen Lehrlingsmangel zurückzuführen sein, und Lehrabsolventen müßten unter diesen Bedingungen die besten Einstiegschancen in die Berufstätigkeit und hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Sollte heute ein solcher Weg der „Karriere durch Lehre“ (1) allgemein möglich sein, so hätte sich die Situation gegenüber früher grundsätzlich geändert. Das duale System der Lehrausbildung war nämlich in der Vergangenheit sehr massiver Kritik ausgesetzt. Als Schwachstellen wurden der geringe Anteil der theoretischen Ausbildung, Trennung und mangelnde Koordinierbarkeit von praktischer und theoretischer Ausbildung, die große Differenzierung in Lehrberufe mit der Konsequenz einer zu engen Spezialisierung sowie die mangelnde Anschlußfähigkeit für weiterführende Ausbildungswege genannt (2). Unterschiedliche Interessen der Betriebe an der Lehrausbildung und das damit zusammenhängende Problem der Bereitschaft zur Investition in die Ausbildung wurden als Ursachen für mangelnde Ausbildungsqualität herausgestellt. Die unterschiedlichen Interessen der Betriebe an der Ausbildung wurden auch für die Ungleichgewichte der Ausbildung nach Wirtschaftsbereichen und Berufen im Verhältnis zur Nachfrage entsprechender Arbeitskräfte verantwortlich gemacht.

Die empirische Untersuchung, von der im folgenden berichtet wird (3), hat den Versuch unternommen, die Probleme des dualen Systems von der Seite der Berufseinmündung der Absolventen her zu behandeln.

Schwachstellen der Ausbildung und Ungleichgewichte zwischen Ausbildung und Nachfrage nach Fachkräften müßten – so die grundsätzliche Überlegung – beim Übertritt der Absolventen von der Ausbildung in das Beschäftigungssystem in Form von Problemen und Schwierigkeiten der Ausgebildeten zum Vorschein kommen. Die Untersuchung, die die berufliche Erstplatzierung von Lehrabsolventen zum Thema hat, ist somit gleichzeitig eine Überprüfung der Leistungsfähigkeit des dualen Systems für den Arbeitsmarkt.

Tabelle 1:

Lehrlinge nach Berufsgruppen

Beruf bzw. Berufsgruppe	Anzahl der Lehrlinge
Tischler	210
KFZ-Mechaniker	198
Elektroinstallateure	98
Maurer	80
andere Bauberufe	78
Maschinenschlosser	160
Schlosser	152
Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	36
Installateure/Spengler	132
Mechaniker/Galvaniseure	43
Elektromechaniker und -installateure	55
Lederbearbeiter	30
Bekleidungs- und Textilberufe	41
Graphische Berufe	18
Nahrungs- und Genußmittelhersteller	147
Technische Berufe	23
Blumenbinder(innen)	10
Friseurinnen	24
Insgesamt	1.535

Die Sicht auf die Lehrausbildung aus der Perspektive der Absolventen ist auch insofern von Bedeutung, als die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ein wesentliches Element der Attraktivität der Lehrausbildung ausmachen. Eine Propaganda, die gegen entsprechende Erfahrun-

gen der Jugendlichen das Image des Facharbeiters verbessern möchte, wird wenig ausrichten können. Mangelnde berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten werden die Jugendlichen veranlassen, alternative Bildungsformen zu wählen, die ihnen relativ bessere Zukunftschancen eröffnen.

Die Untersuchung wurde in Form einer Längsschnittstudie angelegt, um auf diese Weise Charakteristika der Ausbildung und Phänomene der Berufseinmündung personenbezogen in Zusammenhang bringen zu können. Als Vergleichsgruppe wurden Fachschüler herangezogen, die in denselben Berufen ausgebildet werden. Es soll überprüft werden, inwieweit die andere Ausbildungsform sich im Berufseinmündungsprozeß niederschlägt. Aus forschungsökonomischen Gründen erfolgte eine Einschränkung auf Kärntner Lehrlinge und Fachschüler in gewerblich-technischen Berufen. Es handelt sich dabei vor allem um die „klassischen“ Arbeiterberufe in Gewerbe und Industrie. Tabelle 1 zeigt die Verteilung der erfaßten Lehrlinge aus der ersten Erhebung auf zusammengefaßte Berufsgruppen.

Die Erhebung erfolgte in zwei Schritten. Im Schuljahr 1989/90 wurde in den Berufsschulen bzw. Fachschulen ein Absolventenjahrgang zu Berufswahl, Merkmalen der betrieblichen und schulischen Ausbildung und Zukunftsplänen schriftlich befragt. 1536 Lehrlinge, die sich im letzten Lehrjahr befanden, bzw. 83 Prozent der genannten Grundgesamtheit konnten auf diese Weise erfaßt werden. Bei den Fachschülern konnten 131 Personen erreicht werden, das entspricht einem Beteiligungsgrad von 81 Prozent. Die zweite Erhebung, etwa zwei Jahre später, erfolgte auf postalischem Weg im Juni 1992. Sie richtete sich auf Fragen der Erfahrungen und des Verhaltens am Arbeitsmarkt, auf Charakteristika der Beschäftigung zum Erhebungszeitpunkt sowie auf das Weiterbildungsverhalten. Von den Lehrabsolventen beteiligten sich 715 Personen bzw. 47 Prozent der Teilnehmer der ersten Befragung. Bei den Fachschulabsolventen war die Teilnahme an der zweiten Befragung mit 79 Personen bzw. 60 Prozent deutlich höher.

2. Theoretische Vorüberlegungen zur Erstplazierung

Die Erstplazierung im Beschäftigungssystem ist von zentraler Bedeutung für den gesamten Berufsverlauf eines Menschen, wie Blossfeld für die BRD mit Hilfe personenbezogener Daten gezeigt hat (4). Bei dieser Untersuchung wurden etwa 2.200 Personen der Jahrgänge 1929–1931, 1939–1941 und 1949–1951 zum Berufsverlauf interviewt. Auf diese Weise konnten Vergleiche zwischen den unterschiedlichen, historisch bedingten Ausgangsbedingungen hinsichtlich Ausbildung und Erstbeschäftigung durchgeführt und Rückschlüsse auf Auswirkungen auf den Berufsverlauf gemacht werden. Die Analyse ergibt, daß es über die Jahre hinweg relativ abgeschottete Teilarbeitsmärkte mit bestimmten Karrierewegen gibt, die historisch stabil sind. Die Karrierewege sind

sehr stark an die Erstplatzierung im Beschäftigungssystem gebunden, sie haben sich bei den jüngeren Jahrgängen nur wenig verändert und beschleunigt. Der Wandel in den beruflichen Positionen, den man im historischen Verlauf beobachten kann, kommt nicht durch intragenerationelle Veränderungen der Karrierewege zustande, sondern durch einen Wandel des Berufseinstiegs der jüngeren Generationen: Sie haben ihren Berufsweg zunehmend bereits in Positionen begonnen, die bessere Karrieremöglichkeiten eröffnen. Der Wandel des Berufseinstiegs ist durch Berufsstrukturveränderungen auf der objektiven Seite und veränderte Bildungsabschlüsse auf der subjektiven Seite bedingt. Für die berufliche Entwicklung der einzelnen Personen ist demnach die Erstplatzierung von entscheidender Bedeutung, Benachteiligungen beim Berufsstart können später – im Durchschnitt gesehen – kaum mehr wettgemacht werden (5).

Zwei Karrierewege sind im Zusammenhang dieser Untersuchung von Interesse:

- Personen, die ihren Berufseinstieg in der Gruppe der „einfachen manuellen Berufe“ beginnen, haben in der Mehrzahl keine Berufsausbildung abgeschlossen, es gibt aber auch solche mit Lehrausbildung, die ihren Lehrberuf relativ rasch nach Ausbildungsende aufgegeben und als Un- oder Angelernte zu arbeiten begonnen haben. Der Anteil dieser Personengruppe hat bei den jüngeren Jahrgängen etwas zugenommen. Die beiden Personengruppen unterscheiden sich nicht voneinander im Berufsverlauf, d.h. insbesondere, daß die Lehrabsolventen später keinen Aufstieg mehr schaffen, und dies gilt in gleicher Weise bei älteren und jüngeren Jahrgängen. Berufliche Veränderungen gibt es im Verlauf der Berufsbiographie vor allem hin zu den einfachen kaufmännischen Berufen und Verwaltungsberufen.
- Personen, die ihre Berufslaufbahn in „qualifizierten manuellen Berufen“ beginnen, haben in der Mehrzahl der Fälle in allen Jahrgangskohorten einen Hauptschul- und Lehrabschluß. Die Tendenz, im Einstiegsberuf zu bleiben, ist sehr groß, Abstiege in einfache manuelle Berufe kommen sehr selten vor. Aufstiege gibt es vor allem in technische Berufe und Ingenieurberufe mit Hilfe von Weiterbildung.

Bei den Lehrabsolventen, die ausbildungsadäquat in das Beschäftigungssystem einmünden, kann man davon ausgehen, daß die erste Zeit der Berufstätigkeit nach dem Lehrabschluß eine Phase spezifischer Qualifizierung darstellt, die der Transferierung der in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen in die Arbeitstätigkeit und der beruflichen Stabilisierung des Ausgebildeten dient. In dieser Phase wird somit die Basis für die weitere berufliche Entwicklung gelegt. Die Beschäftigung auf dem Qualifikationsniveau eines Facharbeiters stellt demnach eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Bedingung für einen ausbildungsadäquaten und erfolgreichen Berufsverlauf dar, während eine Beschäftigung unterhalb dieses Niveaus einen Hemmschuh für die weitere berufliche Entwicklung bildet.

Zu diesen Ergebnissen gelangt auch Lappe, der den Berufsverlauf von jungen Facharbeitern in der deutschen Metallindustrie über zehn Jahre

hinweg beobachtet hat (6). Er knüpft dabei an den in der deutschen arbeitssoziologischen Literatur von Asendorf-Krings/Drexel/Nuber (7) speziell für die Analyse von Facharbeitertätigkeiten entwickelten Begriff der Reproduktionsinteressen an und gibt ihm eine subjektive, handlungsorientierende und handlungsleitende Wendung, indem er ihn in den Zusammenhang des Ansatzes der Labor-Process-Debate stellt (8). Innerhalb einer Längsschnittstudie über den Berufsverlauf junger Facharbeiter arbeitet er eine Reihe von Elementen heraus, die für die Reproduktion von Facharbeitern von Bedeutung sind (Qualifikationserhaltung, Belastungsreduzierung, Vermeidung zeit- und arbeitsökonomischer Zwänge, Vermeidung sozialer Isolierung und Herstellung von Kommunikationsmöglichkeiten, qualifikationsgemäße Entlohnung, Aufstiegsmöglichkeiten).

Anhand dieser Elemente analysiert Lappe das Verhalten der jungen Facharbeiter und stellt verschiedene Berufsverlaufsmuster in Abhängigkeit von Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen heraus.

3. Empirische Ergebnisse zur Erstplatzierung

Die klare Typisierung der Berufsverlaufsmuster, die von Lappe mittels wiederholter Interviews und Arbeitsplatzbeobachtungen über mehrere Jahre hinweg erhoben wurden, konnte im Rahmen des eigenen Projekts, dessen Daten aus schriftlichen Befragungen zu zwei Zeitpunkten stammen, selbstverständlich nicht überprüft werden, doch lassen sich aus den erhobenen Daten auf dem Hintergrund der Lappeschen Ergebnisse gewisse Hinweise auf Entwicklungen gewinnen. Die Lehrabsolventen werden nach zwei Kriterien in drei Gruppen eingeteilt: nach der Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Erhebung sowie nach dem Qualifikationsniveau der Beschäftigung. Weiter unten wird noch untersucht werden, inwieweit für diese drei Gruppen weitere Reproduktionsmerkmale (Erwerbslosigkeitsrisiko, Einkommen, Berufszufriedenheit) erfüllt sind (9).

Die drei Gruppen sind folgendermaßen definiert:

- In Gruppe 1 sind alle Lehrabsolventen zusammengefaßt, deren Reproduktionsinteressen gefährdet erscheinen, sei es, weil sie wegen Arbeitslosigkeit nicht erwerbstätig oder in Ausbildung sind, sei es, weil sie in einem kurzfristigen und vorübergehenden Arbeitsverhältnis stehen, oder sei es, weil sie zum Befragungszeitpunkt beim Bundesheer sind, aber unmittelbar vorher arbeitslos waren bzw. ihr Dienstverhältnis gelöst worden ist. Bei dieser Gruppe ist somit das grundlegende Reproduktionsinteresse der eigenständigen Existenzerhaltung gefährdet.
- Gruppe 2 kann als unterqualifiziert beschäftigt betrachtet werden. Es handelt sich dabei um Lehrabsolventen, die zwar voll erwerbstätig oder in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung sind bzw. Präsenzdienst oder Zivildienst ableisten, aber vorher nicht gekündigt haben bzw.

nicht gekündigt worden sind, für deren Tätigkeit jedoch eine Lehrausbildung nach eigenen Angaben nicht erforderlich wäre. Sie arbeiten also unterhalb des Qualifikationsniveaus eines Facharbeiters und werden im folgenden auch als einfache Arbeiter bezeichnet.

- Zu Gruppe 3 gehören die Lehrabsolventen, die qualifiziert (auf Facharbeiterniveau oder darüber) beschäftigt sind. Sie sind voll erwerbstätig oder in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung oder ihr Arbeitsvertrag ist, falls sie den Präsenzdienst ableisten, nicht gelöst. Zur Ausübung ihrer Tätigkeit ist nach ihren Angaben mindestens eine Facharbeiterausbildung oder eine vergleichbare Ausbildung erforderlich (11).

Die Auswertung nach diesen Kriterien ergibt, daß bereits zwei Jahre nach Ausbildungsende bei einem Siebentel (13,6 Prozent) der Lehrabsolventen die grundlegenden Reproduktionsinteressen gefährdet sind (Gruppe 1), fast ein Drittel (31,8 Prozent) unterhalb des Niveaus eines Facharbeiters arbeitet (Gruppe 2) und nur knapp mehr als die Hälfte (54,6 Prozent) auf dem Niveau eines Facharbeiters beschäftigt ist. Die Hälfte der Lehrabsolventen hat demnach einen ungünstigen Berufsstart mit einer schlechten Prognose für die weitere berufliche Entwicklung.

Im folgenden soll der Zusammenhang zu weiteren Merkmalen untersucht werden: zur Anfälligkeit für Arbeitslosigkeit, Einkommen und Berufszufriedenheit. Es geht dabei also um zentrale Fragen der Reproduktionsinteressen von Facharbeitern, wie sie bei Lappe beschrieben werden.

3.1 Arbeitslosigkeitsrisiko

Arbeitslosigkeit ist zwar ein Merkmal, das in die Definition der Gruppe 1 konstitutiv eingegangen ist, doch wird bei der Definition bloß auf die aktuelle Situation zum Erhebungszeitpunkt Bezug genommen. Jetzt wird das Augenmerk auf die gesamte Periode seit dem Ausbildungsende gerichtet und untersucht, ob sich die drei Gruppen hinsichtlich des Arbeitslosigkeitsrisikos voneinander unterscheiden.

Es wurden sowohl die Anzahl der arbeitslosen Phasen als auch die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit erhoben. Für den Vergleich wird ein relatives Maß für Arbeitslosigkeit verwendet, nämlich die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit bezogen auf die Erwerbsperiode seit dem Ausbildungsende (12). Auf diese Weise wird Arbeitslosigkeit als Anteil an der Erwerbszeit gemessen und das Risiko ausgedrückt, arbeitslos zu sein.

Führt man den Vergleich mit diesem Maß durch, so ergibt sich, daß im Durchschnitt die Gruppe der Reproduktionsgefährdeten 12,2 Prozent ihrer Erwerbszeit arbeitslos waren, einfache Arbeiter 5,1 Prozent und Facharbeiter 2,4 Prozent (13). Arbeitslosigkeit erweist sich somit nicht bloß als ein einmaliges und kurzzeitiges Ereignis in der Gruppe der Personen, die als reproduktionsgefährdet bezeichnet worden sind, sondern

als ein nachhaltiges Merkmal, das sie von den beiden anderen Gruppen deutlich unterscheidet.

Tabelle 2 gibt Auskunft über die Arbeitsmarktprobleme, die die in ihren Reproduktionsinteressen gefährdeten Lehrabsolventen als Gründe für ihre Schwierigkeiten angeben. Sie werden den Problemen gegenübergestellt, die von den übrigen Lehrabsolventen bei ihrer Arbeitssuche genannt werden. Bei den „Gefährdeten“ (Gruppe 1) steht mit einem Anteil von einem Drittel der Nennungen das mangelnde Angebot von Stellen im erlernten Beruf bzw. in einem damit verwandten Beruf im Vordergrund; dieser Grund wird bei der Vergleichsgruppe (Gruppen 2 und 3 zusammengefasst) nur von einem Fünftel (18,9 Prozent) genannt. In der Vergleichsgruppe dominieren demgegenüber zu niedrige Lohnangebote bei der Hälfte der Personen (54,4 Prozent) als Hauptproblem, in der Gruppe der Reproduktionsgefährdeten nennen nur halb so viele (27,1 Prozent) diesen Grund. Bei den übrigen Problemen stechen noch die Qualifikationsansprüche der Betriebe hervor. Fast ein Fünftel (18,8 Prozent) der Reproduktionsgefährdeten gibt an, daß die Betriebe Bewerber mit Berufserfahrung und mit einer Zusatzausbildung bevorzugen. Auch in der Vergleichsgruppe spielt dieses Problem eine Rolle, allerdings in einem geringeren Ausmaß (11,1 Prozent der Nennungen).

Tabelle 2:

Arbeitsmarktprobleme von reproduktionsgefährdeten Lehrabsolventen
(Angaben in Prozent der Nennungen)

	Stellen- ange- bot	Lohnhöhe	Arbeits- bedin- gungen	Qualifi- kations- anford.	Sonstigem	N
gefährdet	33,3	27,1	8,3	18,8	12,5	48
Vergleichsgruppe	18,9	54,4	7,2	11,1	8,3	180
Insgesamt	21,9	48,7	7,5	12,7	9,2	228

$$\chi^2 = 16,5 \quad df = 8 \quad sig = 0,035$$

3.2 Einkommen

Wie sich bereits gezeigt hat, bildet die Einkommenshöhe einen wichtigen Orientierungspunkt für das Handeln von Lehrabsolventen. Auch Lappe betont, daß mit dem Facharbeiterstatus ein Anspruch nach einer angemessenen Entlohnung verbunden ist, wobei allerdings bei jungen Facharbeitern die Erwartungen oft „illusionär überhöht“ sein können

und ein Gefühl für realistische Relationen erst entsteht (14). Vor diesem Hintergrund ist von Interesse, ob sich die unterschiedliche Plazierung als einfacher Arbeiter oder Facharbeiter in der Einkommenshöhe niederschlägt oder ob das Qualifikationsniveau der Beschäftigung für das Einkommen irrelevant ist.

Das Einkommen der Lehrabsolventen wurde in der Befragung als Bruttomonatseinkommen ohne Familienbeihilfe erhoben. Um die Einkommen auf eine besser vergleichbare Form zu bringen, wurde zusätzlich nach der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gefragt. Auf diese Weise können Teilzeitarbeit einerseits und die regelmäßige Leistung von Überstunden einigermaßen berücksichtigt werden und kann der Vergleich in Form von Stundenlöhnen erfolgen. Für alle Absolventen ergibt sich auf diese Weise ein durchschnittlicher Bruttostundenlohn von 84 Schilling (15).

Die Lohndifferenz zwischen den Facharbeitern und einfachen Arbeitern ist äußerst gering (weniger als ein Schilling) und statistisch nicht signifikant (16).

Positiv könnte man dieses Ergebnis so interpretieren, daß Lehrabsolventen, denen die Berufseinmündung auf dem Facharbeiterniveau nicht gelingt bzw. die auf einem Qualifikationsniveau darunter arbeiten, keinen Einkommensverlust erleiden. Wenn ihre Stelle auch nicht die Qualifikationsanforderungen eines Facharbeiters aufweist, so werden die Lehrabsolventen doch auf Facharbeiterniveau entlohnt. Dies, müßte man einschränkend hinzufügen, gilt zumindest für die ersten zwei Jahre nach dem Lehrabschluß, möglicherweise macht sich die unterschiedliche Erstplazierung erst ab einem späteren Zeitpunkt des Berufsverlaufs bemerkbar, wenn es bei den qualifiziert Beschäftigten zu Aufstiegprozessen kommt; dann könnten sehr wohl deutliche Lohndifferenzen auftreten. Ferner wäre noch das geringere Arbeitslosigkeitsrisiko der Facharbeiter zu berücksichtigen, das ihre Einkommenssituation etwas verbessert.

Man kann aber das Ergebnis auch negativ interpretieren, wenn man es von der Facharbeiterseite betrachtet. Ihre niedrige Entlohnung und die fehlende Differenz zu Un- und Angelernten kann als geringe Wertschätzung von Facharbeit angesehen werden. Sie könnte mit dem Überangebot zusammenhängen, das durch das System der Lehrausbildung produziert wird (45 Prozent der Lehrabsolventen sind unterqualifiziert beschäftigt).

Da das Erzielen von Einkommensverbesserungen von einem Viertel der Lehrabsolventen als Motiv für einen Betriebswechsel und von der Hälfte der Berufswechsler als Motiv angegeben wird, wäre es interessant zu erfahren, ob dieses Handeln erfolgreich ist. Aus den Daten geht hervor, daß zwischen den Personen, die weiterhin im Lehrbetrieb beschäftigt sind, und den Personen, die den Betrieb verlassen haben, keine nennenswerte Lohndifferenz existiert. Ein Unterschied ergibt sich dann, wenn man zwischen verschiedenen Motiven differenziert, die zum Verlassen des Lehrbetriebs geführt haben. Es werden folgende Gruppen betrachtet: Lehrabsolventen, die

- im Lehrbetrieb geblieben sind,
- vom Lehrbetrieb gekündigt wurden,
- von sich aus den Lehrbetrieb verlassen haben,
 - + da sie mit dem Einkommen nicht zufrieden waren,
 - + weil sie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten nicht günstig einschätzten,
 - + aus anderen Gründen.

Tabelle 3:

Stundenlöhne nach unterschiedlichen Motiven des Betriebswechsels
(durchschnittlicher Stundenlohn in öS)

	Einkommen	N
Verbleib im Lehrbetrieb	83,—	211
Wechsel		
auf Initiative des Betriebes	79,—	117
wegen Einkommen	96,50	64
wegen beruflicher Entwicklung	82,50	38
aus anderen Gründen	83,—	82
Insgesamt	84,—	512

$F = 5,3$ $df = 4$ $sig = 0,0$

Wie Tabelle 3 zeigt, gelingt es der Gruppe von Lehrabsolventen, die aus Unzufriedenheit mit der Einkommenssituation den Lehrbetrieb verlassen haben, tatsächlich einen Stundenlohn zu erreichen, der um 16,5 Schilling (15 Prozent) über dem Durchschnittseinkommen liegt. Das niedrigste Einkommen hingegen geben die Lehrabsolventen an, die vom Lehrbetrieb gekündigt worden sind: Ihr Stundenlohn liegt um fünf Schilling (5,5 Prozent) unter dem Durchschnittseinkommen der Lehrabsolventen. Alle anderen Gruppen liegen im Durchschnitt, sowohl die Personen, die im Lehrbetrieb geblieben sind, als auch jene, die mit dem Motiv, bessere Bedingungen für die berufliche Entwicklung zu erreichen, den Lehrbetrieb verlassen haben.

Wie noch gezeigt werden wird, sind Wechsel des Betriebs und des erlernten Berufs sehr häufig mit einer Beschäftigung unterhalb des Facharbeiterniveaus verbunden. Die schlechte Bezahlung von Facharbeitern und die besseren Verdienstmöglichkeiten in anderen Bereichen unterhalb dieses Qualifikationsniveaus erweisen sich somit als eine wichtige Ursache für das Abwandern aus Facharbeiterberufen. Auch in der Bundesrepublik Deutschland besteht eine erstaunlich kleine Differenz zwischen den Einkommen für gelernte und ungelernte Tätigkeiten, sie beträgt nach Tessaring bloß drei Prozent für das Jahr 1988 (17).

3.3 Zufriedenheit mit der Berufstätigkeit

Lehrlinge entwickeln im Rahmen des Sozialisationsprozesses, den sie mit der Berufsausbildung durchlaufen, bestimmte Wertvorstellungen, Bedürfnisse und Ansprüche, die sich nicht auf die Berufstätigkeit im engeren Sinn beschränken, sondern sich auf die Lebensvorstellungen insgesamt beziehen (18). Die berufliche Tätigkeit und ihre Merkmale (erforderliche Ausbildung, Qualifikationsanforderungen, Bedeutung für Produktion und gesellschaftliche Bedürfnisbefriedigung, Einkommen) sowie das Einverständnis mit der beruflichen Tätigkeit gehören zum Kern der persönlichen Identität.

Das Einverständnis der Lehrabsolventen mit ihrer Tätigkeit wurde mittels der Frage erhoben, ob sie bei ihrer Beschäftigung gerne länger bleiben möchten oder ob sie sie bloß als Übergangslösung betrachten. Ein erstaunlich hoher Anteil der Lehrabsolventen von 70 Prozent erklärte sich in diesem Sinn als einverstanden mit ihrer Tätigkeit. Zwischen den drei Gruppen beruflicher Erstplatzierung gibt es signifikante Unterschiede: In der Gruppe der qualifizierten Facharbeiter sind 79 Prozent mit ihrer gegenwärtigen Tätigkeit einverstanden, bei den beiden anderen Gruppen (Reproduktionsgefährdete und unterhalb des Facharbeiterniveaus Beschäftigte) sind es 46 bzw. 58 Prozent. Der Zufriedenheitsgrad ist zwar deutlich geringer, aber auch noch bei der Gruppe der unterhalb des Facharbeiterniveaus Beschäftigten relativ groß. Dies könnte so interpretiert werden, daß ein Großteil der Lehrabsolventen aufgrund der Gegebenheiten ihre Ansprüche reduziert hat oder die erreichte Position relativ zu den Ausgangsbedingungen für immer noch günstig hält, zumal einkommensmäßig gegenüber den Facharbeitern keine Benachteiligung besteht.

4. Bedeutung unterschiedlicher Bedingungen für die Erstplatzierung

4.1 Theoretische Vorüberlegungen

Im folgenden soll der Frage nachgegangen werden, von welchen Bedingungen die berufliche Erstplatzierung junger Facharbeiter abhängt.

Einen Zugang zur Erklärung bietet, insbesondere was das Verhalten der Betriebe betrifft, der Humankapitalansatz: In ihm wird unter anderem eine kausale Verbindung zwischen Investition in berufliche Ausbildung, Qualität von Arbeitsbedingungen und Fluktuation von Arbeitskräften hergestellt.

Was das Verhalten der Ausgebildeten betrifft, wird weiterhin auf den bereits skizzierten Reproduktionsinteressenansatz Bezug genommen.

Auf eine ausführliche Darstellung der Entwicklung des Humankapitalansatzes und seiner Kritik wird hier aus Platzgründen verzichtet (19).

Statt dessen soll kurz das modifizierte Konzept skizziert werden, das für die vorliegende Untersuchung verwendet wurde.

Ausgangspunkt des Humankapitalansatzes ist die These, daß (berufliche) Ausbildung die Produktivität der Arbeitenden und die Grenzproduktivität der Arbeit im Unternehmen erhöht. Ausbildung verursacht Kosten (direkte Kosten für Lehrpersonal, Ausstattung, Lehrmaterial etc. und indirekte Kosten für entfallende produktive Tätigkeit oder Freizeitverzicht), die erst nach dem Ausbildungsende durch zusätzliche Erträge zurückfließen. Unternehmen werden daher nur dann bereit sein, in die Ausbildung zu investieren, wenn sie tatsächlich entsprechende Fachkräfte für ihre Produktion benötigen. Dies wird der Fall sein, wenn ihre Produktion gewisse anspruchsvolle Anforderungen an die Arbeitsorganisation sowie an die Flexibilität und Innovationsfähigkeit der Beschäftigten stellt. Ein vielfältiges Produktionsprogramm in kleinen Serien mit häufigen Umstellungen der Maschinen, komplexe und anspruchsvolle Fertigungsverfahren, die Anwendung moderner, computergesteuerter Technologien, komplexe Organisationsstrukturen, ein großer Planungsaufwand für die Fertigung, eine hohe Innovativität des Unternehmens mit häufiger Einführung neuer Produkte in die Produktion machen auch in der Fertigung die Beschäftigung eines Grundstocks von fachlich bestausgebildeten Facharbeitern mit hoher Arbeitsmotivation, Kooperationsbereitschaft und Selbständigkeit erforderlich.

Investitionen in die Ausbildung sind für ein Unternehmen nur rentabel, wenn die Ausgebildeten im Betrieb bleiben und die Ausbildungskosten durch entsprechende Erträge kompensiert werden. Da die in der Lehrausbildung vermittelten Qualifikationen berufsspezifisch und daher in einer Vielzahl von Unternehmen verwendbar sind, besteht die Gefahr der Abwanderung der Ausgebildeten. Nichtausbildende Unternehmen wären dabei insofern im Vorteil, als sie keine Ausbildungskosten zu tragen haben und Ausgebildete durch die Zahlung höherer Löhne abwerben könnten.

Für ausbildende Unternehmen bedeutet dies, daß es nicht genügt, nur in die Ausbildung zu investieren, sondern daß auch für Anreize zum Verbleib im Betrieb gesorgt werden muß. Neben einer marktgerechten Entlohnung können Facharbeiter durch das Anbieten relativer Beschäftigungssicherheit (Aufnahme in die Stammbesellschaft), von Sozialleistungen und Aufstiegsmöglichkeiten und durch die Sorge für ein angenehmes Betriebsklima bewogen werden, im Betrieb zu bleiben.

Solche Maßnahmen können zwar auch von nicht-ausbildenden Unternehmen eingesetzt werden, ausbildende Unternehmen haben jedoch gewisse Vorteile. Das Anbieten von qualifizierten Ausbildungsplätzen und guten Arbeitsbedingungen ist ein Rekrutierungsinstrument für Personal, das allen anderen Personalbeschaffungsmethoden überlegen ist. Es verschafft eine positive Reputation am Arbeitsmarkt und führt zu einer guten Bewerbungslage, die es dem Unternehmen ermöglicht, unter den Bewerbern zu selektieren. Weiters kann das Unternehmen die Lehrlinge über Jahre hinweg kennenlernen, kann sie auf seine Anforderungen hin

sozialisieren und nach ihren Fähigkeiten einsetzen. Ausbildende Unternehmen haben also bessere Möglichkeiten, zu interessierten und motivierten Personen zu kommen, als Unternehmen, die sich solche Arbeitskräfte über den Arbeitsmarkt besorgen möchten.

Diesen großen Aufwand, der für Ausbildung und Verbleib im Unternehmen betrieben werden muß, werden nur solche Unternehmen auf sich nehmen, die aufgrund ihrer Produktionsstruktur und ihrer Wettbewerbsstrategie wirklich hochqualifizierte Facharbeiter benötigen, die also im innovativen Kernbereich der Industrie tätig sind. Zusätzlich wird die Verfolgung einer solchen Ausbildungsstrategie, die als „Investition in betriebliches Humankapital“ bezeichnet werden kann, an bestimmte betriebliche Voraussetzungen gebunden sein, die eine Rentabilität der Aufwendungen ermöglichen. So ist zum Beispiel die Einrichtung eines Systems gestufter Aufstiegsmöglichkeiten (also die Einrichtung eines internen Arbeitsmarkts) bzw. die Zusicherung eines stabilen Beschäftigungsverhältnisses für einen Teil der Belegschaft (also die Einrichtung eines primären und sekundären Arbeitsmarktes) sowie die Gewährung zusätzlicher Sozialleistungen nur für größere Unternehmen möglich. Ebenso muß ein größerer regelmäßiger Bedarf an qualifizierten Fachkräften vorhanden sein, um die fixen Ausbildungskosten (für Raum, Maschinen und Lehrpersonal) auf eine größere Anzahl von Lehrlingen verteilen zu können (Nutzung von Skalenerträgen bzw. Mindestkostenproblem).

Die dargestellte betriebliche Strategie der „Ausbildung als Investition in Humankapital“ hat zur Voraussetzung, daß ein Unternehmen das Lehrverhältnis tatsächlich zur Ausbildung benutzen möchte, um seinen Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal zu decken. Lehrverhältnisse können jedoch auch anders genutzt werden. Der Gestaltungsspielraum hängt von den gesetzlichen Regelungen und ihrer Kontrolle ab (Anteil der Berufsschulzeit, die der Verfügbarkeit des Lehrbetriebs entzogen ist, Vorschriften über die Ausbildung im Betrieb). Auf diese Weise ist es möglich, das Ausbildungsniveau gering zu halten, Lehrlinge als (billige) Arbeitskräfte einzusetzen und somit eine andere Strategie, nämlich „Ausbildung als profitable Aktivität“, zu verfolgen. In diesem Fall sind Betriebe jedenfalls darauf orientiert, die Ausbildungsaufwendungen durch produktive Leistungen der Auszubildenden bereits innerhalb der Ausbildungsperiode wieder zurück zu erhalten. Sie sind dementsprechend darauf bedacht, Qualität und Kosten zu begrenzen. Insofern sie die Ausbildung so einrichten können, daß sie keine Nettokosten verursacht, sondern vielleicht sogar Nettoerträge bringt, wird ihre Ausbildungsbereitschaft lediglich durch das Kalkül eines optimalen Arbeitskräfteeinsatzes bestimmt; sie sind daran interessiert, daß die Ausgebildeten den Betrieb verlassen, und werden die jährlich abgehenden Lehrlinge durch Neuaufnahmen ersetzen. Da sie keinen Wert auf eine besondere Qualität der Ausbildung legen und im allgemeinen nicht an einer Übernahme der Ausgebildeten interessiert sind, brauchen sie auch nicht allzu wählerisch bei der Aufnahme von Lehrlingen sein. Dennoch haben

auch sie die Möglichkeit zur Selektion, da sie die Lehrlinge während der Ausbildungszeit kennenlernen; sie können sich für ihren kleinen Nachwuchsbedarf den Lehrling, den sie für den geeignetsten halten, aussuchen und ihn besonders fördern. Ihr Verhalten wird sich dann ändern, wenn durch bestimmte gesetzliche Auflagen der Einsatz von Lehrlingen als Arbeitskräfte erschwert und die Ausbildung verteuert wird.

Aus diesen beiden betrieblichen Ausbildungsstrategien können Schlüsse für die Berufseinmündung von Lehrabsolventen gezogen werden. Wenn es stimmt, daß Betriebe, die die Ausbildung als Investition in ihr betriebliches Humankapital betreiben, daran interessiert sind, die Ausgebildeten im Betrieb zu behalten und ihnen bessere Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten, so müßte dies den Reproduktionsinteressen der Lehrabsolventen entgegenkommen und sich auf ihre Erstplazierung positiv auswirken. In bezug auf die drei definierten Erstplazierungsgruppen wäre demnach die Hypothese aufzustellen, daß der Anteil der auf dem Facharbeiterniveau Beschäftigten unter den Lehrabsolventen, die vom Lehrbetrieb übernommen wurden, deutlich größer sein müßte als bei jenen, die nicht mehr im Lehrbetrieb beschäftigt sind. Dies ist aber nur ein Element der Erklärung, denn andererseits können Lehrabsolventen, die nicht vom Betrieb übernommen worden sind, im Zuge des Betriebswechsels versuchen, ihre Reproduktionsinteressen als Facharbeiter zu wahren. Der Generalitätscharakter der Lehrausbildung müßte dies ermöglichen. Ferner ist vorstellbar, daß Ausgebildete zwar vom Betrieb übernommen werden würden, jedoch nicht auf eine Stelle, die sie für ausbildungsadäquat halten. Die Wahrung der facharbeiterspezifischen Interessen kann daher ein Motiv für das Verlassen des Lehrbetriebs sein, wenn der Absolvent der Meinung ist, daß in einem anderen Betrieb bessere Entwicklungsmöglichkeiten zu erwarten sind. In diesem Fall werden die Absolventen bestrebt sein, eine Stelle im erlernten bzw. in einem damit verwandten Beruf zu finden und in dem Wirtschaftsbereich (Industrie, Gewerbe) zu bleiben, in dem sie ausgebildet worden sind. Ein Wechsel in einen ausbildungsfremden Beruf oder Wirtschaftsbereich dürfte eher mit einem dequalifizierenden Einsatz verbunden sein. Das „Schicksal“ jener Absolventen, die den Lehrberuf verlassen (müssen), wird also wesentlich von der Situation auf dem berufsspezifischen Arbeitsmarkt abhängen: Ist die Nachfrage gut, so wird der Lehrabsolvent eher eine qualifizierte Beschäftigung finden, als wenn er bei einer schlechten Nachfrage sein erlerntes Berufsfeld wechseln muß.

4.2 Empirische Ergebnisse

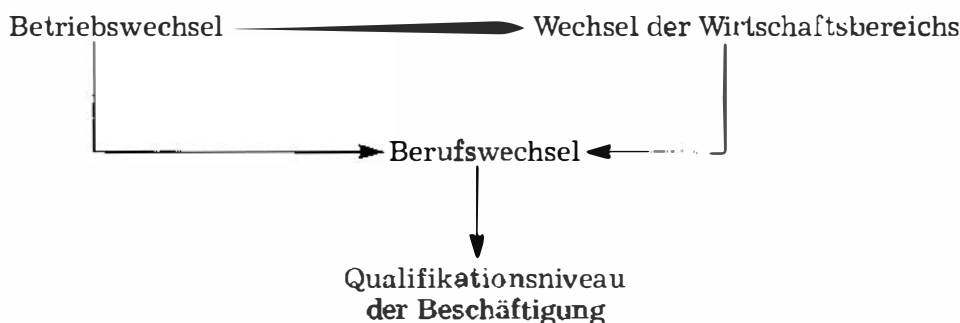
Da Betriebswechsel, Wechsel des Wirtschaftsbereichs und Berufswechsel einander wechselseitig in gewissem Ausmaß bedingen, sollen die geäußerten Hypothesen pfadanalytisch untersucht werden. Auf diese Weise können unterschiedliche „Effekte“ (direkte und indirekte Ef-

fekte und Einflüsse von Drittvariablen) voneinander getrennt werden (20).

Das zu testende Modell ist in Abbildung 1 dargestellt. Untersucht werden die Einflüsse der drei (dichotomen) Variablen „Betriebswechsel“, „Wechsel des Wirtschaftsbereichs“ und „Berufswechsel“ auf die Variable „Qualifikationsniveau der Beschäftigung“ (21). Relativ eindeutig kann angenommen werden, daß der Wechsel des Betriebs als Bedingung für den Wechsel des Wirtschaftsbereichs und des Berufs anzusehen ist. Das Verlassen des Ausbildungsbetriebs und ein Wechsel des Wirtschaftsbereichs erhöhen jedoch – so die Annahme – die Wahrscheinlichkeit für einen Berufswechsel. Als unmittelbare Ursache für eine Beschäftigung unterhalb des Facharbeiterniveaus wird ein Berufswechsel angesehen, da in einem solchen Fall die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen nur mehr zum Teil verwendet werden können. Darüber hinaus ist aber auch zu erwarten, daß sich bereits bei Personen, die nur den Betrieb, nicht aber den Beruf wechseln, die Wahrscheinlichkeit erhöht, unterhalb des Facharbeiterniveaus beschäftigt zu werden, weil anspruchsvollere Stellen gemäß der modifizierten Humankapitaltheorie oft intern besetzt werden.

Abbildung 1:

Pfadanalytisches Modell über die Bedingungen des Qualifikationsniveaus der Beschäftigung



Die Ergebnisse der Pfadanalyse sind in Tabelle 4 zusammengefaßt. Die vermuteten Zusammenhänge werden durch die Erhebung gestützt.

Zunächst ist überraschend, daß zwei Jahre nach dem Lehrabschluß nur mehr ein Drittel (35 Prozent) der Ausgebildeten im Lehrbetrieb beschäftigt ist.

Interpretiert man dieses Ergebnis vor dem Hintergrund des vorhin skizzierten Humankapitalansatzes, so bedeutet dies, daß nur bei einem Drittel der Lehrlinge die Ausbildung die Funktion erfüllt, für den betrieblichen Bedarf an Facharbeiternachwuchs zu sorgen (22).

Tabelle 4:

**Ergebnisse der Pfadanalyse zum Qualifikationsniveau der
Beschäftigung**

Variablen		Kausale Effekte			Einfluß v. Drittvar.	Bivariate Korrelation
Ab- hängige	Unab- hängige	Totale	Direkte	Indirekte		
Berufs- wechsel	Betriebs- wechsel	0,405	0,273	0,132	–	0,405**
	Wechsel des Wi-Bereichs	0,281	0,281	–	0,128	0,409**
Qualifika- tionsniveau	Betriebs- wechsel	– 0,355	– 0,127	– 0,227	–	– 0,355**
	Wechsel d. Wi-Bereichs	– 0,202	– 0,066	– 0,136	– 0,122	– 0,324**
	Berufs- wechsel	– 0,485	– 0,485	–	– 0,079	– 0,564**

** bedeutet signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau

Tabelle 5:

**Anteil der Berufswechsler in Abhängigkeit vom Wechsel des Betriebes
und des Wirtschaftsbereichs**
(Angaben in Prozent der Nennungen)

Wechsel des Wi-Bereichs	Betriebswechsel		Gesamt
	nein	ja	
nein	1,3	24,3	11,6
ja	–	51,9	49,5
Gesamt	1,3	38,0	23,6

$\chi^2 = 146,8$ df = 3 sig = 0,0 N = 605

Die Auswertung der Pfadanalyse zeigt, daß der Wechsel des Berufs an das Verlassen des Lehrbetriebs gebunden ist. Lehrabsolventen, die im Ausbildungsbetrieb beschäftigt bleiben, wechseln kaum den Beruf (nur 1,3 Prozent; vgl. Tabelle 5). Bei jenen Personen, die den Lehrbetrieb verlassen, ist von Bedeutung, ob sie im Wirtschaftsbereich, in dem sie ausgebildet worden sind, bleiben oder nicht. Bleiben sie im Wirtschaftsbe-

reich, so arbeitet ein Viertel (24,3 Prozent) in einem ausbildungsfremden Beruf, erfolgt ein Wechsel, sind es doppelt so viele (51,9 Prozent). Der Berufswechsel hängt also offenbar mit der Situation am berufsspezifischen Arbeitsmarkt (Nachfrage, Lohnhöhe, Arbeitsbedingungen) zusammen.

Tabelle 6:

**Facharbeiteranteil in Abhängigkeit vom Wechsel des Betriebes
und des Berufs**

(Angaben in Prozent der Nennungen)

Wechsel des Berufs	Betriebswechsel		Gesamt
	nein	ja	
nein	83,8	67,9	75,5
ja	–	10,8	10,5
Gesamt	83,8	46,7	60,5

$$\chi^2 = 193,3 \quad df = 3 \quad sig = 0,0 \quad N = 570$$

Das Ergebnis der Pfadanalyse zeigt ferner, daß bereits mit dem Weggang vom Lehrbetrieb allein, also ohne daß Wirtschaftsbereich und Beruf gewechselt werden, der Anteil der auf dem Facharbeiterniveau Beschäftigten abnimmt, und zwar von 84 Prozent auf 68 Prozent (vgl. Tabelle 6). Die Hauptwirkung geht jedoch vom Berufswechsel aus: Ist das Verlassen des Lehrbetriebs mit einem Berufswechsel verbunden, so sinkt der Facharbeiteranteil auf 11 Prozent ab. Der Berufswechsel stellt sich demnach als die entscheidende Ursache für die dequalifizierte Beschäftigung von Lehrabsolventen heraus.

Der Wechsel des Wirtschaftsbereichs besitzt laut Pfadanalyse keine eigenständige Bedeutung für die Dequalifizierung, sondern er stellt das „Medium“ für den Berufswechsel dar: Der Wechsel des Berufs findet vor allem im Zuge des Wechsels in einem anderen Wirtschaftsbereich statt. Dies bedeutet andererseits, daß junge Facharbeiter, die zwar den Lehrbetrieb verlassen (müssen), aber in einen Betrieb desselben Wirtschaftsbereichs, in dem sie ausgebildet worden sind, unterkommen, weniger häufig den Beruf wechseln und damit eine größere Chance besitzen, auf Facharbeiterniveau beschäftigt zu sein. Dies wird durch folgende Auswertung bestätigt, bei der zwischen einem Wechsel des Betriebs einmal innerhalb desselben Wirtschaftsbereichs (Gewerbe, Industrie oder sonstiger Bereich) und das andere Mal in einen anderen Wirtschaftsbereich (Gewerbe-Industrie, Industrie-Gewerbe usw.) unterschieden wird.

Tabelle 7:

**Qualifikationsniveau der Beschäftigung in Abhängigkeit des Wechsels
von Betrieb und Wirtschaftszweig**
(Angaben in Prozent der Nennungen)

	Reproduk- tion gefährdet	Niveau einf. Arbeiter	Niveau Fach- arbeiter	N
Verbleib im Lehrbetrieb	2,7	15,4	81,9	221
Verbleib im Wi-Bereich	6,4	34,7	59,0	173
Wechsel des Wi-Bereichs	4,8	60,6	34,7	167
Insgesamt	4,5	34,8	60,8	561

$$\chi^2 = 93,6 \quad df = 4 \quad sig = 0,0$$

Die Frage, ob Lehrabsolventen, die zwar den Betrieb, aber nicht den Wirtschaftszweig verlassen haben, eine größere Chance hatten, eine Beschäftigung auf Facharbeiterniveau zu finden, ist eindeutig zu bejahen, wie Tabelle 7 zeigt. Drei Fünftel (59,0 Prozent) dieser Personengruppe sind auf ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen, ein Drittel (34,7 Prozent) ist unterhalb des Facharbeiterniveaus beschäftigt. Bei den Personen hingegen, die den Wirtschaftsbereich gewechselt haben, ist das Verhältnis genau umgekehrt, es erfüllt nur ein Drittel die Kriterien des Facharbeiterniveaus, und zwei Drittel arbeiten unterhalb dieses Niveaus (23).

Wegen der Bedeutung des Wechsels in einen ausbildungsfremden Beruf für die Beschäftigung unterhalb des Facharbeiterniveaus ist die Frage nach den Gründen für einen solchen Wechsel von Interesse. Die Lehrabsolventen wurden nach Problemen im erlernten Beruf gefragt, die für den Berufswechsel ausschlaggebend waren; Mehrfachantworten waren zugelassen, eine Antwort sollte jedoch als Hauptgrund gekennzeichnet werden. Über die Häufigkeit dieser Hauptgründe gibt Tabelle 8 Auskunft.

An erster Stelle steht die Antwort, daß die Lohnhöhe im erlernten Beruf bzw. in den damit verwandten Berufen zu niedrig sei; fast die Hälfte (46,9 Prozent) derer, die in einem ausbildungsfremden Beruf arbeiten, führen dies als Hauptgrund an. An zweiter Stelle stehen Probleme mit dem Stellenangebot (zu wenige Stellen, bloß Teilzeitstellen, befristete Stellen, räumlich zu weit entfernte Stellen) mit 17,5 Prozent der Nennungen. 14,0 Prozent sahen im erlernten Beruf keine Entwicklungsmöglichkeiten und haben das Interesse an ihm verloren. Von geringerer Bedeutung sind schlechte Arbeitsbedingungen (9,1 Prozent) und zu hohe Qualifikationsanforderungen von seiten des Betriebs (6,3 Prozent).

Tabelle 8:**Probleme im erlernten Beruf bzw. in damit verwandten Berufen**

Probleme bei	Anteil (in %)	N
dem Angebot von Stellen	17,5	25
der Lohnhöhe	46,9	67
den Arbeitsbedingungen	9,1	13
den Qualifikationsanforderungen	6,3	9
den Entwicklungsmöglichkeiten	14,0	20
Sonstigem	6,3	9
Insgesamt	100,0	143

5. Die Berufseinmündung von Fachschülern zum Vergleich

Die Situation der Berufseinmündung unterscheidet sich bei den Fachschülern von der der Lehrabsolventen aufgrund der schulischen Form der Ausbildung: Während sich bei Lehrabsolventen am Ende der Ausbildung die Frage stellt, ob sie im Lehrbetrieb bleiben (können), und sie im Rahmen der Behaltspflicht einen Zeitraum von vier Monaten zur Verfügung haben, um sich zu orientieren und nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen, müssen Fachschulabsolventen neu in das Beschäftigungssystem einsteigen, falls sie arbeiten möchten. Kontakte zu Betrieben aufgrund von Praktika, Ferialarbeit oder über Verwandte und Bekannte können den Einstieg erleichtern. Möglicherweise entscheiden sich aber auch Fachschulabsolventen eher als Lehrabsolventen, die schulische Ausbildung fortzusetzen und kein Beschäftigungsverhältnis einzugehen.

Die Auswertung zeigt, daß nur die Hälfte (56,4 Prozent) der Fachschulabsolventen unmittelbar nach Ausbildungsende zu arbeiten beginnt; drei Zehntel (29,5 Prozent) leisten den Präsenzdienst bzw. den Zivildienst ab. Ein relativ großer Teil (12,8 Prozent) entschließt sich aber auch für eine Weiterführung der Ausbildung, vor allem in einer Höheren Technischen Lehranstalt.

Bei den Lehrabsolventen ist der Anteil der Personen, die eine weiterführende Ausbildung anschließen, mit 2,1 Prozent deutlich geringer.

Für die Berufseinstiege unter den Fachschulabsolventen ist es im allgemeinen nicht schwierig, einen Arbeitsplatz zu finden. Zwei Fünftel von ihnen geben an, bereits vor Schulschluß eine Stelle gefunden zu haben, weitere zwei Fünftel haben unmittelbar nach Schulschluß einen Arbeitsplatz gefunden, und das restliche Fünftel hat durchschnittlich acht Wochen nach einem Arbeitsplatz gesucht.

Zum Zeitpunkt der Erhebung, also etwa zwei Jahre nach dem Ausbildungsabschluß, unterscheiden sich Fachschul- und Lehrabsolventen noch immer in ihrem Verbleib voneinander (vgl. Tabelle 9). Der auffälligste Unterschied betrifft die Ausbildung: Von den Lehrabsolventen befinden sich 1,5 Prozent in Ausbildung, ohne erwerbstätig zu sein, von den Fachschulabsolventen aber 15,2 Prozent. Dementsprechend sind auch die Erwerbsquoten unterschiedlich (25).

Tabelle 9:

Verbleib von Fachschul- und Lehrabsolventen
(Angaben in Prozent der Nennungen)

	Fachschulabsolventen	Lehrabsolventen
Erwerbstätig	79,9	82,8
Präsenz-/Zivildienst	5,1	10,9
Ausbildung	15,2	1,5
Sonstiges	8,8	4,8
Anzahl	79	709

$$\chi^2 = 51,1 \quad df = 3 \quad sig = 0,0$$

Vergleicht man Fachschul- und Lehrabsolventen hinsichtlich ihrer Erstplatzierung, so zeigt sich, daß die Fachschulabsolventen mit Ausnahme des Arbeitslosigkeitsrisikos besser abschneiden als die Lehrabsolventen (26). Dies dürfte zum einen damit zusammenhängen, daß Fachschulabsolventen mehr in der Industrie beschäftigt sind (36,4 Prozent) als Lehrabsolventen (23,6 Prozent), während von den Lehrabsolventen die Hälfte (49,7 Prozent) im Gewerbe arbeitet (Fachschüler: 36,4 Prozent). Zum anderen arbeiten die Fachschulabsolventen auch mehr an computerunterstützten Technologien als die Lehrabsolventen (30,4 Prozent gegenüber 22,1 Prozent). Beide Sachverhalte sind, wie die Analyse gezeigt hat, Bedingungen für einen qualifizierteren Einsatz.

Im einzelnen ergibt sich hinsichtlich der Erstplatzierung folgendes Bild:

- Qualifikationsniveau der Beschäftigung: Fachschul- und Lehrabsolventen unterscheiden sich zwar nicht voneinander hinsichtlich Beschäftigungssicherheit, sehr deutlich aber hinsichtlich des Qualifikationsniveaus der Beschäftigung. In beiden Gruppen ist zum Zeitpunkt der Erhebung etwa ein Achtel der Personen arbeitslos oder befristet beschäftigt. Von den Fachschulabsolventen arbeitet jedoch ein wesentlich größerer Teil auf Facharbeiterniveau oder darüber (70,2 Prozent) als von den Lehrabsolventen (51,1 Prozent), und nur halb so viele Fachschulabsolventen sind unterhalb des Facharbeiterniveaus beschäftigt (17,5 Prozent gegenüber 32,2 Prozent).

- Berufswechsel: Etwa gleich groß sind in beiden Absolventengruppen die Anteile der Personen, die angeben, im erlernten Beruf zu arbeiten (etwa 60 Prozent). Bei den Fachschulabsolventen arbeitet jedoch ein wesentlich kleinerer Teil in einem ausbildungsfremden Beruf (7,0 Prozent) als bei den Lehrabsolventen (24,1 Prozent). Fachschulabsolventen erhalten eine breitere Ausbildung, sie schließen sie mit der Berechtigung für mehrere Berufe ab, sie sind berufsmobiler und können daher leichter auf verwandte Berufe ausweichen (36,8 Prozent gegenüber 13,3 Prozent bei den Lehrabsolventen). Die breitere Ausbildung und die damit zusammenhängende größere Flexibilität der Fachschüler erweisen sich als die Hauptursache für den höheren Anteil qualifiziert Beschäftigter.
- Arbeitslosigkeitsrisiko: Das Arbeitslosigkeitsrisiko wurde als Anteil der Dauer arbeitsloser Perioden an der Erwerbszeit seit dem Abschluß der Ausbildung definiert. Dabei zeigt sich, daß Fachschulabsolventen durchschnittlich acht Prozent ihrer Erwerbszeit arbeitslos waren und somit einem doppelt so starken Risiko ausgesetzt sind wie Lehrabsolventen (mit vier Prozent) (28). Eine Erklärung für diese Differenz könnte darin zu finden sein, daß für Fachschulabsolventen nach dem Ausbildungsende ein Suchprozeß nach einem Arbeitsplatz beginnt, während Lehrlinge aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus während der Behaltefrist suchen können. Dieser Suchaufwand beim Übergang von der Schule in den Beruf kann sich in diesem Ergebnis niederschlagen, wenn er zu lange dauert und von den Absolventen als Arbeitslosigkeit empfunden wird.
- Einkommen: Fachschulabsolventen verdienen geringfügig mehr als Lehrabsolventen. Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen (ohne Familienbeihilfe) betrug im Jahr 1992 15.120 Schilling und war um rund 500 Schilling bzw. 3,5 Prozent höher als das von Lehrabsolventen (29).

Die Zufriedenheit mit der Berufssituation wurde an der Frage gemessen, ob die Befragten ihre Tätigkeit als eine Beschäftigung sehen, bei der sie gerne bleiben möchten, oder ob sie sie als Übergangslösung betrachten. Im Sinne dieser Fragestellung sind die Fachschulabsolventen mit ihrer beruflichen Situation etwas weniger zufrieden als die Lehrabsolventen: 70 Prozent der Lehrabsolventen und 57 Prozent der Fachschulabsolventen möchten bei ihrer Tätigkeit bleiben.

Dieses Ergebnis zeigt, wie vorsichtig man in der empirischen Sozialforschung mit Fragen nach der Zufriedenheit von Personen umgehen muß. Zufriedenheit ist offensichtlich ein sehr relatives Maß. Das vorliegende Ergebnis kann wohl nicht dahingehend interpretiert werden, daß die Berufssituation der Fachschulabsolventen objektiv schlechter wäre als die der Lehrabsolventen. Die vorher beschriebenen Unterschiede sprechen dagegen. Die Zufriedenheit mit einer Situation hängt wesentlich mit dem Anspruchsniveau einer Person und der Einschätzung zusammen, ob reale Verbesserungschancen gegenüber der bestehenden Situation bestehen. Vor diesem Hintergrund könnte man davon ausgehen,

daß Fachschulabsolventen ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten günstiger einschätzen als Lehrabsolventen und daher stärker auf der Suche nach besseren Stellen sind.

6. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Die Befunde zur beruflichen Erstplatzierung von Lehrabsolventen weisen auf gravierende Mängel in der Funktionsfähigkeit des dualen Systems der Lehrausbildung hin. Nur die Hälfte der Lehrabsolventen in Arbeiterberufen ist zwei Jahre nach Ausbildungsende auf dem Qualifikationsniveau eines Facharbeiters beschäftigt, ein Drittel arbeitet unterhalb dieses Niveaus und bei einem Siebentel müssen die Reproduktionsinteressen als gefährdet angesehen werden, sei es weil sie wegen Arbeitslosigkeit nicht erwerbstätig oder in Ausbildung sind, sei es weil sie in einem kurzfristigen und vorübergehenden Arbeitsverhältnis stehen. Diese drei Gruppen unterscheiden sich auch deutlich hinsichtlich des Arbeitslosigkeitsrisikos und der Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit. Beim Einkommen zeigen sich allerdings kaum Differenzen.

Wichtigste Bedingung für eine günstige Erstplatzierung ist der Verbleib im Lehrbetrieb bzw., wenn dies nicht der Fall ist, der Verbleib im Tätigkeitsfeld des erlernten Berufs. Der Wechsel in einen ausbildungsfremden Beruf erweist sich als die Hauptbedingung für eine Beschäftigung unterhalb des Facharbeiterniveaus. Als Gründe für einen Berufswechsel werden von den Lehrabsolventen vor allem zu niedrige Löhne, ein zu geringes Angebot von Stellen sowie mangelhafte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im erlernten Beruf angegeben.

Das System der Lehrausbildung erweist sich somit als wenig attraktiv, da nur die Hälfte der Absolventen eine ausbildungsadäquate Beschäftigung findet. Das Schlagwort „Karriere durch Lehre“ ist demnach nicht gerechtfertigt, sondern irreführend. Wenn viele Jugendliche nach anderen, schulischen Ausbildungsformen streben, so ist das durchaus rational.

Von einem Facharbeitermangel im allgemeinen kann nicht die Rede sein, wenn nur die Hälfte des ausgebildeten Facharbeiterpotentials genutzt wird, die Ausbildung von den Betrieben vielfach mangelhaft betrieben wird und die Entlohnung für Facharbeiter so niedrig ist.

Eigentlich müßte von einem Facharbeiterüberschuß gesprochen werden, wenn die Hälfte der Ausgebildeten unterqualifiziert beschäftigt wird. In manchen Berufen kann es sicherlich einen Fachkräftemangel geben. Dafür gibt es unterschiedliche Ursachen. Nur eine davon ist, daß in manchen Berufen zu wenige Lehrlinge ausgebildet werden. Darüber hinaus gibt es aber ein generelles Problem des Nachfragerückgangs nach Facharbeitern: Die Beschäftigung verlagert sich in den tertiären Bereich, und in Industrie und Gewerbe geht durch die Technisierung der Trend zur Technikerarbeit.

Anstatt über Facharbeitermangel zu jammern und eine „Karriere durch Lehre“ zu propagieren, sollte man darüber reden, ob und unter welchen Bedingungen der Qualifikationstyp „Facharbeiter“ eine positive Perspektive haben kann. Dies ist nicht zuletzt deshalb von Bedeutung, weil noch immer etwa 45 Prozent eines Altersjahrgangs eine Lehrausbildung beginnen, die Lehrausbildung also für fast die Hälfte der Jugendlichen „die“ Ausbildungsform darstellt.

Der Vergleich des Berufseinmündungsprozesses ergibt, daß Fachschulabsolventen in einem deutlich stärkeren Ausmaß als Lehrabsolventen an die Erstausbildung eine weiterführende schulische Ausbildung anschließen. Sie können im Durchschnitt eine bessere berufliche Erstplatzierung erreichen. Dies trifft insbesondere auf das Qualifikationsniveau der Beschäftigung, die berufliche Mobilität und die Bezahlung zu. Der Übergang von der Fachschule in die Berufstätigkeit ist für einen kleinen Teil der Absolventen mit einem längeren Suchprozeß von etwa acht Wochen nach einer Stelle verbunden.

Die Vorteile der Fachschulausbildung liegen in der Ausbildungsbreite, die eine hohe berufliche Flexibilität bewirkt, sowie in der stärker theoretisch orientierten Ausbildung, die Anschlußmöglichkeiten im Bildungswesen schafft und die Fachschule nicht zu einer „Bildungssackgasse“ macht. Diese beiden Vorteile der Fachschule sollten in eine Diskussion über eine grundlegende Reform der Lehrausbildung eingebracht werden.

Anmerkungen

- (1) Vgl. die gleichnamige Broschüre von Neisser, Brünner, Schäffer (1991).
- (2) Vgl. hierzu überblicksartig Ofner (1989) 143 ff.
- (3) Es handelt sich um das Forschungsprojekt „Lehrausbildung und Beschäftigungsstruktur“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziell unterstützt wurde.
- (4) Blossfeld (1985) 177 ff.
- (5) Blossfeld (1985) 194.
- (6) Lappe (1993).
- (7) Asendorf-Krings, Drexel, Nuber (1976)
- (8) Vgl. überblicksartig Lappe (1986) 79 ff.
- (9) Die Merkmale „Belastungssituation“ und „Kommunikationsklima“ wurden nicht in die Befragung einbezogen, da sie in Form einer schriftlichen Befragung schwer zu erheben sind. Für eine Berücksichtigung des beruflichen Aufstiegs schien ein Zeitraum von knapp zwei Jahren nach dem Ausbildungsende zu kurz.
- (10) Für dieses Merkmal wurden folgende Angaben verwendet:
 - Der Lehrabsolvent hat einen der folgenden Statusangaben gemacht: un- oder angelernter Arbeiter, einfacher Angestellter, Zeitsoldat.
 - Der Lehrabsolvent hat angegeben, daß für seine Tätigkeit keine Ausbildung erforderlich wäre, sondern eine Einarbeitungsphase am Arbeitsplatz oder ein Kurs (ohne Lehrausbildung) genügen würde.

- (11) Für dieses Kriterium wurden folgende Angaben der Absolventen herangezogen:
 - Ihren beruflichen Status haben sie als Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister, qualifizierter oder leitender Angestellter, Selbständiger, Vertragsbediensteter, Mithilfe im elterlichen Betrieb bezeichnet.
 - Für die ausgeübte Tätigkeit haben sie eine der folgenden Ausbildungen als erforderlich genannt: Lehrausbildung, Fachschule, zusätzlicher Kurs zur Lehrausbildung, eine höhere berufsbildende Schule.
- (12) Bezeichnet man mit A die Dauer der Arbeitslosigkeit und mit E die Dauer der Erwerbsperiode seit dem Ausbildungsende, so ergibt sich das Arbeitslosigkeitsrisiko AL durch: $AL = A/E$.
- (13) Die Unterschiede sind statistisch signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau.
- (14) Lappe (1993) 127.
- (15) Der Wert bezieht sich auf das Jahr 1992.
- (16) Zur Gruppe der Personen, die als in ihren Reproduktionsinteressen gefährdet eingestuft wurden, ist anzumerken, daß nur ein Teil von ihnen Angaben zur Einkommenssituation gemacht hat. Diese Gruppe ist aber in diesem Vergleich nicht von Interesse. Aus den vorhandenen Daten ergibt sich bei ihnen ein monatliches Durchschnittseinkommen von rund 13.700 Schilling.
- (17) Tessaring (1993) 145.
- (18) Beck, Brater, Daheim (1980) 157 ff.
- (19) Vgl. dazu Becker (1964) 7 ff.; Sinnhold (1990) 141 ff.; Sadowski (1980) 13 ff.; Ofner (1993) 5 ff.
- (20) Vgl. zu diesem Verfahren Opp, Schmidt (1976).
- (21) Die Variable „Qualifikationsniveau der Beschäftigung“ wird im Rahmen dieser Pfadanalyse ebenfalls dichotom mit den beiden Ausprägungen „Beschäftigung unterhalb des Facharbeiterniveaus“ und „Beschäftigung auf Facharbeiterniveau“ angesetzt. Die kleine Gruppe der „Reproduktionsgefährdeten“ mit einem Anteil von 4,5 Prozent an den beschäftigten Lehrabsolventen ist in die Gruppe der „Beschäftigten unterhalb des Facharbeiterniveaus“ integriert.
- (22) Die zentralen Thesen des Humankapitalansatzes wurden im Projekt empirisch getestet. Eine Darstellung der Ergebnisse würde den Rahmen dieses Artikels sprengen (vgl. dazu genauer Ofner 1993) 20 ff. Es zeigte sich, daß qualitätsfördernde Ausbildungsbedingungen, Übernahmebereitschaft durch den Betrieb und Zufriedenheit der Lehrlinge mit Ausbildung und Betrieb positiv miteinander korrelieren und überdurchschnittlich oft zu einem Verbleib im Lehrbetrieb führen. Dies ist in Industriebetrieben häufiger der Fall als in Gewerbebetrieben und in Betrieben mit Lehrwerkstätten häufiger als in Betrieben ohne Lehrwerkstätten.
- (23) Eine detailliertere Analyse, bei der der Wirtschaftsbereich berücksichtigt wird, also unterschieden wird, von wo wohin der Wechsel erfolgt ist, bringt keine zusätzlichen Ergebnisse. Dies bedeutet, daß es keinen Unterschied macht, ob ein Lehrabsolvent einen Betrieb der Industrie, des Gewerbes oder eines anderen Wirtschaftsbereichs verläßt und in einen anderen Bereich wechselt, die Wahrscheinlichkeit, unterhalb des Facharbeiterniveaus beschäftigt zu sein, ist für alle gleich groß.
- (24) Zwei Antwortmöglichkeiten im Rahmen des Fragebogens werden im Punkt „Probleme bei den Qualifikationsanforderungen“ zusammengefaßt: Im erlernten Beruf bzw. in damit verwandten Berufen
 - ist das Stellenangebot für Berufsanfänger zu gering / werden Bewerber mit Berufserfahrung vorgezogen.
 - wird von den Betrieben eine Zusatzausbildung verlangt.
- (25) Was Präsenzdienst bzw. Zivildienst betrifft, sind die abweichenden Anteile damit zu erklären, daß die Fachschüler schneller nach dem Ausbildungsende diese Dienste ableisten und es daher zu einer zeitlichen Verschiebung kommt.
- (26) Um die beiden Gruppen vergleichbar zu machen, werden alle Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung den Präsenz- bzw. Zivildienst ableisteten oder in Ausbildung standen, ohne erwerbstätig zu sein, aus der Analyse herausgenommen.
- (27) Vgl. dazu Schwendenwein (1974) 166 ff.
- (28) Die Differenz ist signifikant auf dem Niveau von 2 Prozent.
- (29) Die Differenz ist statistisch signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau.

Literatur

- Asendorf-Krings, Inge; Drexel, Ingrid; Nuber, Christoph, Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit, Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation, in: Mendius, H.-G. u. a. (Hrsg.), Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation I (Frankfurt am Main 1976) 207–236.
- Beck, Ulrich; Brater, Michael; Daheim, Hansjürgen, Soziologie der Arbeit und der Berufe, Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse (Reinbek bei Hamburg 1980).
- Becker, Gary S., Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with special Reference to Education (New York, London 1964).
- Blossfeld, Hans-Peter, Berufseintritt und Berufsverlauf, Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwachsenenbiographie, in: MittAB 2 (1985) 177–196.
- Lappe, Lothar, Kontrolle des Arbeitsprozesses, Ein Beitrag zur Labor-Process-Debatte, in: Journal für Sozialforschung 4 (1986) 417–442.
- Lappe, Lothar, Berufsperspektive junger Facharbeiter, Eine qualitative Längsschnittanalyse zum Kernbereich westdeutscher Industriearbeit (Frankfurt am Main 1993).
- Neisser, Heinrich; Brünner, Christian; Schäffer, Gerhard (Hrsg.), Karriere durch Lehre (Wien 1993).
- Ofner, Franz, Automation und Facharbeit, Möglichkeiten der Requalifizierung von Facharbeit in der automatisierten Produktion und Verwaltung (Klagenfurt 1989).
- Ofner, Franz, Zur Berufseinmündung von Absolventen der Lehrausbildung und von Fachschulen, Forschungsbericht (Klagenfurt 1993).
- Opp, Karl-Dieter; Schmidt, Peter, Einführung in die Mehrvariablenanalyse, Grundlagen der Formulierung und Prüfung komplexer sozialwissenschaftlicher Aussagen (Reinbek bei Hamburg 1976).
- Sadowski, Dieter, Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget (Stuttgart 1980).
- Schwendenwein, Werner, Dualsystem oder Vollzeitschule, Eine empirische Untersuchung bei ungelernten Arbeitern und Facharbeitern (Wien, München 1974).
- Sinnhold, Heiko, Ausbildung, Beruf und Arbeitslosigkeit, Eine Strukturanalyse der Ausbildung im dualen System und der Beschäftigungschancen junger Fachkräfte (Frankfurt am Main 1990).
- Tessaring, Manfred, Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven, Ein Beitrag zur gegenwärtigen Diskussion, in: MittAB 2 (1993) 131–161.