

## Zum Inhalt

### Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe der „IAB-Materialien“ finden Sie zwei längere Beiträge, die – wie wir meinen – zu Recht mehr Platz beanspruchen dürfen: zum einen den Artikel über eine erste Zwischenbilanz der Förderung von Arbeitslosen mit Weiterbildung und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen durch die Bundesanstalt für Arbeit. Die Ergebnisse der Regionalanalyse werden durch mehrfarbige Karten veranschaulicht.

Zum anderen wird ein Überblick über den Verbleib von Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung gegeben, der als „Appetit-anreger“ für entsprechende Informationen zu Einzelberufen gedacht ist. Sie werden für das „BERUFenet“ der BA aufbereitet.

In der nächsten Ausgabe werden wir Ihnen wieder die gewohnte Vielzahl kurzer Beiträge anbieten.

Ihre Redaktion

### Regionale Eingliederungsbilanzen

Die Förderungen von Arbeitslosen unter der Lupe  
Eine zentrale Größe in den Eingliederungsbilanzen der Arbeitsämter sind die „Verbleibsquoten“, die Auskunft geben über den Anteil der Abgänger aus Maßnahmen der BA, die sechs Monate nach Ende der Förderung nicht mehr arbeitslos gemeldet sind. Selbst wenn diese Quoten die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt noch nicht wirklich repräsentieren, so liefern sie doch wichtige Hinweise auf regionale Unterschiede, deren Ursachen mit regressionsanalytischen Verfahren untersucht wurden. S. 3

### Berufsforschung

Was passiert nach der Berufsausbildung?  
Wie viele Fachkräfte arbeiten im erlernten Beruf, wurde der Beruf gewechselt, kann man das Gelernte trotzdem gut verwenden? Auf diese und viele andere Fragen gibt die aktuelle BIBB/IAB-Erhebung Antworten, die für die berufliche Beratung ebenso bedeutsam sind wie für die Bildungspolitik. S. 7

### Betriebliche Berufsausbildung

Was du heute kannst besorgen ...  
Wie die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, bildet nur ein knappes Drittel aller Betriebe tatsächlich aus, obwohl weit über die Hälfte ausbildungsberechtigt ist. S. 14

### Panorama

S. 16

## Bildungsentwicklung in Westdeutschland

# Aus der Expansion von einst ist Stagnation geworden

*Der Trend in die Wissensgesellschaft und der demographische Wandel würden jedoch erfordern, dass alle heimischen Begabungsreserven ausgeschöpft werden*

**Auf dem Weg in die „Wissensgesellschaft“ benötigt der Hochtechnologie- und Hochlohnstandort Deutschland vor allem gut qualifizierte Arbeitskräfte. Denn die Ansprüche in der Arbeitswelt steigen, während einfache Jobs wegbrechen. Diese Entwicklungen sind seit langem zu beobachten und werden sich aller Voraussicht nach auch fortsetzen. Nun hat die Bildungsexpansion diesen Strukturwandel über lange Zeit hinweg entscheidend gestützt. Es bleibt aber zu fragen, ob wir unsere wichtigste Ressource, das Humankapital, auch langfristig sichern können.**

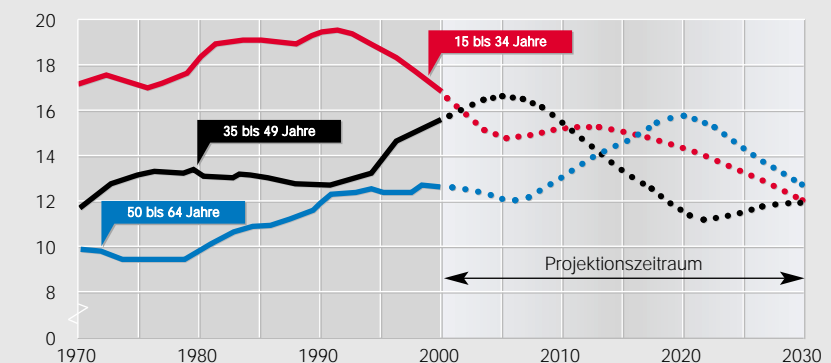
Alterungsprozess nicht qualifikationsneutral  
Die weitere Entwicklung des künftigen

Arbeitsangebotes wird ganz entscheidend von zwei Faktoren bestimmt: Der demographischen Entwicklung und der Bildungsbeteiligung der nachrückenden Generationen.

Es ist heute unstrittig, dass in Folge des Alterns der Bevölkerung (vgl. Abb. 1) auch das Erwerbspersonenpotenzial zunehmend „älter“ wird. Dieser Alterungsprozess verläuft allerdings nicht qualifikationsneutral. Die geburtenstarken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre, deren Ausbildungsphase in die Zeit der Bildungsexpansion fiel und die von den verbesserten Ausbildungsmöglichkeiten auch Gebrauch gemacht haben, sind zwischenzeitlich mittleren Alters. Im Jahr 1998 waren die 35- bis 49jährigen die am

## Alterungsprozess der Bevölkerung 1970–2030

Altersgruppen in Mio, Alte Bundesländer und Berlin (West)



Anmerkung: Ab 1999 IAB-Bevölkerungsprojektion mit der Annahme eines Zuwanderungssaldos von 80 000 Personen pro Jahr

Abb. 1

Quelle: IAB/BGR

besten qualifizierte Altersgruppe (vgl. Abb. 2). Sie stellen heute bereits das Gros der gut- und hochqualifizierten Erwerbsbevölkerung und rücken immer näher an das Rentenalter heran.

Auf mittlere Sicht wird deshalb das Qualifikationsniveau der älteren Bevölkerungsteile zwangsläufig weiter steigen. Sind diese stark besetzten und gut qualifizierten Jahrgänge aber erst einmal aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, dürfte es den nachrückenden geburtenschwachen Jahrgängen schon wegen des quantitativen Missverhältnisses schwer fallen, selbst ausreichend Ersatz zu schaffen.

Nun wäre selbst dies kein unlösbares Problem, sofern sich die Bildungsexpansion der vergangenen Jahrzehnte weiter fortsetzen würde. Wie ein Blick auf die Fakten zeigt, kann davon aber seit geraumer Zeit nicht die Rede sein: Aus der Bildungsexpansion ist seit Beginn der 90er Jahre Stagnation geworden. Anzeichen dafür gibt es sowohl im Bereich der allgemeinen wie auch beruflichen Bildung. Weitgehend stagnierende Abiturienten- und Studienanfängerquoten und wieder steigende „Ungelerntenanteile“ bei den jüngeren Bevölkerungsgruppen sind nur einige Indizien für diese Entwicklung, die der aktuellen Arbeitsmarktdynamik zuwider läuft.

#### Alternativen der Vorsorge

In den 90er Jahren wurden ältere Arbeitnehmer mehr und mehr zur „Risikogruppe“ auf dem Arbeitsmarkt. Teilweise hatten es selbst Fachkräfte in den Vierzigern schwer, einen neuen Job zu finden. Gefragt waren vor allem junge, frisch ausgebildete Berufsanfänger. Wenn aber künftig ein Großteil der qualifizierten Bevölkerung immer älter wird, führt dieser Weg in die Sackgasse. Deshalb muss die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenz älterer Mitarbeiter in der betrieblichen Personalpolitik wieder stärker in den Vordergrund rücken.

Neben der vorrangigen Ausschöpfung der Potenziale an qualifizierten Arbeitslosen könnte eine gesteuerte Zuwanderungspolitik für gut ausgebildete Arbeitskräfte ein weiterer Pfeiler der strategischen Vorsorge sein. Aber auch andere Nationen stehen vor ähnlichen Problemen. Die internationale Konkurrenz um heiß begehrte Spezialisten wird sich in Zukunft eher noch verstärken. Ob Deutschland die ho-

hen demographisch bedingten Ausfälle an Fachkräften langfristig durch Zuwanderung ausgleichen kann, ist deshalb fraglich.

Auch eine gezielte Politik zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung scheint nur bedingt erfolgversprechend. Zum einen belegen Modellrechnungen des IAB, dass eine Ausweitung der Erwerbsbeteiligung den Alterungsprozess des Erwerbspersonenpotenzials lediglich abmildern, nicht aber aufhalten kann. Darüber hinaus hängt die Erwerbsbeteiligung sehr stark vom Qualifikationsniveau ab: Je höher die beruflichen Abschlüsse, desto höher auch die Erwerbsquoten. Der Spielraum zur Ausweitung der Erwerbsbeteiligung ist also gerade bei den qualifizierten Bevölkerungsteilen am geringsten.

#### Fazit

Wenn Deutschland auch in Zukunft seine Position unter den führenden Industrienationen behaupten will, wird es für seinen dringend benötigten Fachkräftenachwuchs weitgehend selbst sorgen müssen. Bei mittel- bis langfristig drastisch sinkenden Jahrgangsstärken ist dies nur durch verstärkte Bildungsanstrengungen der nachrückenden Generationen zu erreichen.

Dies ist sicherlich nicht einfach. Denn selbst bei bester familiärer und schulischer Förderung lässt sich der Anteil an Gut- und Hochqualifizierten nicht beliebig steigern. Zumindest dann nicht, wenn Leistung weiterhin das entscheidende Kriterium für den Ausbildungserfolg bleiben soll. Andererseits legen jüngere internationale Vergleichsstudien den Schluss nahe, dass sich auch hierzulande zusätzliche Begabungsreserven erschließen lassen. Die z. T. ermüthenden Befunde zeigen nämlich, dass das deutsche Bildungssystem längst keine Spitzenposition mehr einnimmt.

Deshalb scheint bereits jetzt eine neue Bildungsoffensive angezeigt, da Qualifizierungsprozesse langfristiger Natur sind. Noch ist es nicht zu spät, noch verfügen wir über hohe Bestände an Qualifizierten mittleren und höheren Alters. Der demographische Rückgang bei den Jugendlichen wird erst Ende diesen Jahrzehnts einsetzen. Diese Zeit gilt es zu nutzen.

Alexander Rheinberg  
(aus IAB-Kurzbericht Nr. 8/2001)

### Qualifikation nach Altersgruppen 1976–1998

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter –  
Anteile in Prozent, Alte Bundesländer und Berlin (West)

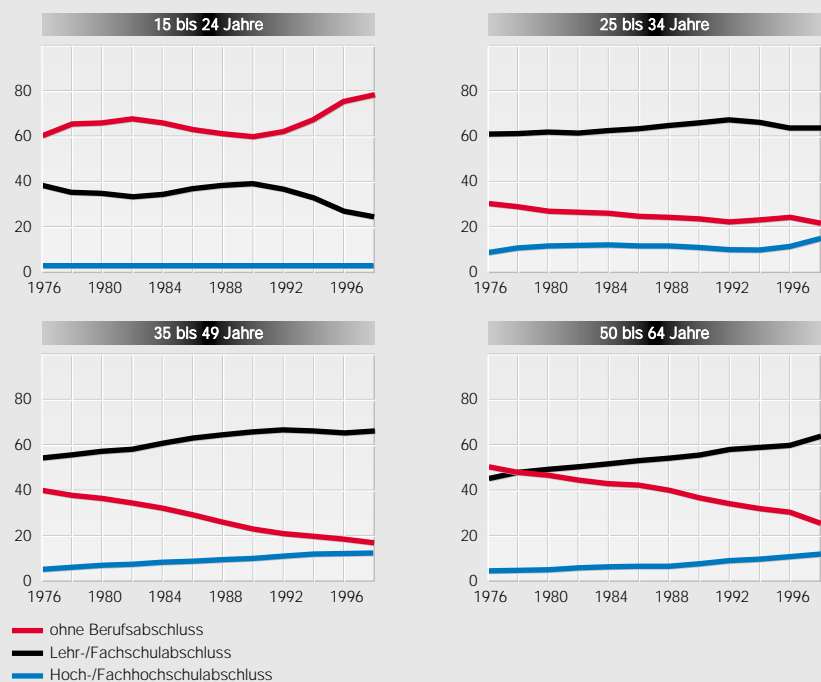


Abb. 2

Quellen: IAB/BGR

## Regionale Eingliederungsbilanzen

# Die Förderung von Arbeitslosen unter der Lupe

## *Die Verbleibsquoten von Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – Ausmaß und Ursachen der regionalen Unterschiede*

**Seit Inkrafttreten des Sozialgesetzbuchs III (SGB III), das Anfang 1998 das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von 1969 ablöste, sind die Arbeitsämter verpflichtet, so genannte Eingliederungsbilanzen zu erstellen (§11 SGB III). Eine zentrale Größe dieser Eingliederungsbilanzen ist die Verbleibsquote. Sie misst den Anteil der Maßnahmeabgänger, die sechs Monate nach Ende der Förderung nicht mehr arbeitslos gemeldet sind. Die vorliegenden Ergebnisse zu den Verbleibsquoten der Teilnehmer an Weiterbildungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen lassen zum einen ausgeprägte Ost-West-Unterschiede erkennen. Zum anderen werden kleinräumige Disparitäten sichtbar, die speziell in Westdeutschland ein beachtliches Ausmaß erreichen. Mit Hilfe regressionsanalytischer Verfahren wurde versucht, den Ursachen für diese regionalen Unterschiede in den Verbleibsquoten auf die Spur zu kommen.**

Die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt stellt das primäre Ziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen dar. Unter den vielfältigen Informationen, die regionale Eingliederungsbilanzen liefern, sind deshalb insbesondere jene von Interesse, die sich auf den Verbleib der geförderten Arbeitnehmer beziehen. Konkret handelt es sich um die Verbleibsquoten der Eingliederungsbilanzen, die Auskunft darüber geben, wie hoch der Anteil der Maßnahmeabgänger (Absolventen und Abbrecher) ist, die sechs Monate nach Ende der Förderung nicht mehr arbeitslos gemeldet sind. Sobald noch bestehende datentechnische Schwierigkeiten beseitigt sind, sollen die Verbleibsquoten um Eingliederungsquoten ergänzt werden. Erforderlich ist dies, weil hinter dem momentan erfassten Nichtverbleib in Arbeitslosigkeit neben der Aufnahme einer regulären Beschäfti-

gung auch der Rückzug in die Stille Reserve, der erneute Eintritt in eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme oder der Übergang in den Ruhestand stehen können. Die Verbleibsquote erlaubt also nur bedingt Rückschlüsse auf den eigentlich interessierenden Sachverhalt, die Wiederbeschäftigung der Maßnahmeteilnehmer.

### Regionale Disparitäten

Trotz dieser Schwäche im Aussagegehalt sollen die regionalen Verbleibsquoten der arbeitsmarktpolitischen Hauptinstrumente, nämlich die der Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (FbW und ABM) näher betrachtet werden. Karte 1 (Seite 4) veranschaulicht die räumlichen Unterschiede in den Verbleibsquoten der Weiterbildungsteilnehmer, deren Förderung im Zeitraum Juli 1998 bis Juni 1999 endete. Karte 2 (Seite 5) gibt einen entsprechenden Überblick für die Teilnehmer an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die im Zeitraum Oktober 1998 bis Juli 1999 aus einer Maßnahme ausgeschieden sind. In beiden Darstellungen bilden Arbeitsamtsbezirke das räumliche Bezugssystem, wobei die sechs innerstädtischen Arbeitsamtsbezirke Berlins aufgrund der engen Berufspendelverflechtung zu einer Raumeinheit zusammengefasst wurden.

Für die Verbleibsquote der Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Karte 1) ist ein ausgeprägtes West-Ost-Gefälle charakteristisch. Einer Quote von 74,4 Prozent in Westdeutschland steht eine Quote von 57,9 Prozent in Ostdeutschland gegenüber. Die Differenz beträgt also fast 17 Prozentpunkte. Noch größer ist der Unterschied zwischen West und Ost bei der (kartographisch nicht dargestellten) FbW-Verbleibsquote der Frauen. Er beträgt 22 Prozentpunkte (72,7 Prozent gegenüber 50,4 Prozent) und ist damit zweieinhalb mal so groß wie jener, der sich bei der FbW-Verbleibsquote der

Männer ergibt und 9 Prozentpunkte beträgt (75,9 Prozent gegenüber 67,0 Prozent).

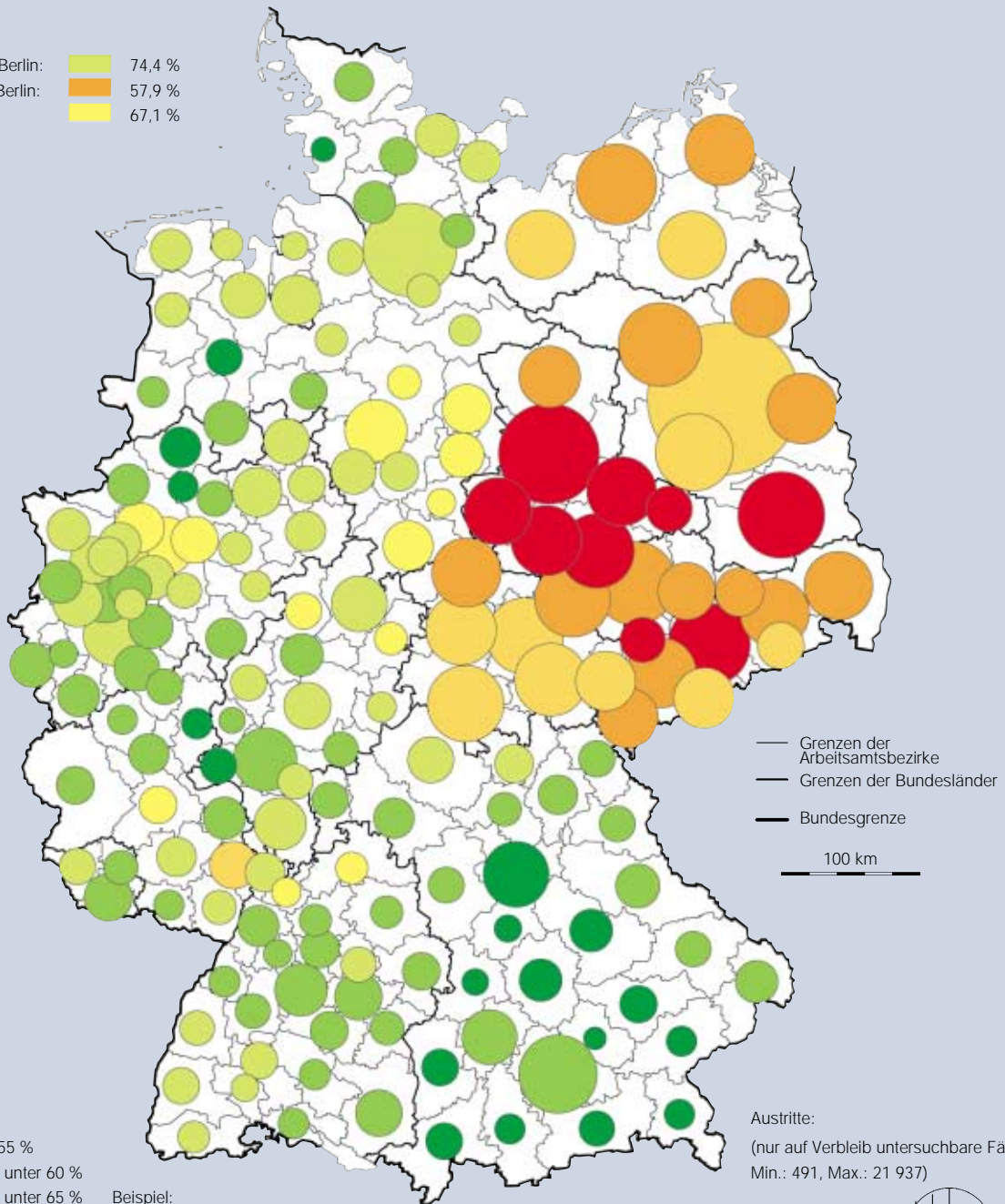
Auf der Ebene der Arbeitsamtsbezirke zeigt sich, dass die Regionalwerte der FbW-Verbleibsquote in Westdeutschland stärker streuen als in Ostdeutschland. Überdurchschnittliche Werte (80 Prozent bis 84,0 Prozent) weisen in Westdeutschland vielfach bayerische Arbeitsamtsbezirke auf, unterdurchschnittliche Werte (61,7 Prozent bis unter 70 Prozent) vielfach Arbeitsamtsbezirke im Südosten Niedersachsens und in Nordrhein-Westfalen. In Ostdeutschland erscheinen insbesondere die niedrigen Verbleibsquoten (unter 55 Prozent) in fast allen Arbeitsamtsbezirken Sachsen-Anhalts erwähnenswert. Vergleichsweise hohe Regionalwerte (60 Prozent bis unter 65 Prozent) sind außerhalb Sachsen-Anhalts in allen ostdeutschen Bundesländern zu finden, gehäuft jedoch in Thüringen.

Betrachtet man die Verbleibsquote der Teilnehmer an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (vgl. Karte 2), dann fällt zunächst ein deutlicher Ost-West-Unterschied in den Symbolgrößen auf. Dieser macht klar, dass Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Ostdeutschland noch immer eine wesentlich größere Rolle spielen als in Westdeutschland. Die Verbleibsquote der ABM-Teilnehmer liegt sowohl in West- wie in Ostdeutschland um rund 20 Prozentpunkte tiefer als die der FbW-Teilnehmer. Die Beendigung von Arbeitslosigkeit gelingt also im Anschluss an eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme wesentlich seltener als im Anschluss an eine Weiterbildungsmaßnahme. Dreierlei dürfte hierfür maßgebend sein: Erstens richten sich Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen fast ausschließlich an Arbeitslose, die schon mindestens ein Jahr arbeitslos sind (§ 263 SGB III). Langzeitarbeitslose sind deshalb im ABM-Teilnehmerbestand wesentlich stärker vertreten als im FbW-

**Verbleibsquote von Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (FbW)**

Anteil der Maßnahmeabgänger des Zeitraums 7/98–6/99, die 6 Monate nach Ende der Förderung nicht mehr arbeitslos gemeldet sind

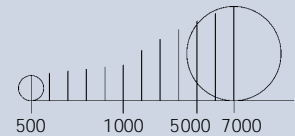
Alte Länder ohne Berlin: 74,4 %  
 Neue Länder mit Berlin: 57,9 %  
 Bundesrepublik: 67,1 %



Verbleibsquote:  
 9 ■ unter 55 %  
 15 ■ 55 bis unter 60 %  
 13 ■ 60 bis unter 65 %  
 14 ■ 65 bis unter 70 %  
 49 ■ 70 bis unter 75 %  
 57 ■ 75 bis unter 80 %  
 19 ■ 80 % und mehr

Beispiel:  
 49 Arbeitsamtsbezirke weisen Verbleibsquoten von 70 % bis unter 75 % auf. In diesen Regionen waren also 70 % bis unter 75 % der Maßnahmeabgänger (Absolventen und Abbrecher) sechs Monate nach Ende der Förderung nicht mehr arbeitslos gemeldet. Dies bedeutet zugleich, dass 25 % bis unter 30 % arbeitslos gemeldet waren.

Austritte:  
 (nur auf Verbleib untersuchbare Fälle;  
 Min.: 491, Max.: 21 937)



Karte 1

Quelle: Statistik der Bundesanstalt für Arbeit

Teilnehmerbestand (1998: 86,6 Prozent gegenüber 19,1 Prozent). Zweitens konzentriert sich der Einsatz von ABM zumindest in Westdeutschland stark auf die wirtschaftlichen Problemgebiete, auf Gebiete also mit ungünstigen Rahmenbedin-

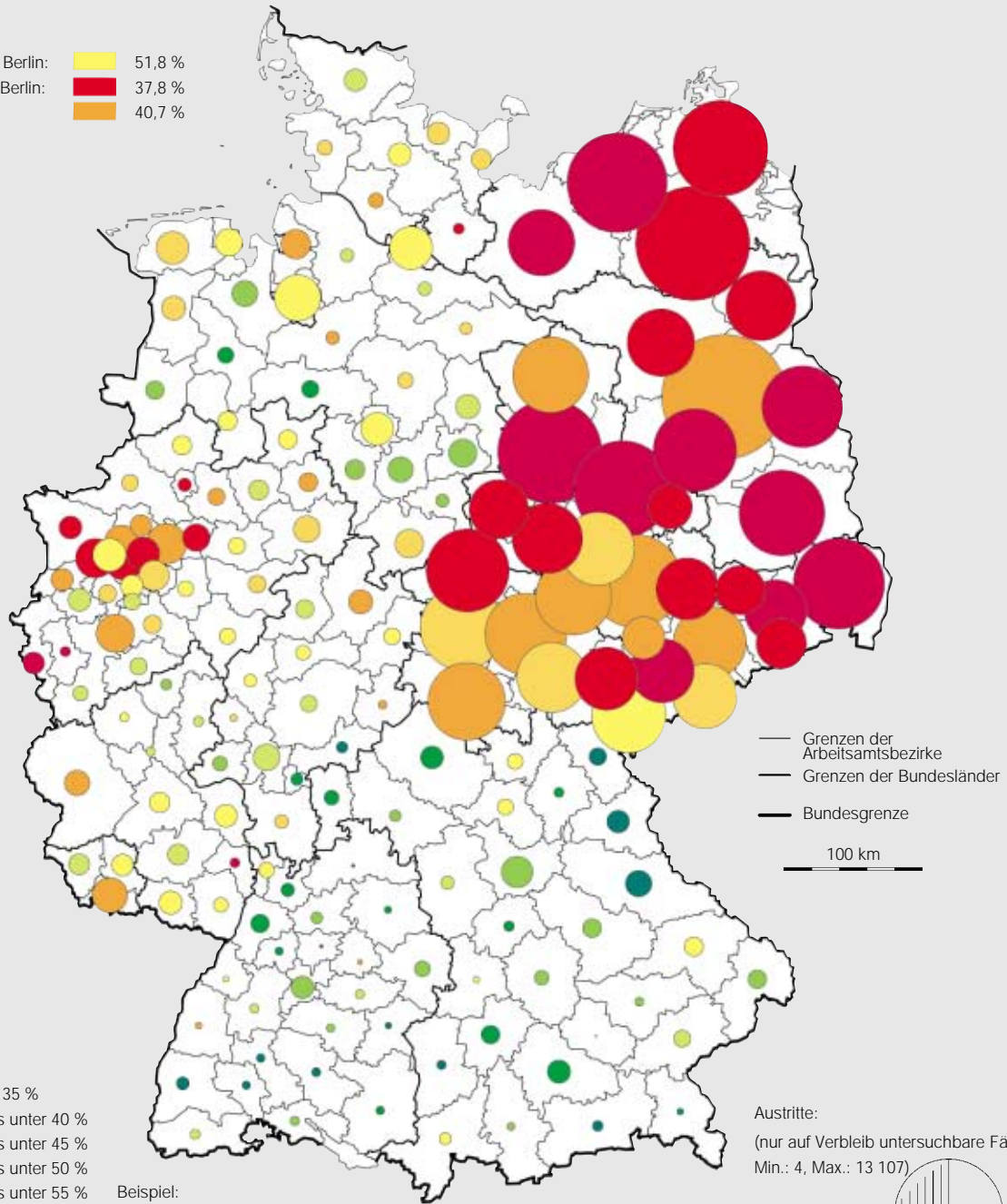
gungen für die berufliche Wiedereingliederung von Arbeitslosen. Drittens führt seit 1998 nur noch die Teilnahme an einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme und nicht mehr die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme zur Erneuerung des An-

spruchs auf Arbeitslosengeld. Weiterbildungsteilnehmer dürften deshalb stärker als ABM-Teilnehmer nach einer Beschäftigung suchen – möglicherweise schon während der Maßnahme. Im Vergleich zur FbW-Verbleibsquote ist das West-

**Verbleibsquote von Teilnehmern an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)**

Anteil der Maßnahmeabgänger des Zeitraums 10/98–6/99, die 6 Monate nach Ende der Förderung nicht mehr arbeitslos gemeldet sind

Alte Länder ohne Berlin: 51,8 %  
 Neue Länder mit Berlin: 37,8 %  
 Bundesrepublik: 40,7 %



Quelle: Statistik der Bundesanstalt für Arbeit

Karte 2

Ost-Gefälle der ABM-Verbleibsquote mit 14 Prozentpunkten (51,8 Prozent gegenüber 37,8 Prozent) geringfügig schwächer ausgeprägt. Wie bei der Weiterbildungsförderung ist auch hier die West-Ost-Discrepanz bei der frauenspezifischen Ver-

bleibsquote mit knapp 22 Prozentpunkten (56,7 Prozent gegenüber 35,0 Prozent) enorm.

Hinter den großräumigen Durchschnittswerten der ABM-Verbleibsquote verber-

gen sich beträchtliche regionale Unterschiede, die von 26,7 Prozent bis 79,7 Prozent (West) bzw. von 25,7 Prozent bis 51,8 Prozent (Ost) reichen. In Westdeutschland sind damit alle neun Klassen vertreten, in die der Wertebereich der re-

gionalen ABM-Verbleibsquote eingeteilt wurde. In Ostdeutschland sind es – von Plauen einmal abgesehen – immerhin noch vier Klassen, über die die Regionalwerte streuen. Unterdurchschnittliche Verbleibsquoten (unter 45 Prozent) weisen in Westdeutschland vor allem Arbeitsamtsbezirke des Ruhrgebiets sowie die Arbeitsamtsbezirke Saarbrücken, Trier, Köln, Bremerhaven und Kassel auf. In Ostdeutschland sind unterdurchschnittliche Verbleibsquoten (unter 35 Prozent) mit Ausnahme Thüringens in jedem Bundesland vertreten. Der thüringische Arbeitsamtsbezirk Nordhausen übertrifft mit 35,1 Prozent die Klassengrenze allerdings nur knapp.

#### Bestimmungsfaktoren der regionalen Disparitäten

Will man die eben dargestellten räumlichen Unterschiede in den Verbleibsquoten der FbW- und ABM-Teilnehmer erklären, dann kommen insbesondere zwei Gruppen von Einflussgrößen in Betracht: zum einen solche, die als Kontextvariablen bezeichnet werden und Aspekte der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage widerspiegeln, und zum anderen solche, die als Implementationsvariablen bezeichnet werden und Aspekte der regionalen Programmdurchführung, also den Umfang und die Zielgruppenorientierung des regionalen Instrumenteneinsatzes abbilden. Zu erwarten ist, dass die regionale Verbleibsquote vor allem von der regionalen Arbeitsmarktlage abhängt. Je günstiger diese ist, desto eher bieten sich für Maßnahmeteilnehmer Wiederbeschäftigungschancen und desto höher ist die regionale Verbleibsquote. Daneben können Aspekte der Implementation für die regionale Verbleibsquote bedeutsam sein. Bestehen beispielsweise regionale Unterschiede in der Zielgruppenorientierung, dann ist zu vermuten, dass diese mitbestimmend sind für regionale Unterschiede in den Verbleibsquoten. Denn eine starke Zielgruppenorientierung erschwert das Erreichen hoher Verbleibsquoten.

Um die zentralen Bestimmungsfaktoren regionaler Verbleibsquoten zu identifizieren, wurden – für ost- und westdeutsche Arbeitsamtsbezirke getrennt – multiple Regressionsanalysen durchgeführt. Als Hauptergebnisse dieser Analysen sind folgende Punkte festzuhalten:

In *Westdeutschland* hängt die regionale

Verbleibsquote der *Weiterbildungsteilnehmer* vor allem von der Unterbeschäftigung und dem Teilnehmeranteil der Langzeitarbeitslosen ab. Je höher die Regionalwerte für diese beiden Variablen sind, desto niedriger ist die Verbleibsquote. Ersetzt man den regionalen Teilnehmeranteil der Langzeitarbeitslosen durch die dahinter stehenden regionalen Kontext- und Implementationsvariablen (also durch den Arbeitslosenanteil der Langzeitarbeitslosen und durch die Zielgruppenorientierung der Weiterbildungsförderung in Bezug auf Langzeitarbeitslose), dann zeigt sich für beide ein signifikant negativer Einfluss.

Für *Ostdeutschland* erwiesen sich die regionale Unterbeschäftigungsquote und die regionale Arbeitslosigkeitsdauer als klar dominierende Einflussgrößen. Hinzu kommt der Umfang der regionalen Weiterbildungsaktivitäten, der mit dem Quotienten aus regionaler Teilnehmerzahl und regionalem Teilnehmerpotenzial gemessen wurde. Wie die beiden regionalen Kontextvariablen übt diese Implementationsvariable einen negativen Einfluss aus. Dass eine Erhöhung des regionalen Instrumenteneinsatzes mit einer Zunahme der regionalen Integrationsprobleme verbunden ist und damit zu einer Abnahme der regionalen Verbleibsquoten führt, dürfte vor allem auf die begrenzte Aufnahmefähigkeit des ostdeutschen Arbeitsmarktes zurückzuführen sein. Denkbar ist auch, dass bei einem breiter angelegten Instrumenteneinsatz jene Arbeitskräfte stärker berücksichtigt werden, die nur geringe und auch durch Weiterbildungsmaßnahmen kaum steigerungsfähige Wiederbeschäftigungschancen haben.

Regionale Verbleibsquoten von ABM-Teilnehmern sind im Vergleich zu denen von FbW-Teilnehmern schwerer zu erklären. Dies trifft auf Westdeutschland zu, in ganz besonderem Maße jedoch auf Ostdeutschland.

Für *Westdeutschland* kann festgehalten werden, dass auch die regionale Verbleibsquote der *ABM-Teilnehmer* von der regionalen Arbeitsmarktlage abhängt, die mit der regionalen Unterbeschäftigungsquote dargestellt wurde. Statistisch erklärungskräftiger als die allgemeine regionale Unterbeschäftigungsquote sind jedoch die regionale Unterbeschäftigungsquote

der Unqualifizierten und die Beschäftigungsquote der Frauen. Dieser Befund ist angesichts des besonderen Teilnehmerprofils von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen durchaus verständlich. Als weitere Einflussgrößen wurden die regionalen Teilnehmeranteile der Frauen und der Älteren identifiziert, die überraschenderweise beide mit einem positiven Vorzeichen in den Regressionsansatz eingingen. Der positive Zusammenhang zwischen dem regionalen Teilnehmeranteil der Frauen und der regionalen ABM-Verbleibsquote ist darauf zurückzuführen, dass weibliche ABM-Teilnehmer tatsächlich in nahezu allen westdeutschen Regionen höhere Verbleibsquoten aufweisen als die Gesamtheit der ABM-Teilnehmer. Für die Gruppe der Älteren kann dies nicht festgestellt werden. Der positive Zusammenhang kommt hier auf andere Weise zustande: Ältere partizipieren in wirtschaftlich prosperierenden Regionen stärker an ABM als in wirtschaftlich schwächeren.

In *Ostdeutschland* variiert die regionale Verbleibsquote der ABM-Teilnehmer bemerkenswerterweise nicht mit der regionalen Unterbeschäftigungsquote. Auch andere regionale Kontextvariablen, die in der Analyse berücksichtigt wurden, scheinen keine systematischen Einflüsse auf die regionale ABM-Verbleibsquote in Ostdeutschland auszuüben. Von den Variablen zur regionalen Teilnehmerstruktur zeigt nur der Teilnehmeranteil der Schwerbehinderten einen nennenswerten und wider Erwarten positiven Effekt.

#### Fazit

Gerade vor dem Hintergrund der noch unbefriedigenden Untersuchungsergebnisse für die ABM-Verbleibsquote in Ostdeutschland sei abschließend nochmals betont, dass Analysen des regionalen Teilnehmerverbleibs durch das Fehlen regionaler Eingliederungsquoten erschwert werden. Die bislang verfügbaren Verbleibsquoten bringen nur zum Ausdruck, wie hoch der Anteil der Maßnahmeabgänger ist, der sechs Monate nach Ende der Förderung nicht mehr arbeitslos ist. Man darf gespannt sein, wie viele dieser nicht arbeitslos Gemeldeten tatsächlich eine reguläre Beschäftigung aufgenommen haben.

*Franziska Hirschenauer*

**Berufsforschung**

# Was passiert nach der Berufsausbildung?

## *Verbleib von Fachkräften nach der Ausbildung – Tätigkeitsschwerpunkte, Kenntnisse und Anforderungen am Arbeitsplatz*

Informationen für Beratung und Politik

**Der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung und danach in die Erwerbstätigkeit sind entscheidende „Übergangsschwellen“ in der beruflichen Biographie jedes einzelnen. Sie sind nicht nur in der beruflichen Beratung sondern auch für Bildungsplanung und Bildungspolitik von besonderer Bedeutung. Von Interesse ist dabei nicht nur, ob ausreichend Ausbildungsstellen für die Absolventen der allgemeinbildenden Schulen zur Verfügung stehen, ob zu viele oder zu wenige Fachkräfte ausgebildet werden. Wichtig ist auch, ob das in der Schule Gelernte als Basis für die Anforderungen in der Berufsausbildung trägt, ob die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten den Anforderungen am Arbeitsplatz genügen.<sup>1</sup> Zu fragen ist vor allem, wie viele Absolventen einer beruflichen Ausbildung im erlernten Beruf arbeiten bzw. in andere Berufe wechseln und wie viel von den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten auch außerhalb des erlernten Berufs verwertet werden kann.**

Hier geht es um den Verbleib nach Abschluss der dualen Berufsausbildung, um Fragen der Verwertbarkeit des in der Ausbildung Gelernten und um die Bedingungen am Arbeitsplatz für betrieblich ausgebildete Fachkräfte. Grundlage dafür sind die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99.<sup>2</sup>

### Verbleib nach der Ausbildung

**Wie viele Absolventen arbeiten im erlernten Beruf? Wurde die Tätigkeit im Laufe des Berufslebens ein- oder mehrmals gewechselt?**

Von besonderer Bedeutung bei der Frage nach dem Zusammenhang zwischen beruflicher Erstausbildung und Qualifikationsverwertung am Arbeitsplatz ist, wie viele Absolventen überhaupt noch den erlernten Beruf ausüben bzw. wie häufig die berufliche Tätigkeit gewechselt wurde. Antwort auf diese Fragen gibt Tabelle 1 auf Seite 8.

Der Berufswechsel lässt sich zum einen über einen „Kennziffernvergleich“ ermitteln, zum anderen über die persönliche Einschätzung der Befragten.

- Beim sog. Kennziffernvergleich werden die Berufskennziffern des erlernten Berufs mit den Berufskennziffern des ausgeübten Berufs verglichen. Dabei wurde festgestellt, ob der *erlernte Beruf* dem *ausgeübten Beruf* der jeweiligen *Berufsgruppe* entspricht, also dem Zweisteller der Berufssystematik. Deshalb kann das Ergebnis des Vergleichs auch nur etwas darüber aussagen, ob die Fachkräfte des jeweiligen Ausbildungsberufs im erlernten bzw. einem verwandten Beruf tätig sind oder ob sie in „ausbildungsferne“ Berufe gewechselt sind.
- Bei der persönlichen Einschätzung geht es um Meinungen. Es wurde gefragt, ob sich die berufliche Tätigkeit im Laufe des Berufslebens ein- oder mehrmals so geändert hat, dass von einem Berufswechsel gesprochen werden kann. Bei dieser Frage

wurde also nicht auf den Vergleich zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf abgestellt, sondern generell auf berufliche Wechselprozesse im Laufe des Lebens.

Zwischen diesen unterschiedlichen Indikatoren für den Berufswechsel gibt es zwar starke Überschneidungen, jedoch sind sie nicht völlig deckungsgleich. Generell zeigt sich: Je häufiger die Absolventen im erlernten oder einem verwandten Beruf tätig sind, desto seltener geben sie auch an, dass sich ihre Tätigkeit im Laufe des Berufslebens so geändert hat, dass man von einem Berufswechsel sprechen kann und umgekehrt. Im Durchschnitt über alle ausgewiesenen Ausbildungsberufe hat – nach Kennziffernvergleich – knapp die Hälfte (47 Prozent) den erlernten Beruf gewechselt. Auf der anderen Seite gibt aber nur gut ein Drittel (36 Prozent) der Fachkräfte an, dass sich ihre berufliche Tätigkeit im Laufe des Berufslebens so geändert hat, dass man von einem Berufswechsel sprechen kann (vgl. Tabelle 1).

Der Unterschied erklärt sich zum einen aus der persönlichen Einschätzung, die nicht in jedem Fall dem objektiven Kennziffernvergleich entsprechen muss. Zum anderen galt die Frage ja mehr den Umorientierungsprozessen im Laufe des gesamten Berufslebens und nicht dem Wechsel des erlernten Berufs.

Vergleicht man diese Berufswechselquoten mit denen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92, dann hat sich nicht nur das Ausmaß des subjektiv empfundenen Berufswechsels gegenüber damals kaum geändert<sup>3</sup>, sondern auch der Verbleib im erlernten Beruf. Damals gaben 36 Prozent der betrieblich ausgebildeten Fachkräfte

1) Vgl. hierzu: Mertens, D., Parmentier, K., Zwei Schwellen – acht Problemereiche. Grundzüge eines Diskussions- und Aktionsrahmens zu den Beziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. In: BeitrAB 70, S.467

2) Zur Konzeption der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 vgl. BeitrAB 231.

3) Vgl. hierzu: Hecker, U., Berufliche Mobilität und Wechselprozesse. In: BeitrAB 231, S. 67 ff.

## Verbleibsquote nach erlernten Berufen

Anteile von Verbleib, Wechsel und Verwertbarkeit nach Berufsfeldern (Angaben in Prozent)

Berufsfeld	Im erlernten Beruf tätig	Ein-/oder mehrmals den Beruf gewechselt	Verwertbarkeit von Ausbildungskennnissen außerhalb des erlernten Berufs
Absatzwirtschaft	58	31	29
Bürowirtschaft	65	26	41
Metalltechnik	42	41	35
Elektrotechnik	52	35	34
Bau-, Holztechnik	55	36	33
Textil-, Druck-, Farbtechnik, Gestaltung	42	48	18
Gesundheit und Körperpflege	59	40	10
Ernährung und Hauswirtschaft	47	47	18
Agrarwirtschaft u. a.	51	47	20
<b>Insgesamt</b>	<b>53</b>	<b>36</b>	<b>29</b>

Anteil der Ausbildungsabsolventen, die im erlernten bzw. einem verwandten Beruf tätig sind (gleiche Berufsgruppe).

Anteil der Ausbildungsabsolventen, die nach eigener Einschätzung ein- oder mehrmals den Beruf gewechselt haben.

Anteil der Ausbildungsabsolventen, die angegeben haben, „sehr viel bzw. ziemlich viel“ von den Kenntnissen und Fertigkeiten, die sie in der Ausbildung erworben haben, bei ihrer beruflichen Tätigkeit außerhalb des erlernten bzw. eines verwandten Berufs (andere Berufsgruppe) verwerten zu können.

Tabelle 1

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

an, mindestens einmal im Laufe ihres Berufslebens ihre berufliche Tätigkeit gewechselt zu haben. 49 Prozent hatten nach dem Kennziffernvergleich den erlernten Beruf (die Berufsgruppe) gewechselt.<sup>4</sup> In den letzten Jahren ist also der Anteil der beruflich Mobilen erstaunlich stabil geblieben. Von einer Beschleunigung des Berufswechsels kann folglich keine Rede sein.

4) Vgl. hierzu: Jansen, R., Ausbildung und Beschäftigung: Berufseinmündung und Wechselprozesse, in: Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland, BIBB/IAB-Erhebung 1991/92, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Bonn 1993.

Die Anteile streuen allerdings erheblich. Während knapp zwei Drittel (65 Prozent) der Fachkräfte aus dem bürowirtschaftlichen Bereich in ihrem erlernten Beruf tätig sind, trifft dies nur für 42 Prozent der Fachkräfte aus dem Bereich Textil-, Druck-, Farbtechnik und Gestaltung zu, sowie für jene Fachkräfte, die einen metalltechnischen Beruf erlernt haben (vgl. Grafik 1).

Der Indikator „Verbleib im erlernten Beruf“ informiert über die Wahrscheinlichkeit, einen der Ausbildung entsprechenden Beruf auszuüben. Kritisch sind geringe Verbleibsmöglichkeiten im erlernten oder einem verwandten Beruf vor

allem dann, wenn nur geringe Chancen bestehen, die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten auch außerhalb des erlernten Berufs verwerten zu können.

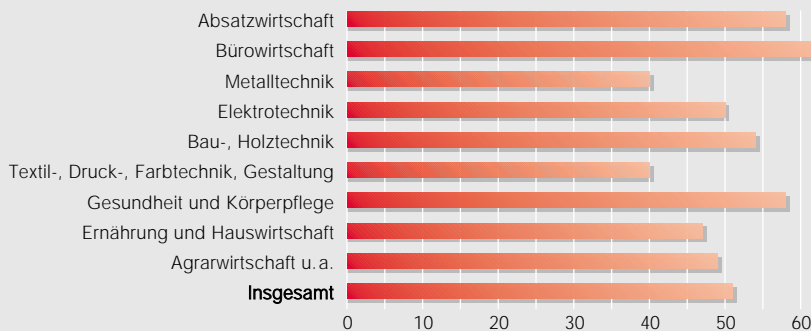
**Kann von den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten außerhalb des erlernten Berufs viel bzw. sehr viel verwerten werden?**

Besonders wichtig ist demnach die Antwort auf die Frage, ob in den „ausbildungsfernen“ Berufen die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten auch verwertet werden können. Angegeben wird der Anteil der Ausbildungsabsolventen, die angegeben haben, dort „sehr viel bzw. ziemlich viel“ verwerten zu können.

Ein hoher Anteil an Berufswechslern ist immer dann unproblematisch, wenn eine Beschäftigung auch in „ausbildungsfernen“ Berufen bei hoher Verwertbarkeit der Ausbildungskennnisse möglich ist. Dies macht die Absolventen relativ unabhängig von der Arbeitsmarktlage im erlernten Beruf und reduziert damit ihr Beschäftigungsrisiko. Kritisch zu bewerten ist dagegen eine geringe Verwertbarkeit der Ausbildung außerhalb des erlernten Berufs bei gleichzeitig hoher Abwanderung aus dem Beruf.

## Verbleibsquote im erlernten Beruf nach Berufsfeldern

(Angaben in Prozent)



Grafik 1

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99



Im Durchschnitt über alle ausgewiesenen Ausbildungsberufe haben 29 Prozent der befragten Fachkräfte angegeben, „sehr viel bzw. ziemlich viel“ von den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten bei ihrer jetzigen Arbeit außerhalb des erlernten bzw. eines verwandten Berufs verwerten zu können. Die Spannbreite der so definierten hohen Verwertbarkeit von Ausbildungskennnissen außerhalb des erlernten Berufs reicht von 41 Prozent bei Berufen der Bürowirtschaft bis zu 10 Prozent bei Berufen der Gesundheit und Körperpflege (vgl. *Tabelle 1*).

**Konnte der Facharbeiter- bzw. Fachangestelltenstatus gehalten werden?  
Konnte eine selbstständige oder freiberufliche Existenz aufgebaut werden?**

Ein weiterer Indikator zur Beschreibung von Chancen und Risiken mit bestimmten Ausbildungsabschlüssen ist der *berufliche Status* der Fachkräfte. Zum einen wird nachgewiesen, wie hoch der Anteil der Absolventen bestimmter Ausbildungsberufe ist, die mindestens als Facharbeiter oder qualifizierte Angestellte tätig sind, was auch Führungspositionen einschließt. Zum anderen wird dargestellt, wie viele Absolventen sich eine selbstständige oder freiberufliche Existenz aufgebaut haben.

Der Indikator „Stuserhalt“ informiert damit zum einen über die Wahrscheinlichkeit, mit der die Ausbildungsabsolventen im späteren Berufsleben ausbildungsadäquat beschäftigt sind, unabhängig davon, ob der ausgeübte Beruf dem erlernten Beruf entspricht. Zum anderen geht es um die Wahrscheinlichkeit, sich mit bestimmten Ausbildungsabschlüssen selbstständig zu machen. Kritisch zu bewerten ist ein deutlich unter dem Durchschnitt liegender Stuserhalt.

Im Durchschnitt waren zum Zeitpunkt der Erhebung 61 Prozent der befragten Fachkräfte als Facharbeiter bzw. in qualifizierten Angestelltenpositionen tätig. Am häufigsten ist dies der Fall bei Berufen der Elektrotechnik (76 Prozent), am wenigsten bei Berufen der Absatzwirtschaft und der Gesundheit und Körperpflege (48 Prozent) – (vgl. *Grafik 2*).

Auch die Möglichkeiten, sich eine selbstständige Existenz aufzubauen, streuen erheblich. Im Durchschnitt sind knapp 10

Prozent der betrieblich ausgebildeten Fachkräfte als Selbstständige bzw. Freiberufler tätig. Am häufigsten gilt dies für gelernte Landwirte, Fachkräfte aus dem Bereich Textil-, Druck-, Farbtechnik und Gestaltung sowie aus dem Bereich Ernährung und Hauswirtschaft.

**Tätigkeitsschwerpunkte**

Bei der Beschreibung beruflicher Tätigkeiten wird häufig nicht mehr deutlich, in welchem Umfang noch einschlägige Fachtätigkeiten oder bereits allgemeine Infrastrukturtätigkeiten ausgeübt werden. So kommen an den Arbeitsplätzen im Fertigungsbereich auch Dienstleistungstätigkeiten vor, ohne dass sich dies aus den Berufsbenennungen unmittelbar erschließt. Um diese Zusammenhänge deutlich zu machen, wurde im Rahmen der BIBB/IAB-Erhebung auch gefragt, ob es bestimmte Tätigkeiten, die vorzugsweise aus dem Dienstleistungsbereich stammen, am Arbeitsplatz häufig gibt, ob diese eher selten sind oder ob sie nie vorkommen.

Einen Überblick über die durchschnittliche Einschätzung der Befragten zur Häufigkeit, mit der die genannten Tätigkeiten – oder besser die Tätigkeitskomplexe – auf einer Skala zwischen

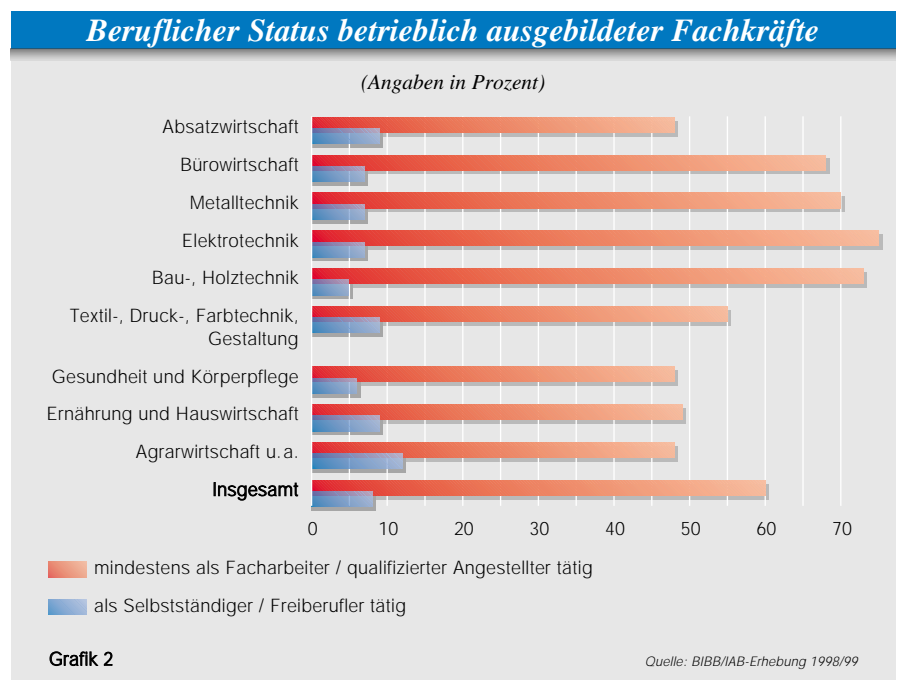
$$3 = \text{häufig} / 2 = \text{selten} / 1 = \text{nie}$$

an den Arbeitsplätzen vorkommen, vermittelt *Tabelle 2* auf Seite 10.<sup>5</sup>

Das Tätigkeitsprofil von Fachkräften mit betrieblicher Ausbildung hat nach Berufsfeldern deutliche Schwerpunkte (durchschnittliche Einschätzung >2,0):

- „Beraten, Informieren“ bei Berufen der Gesundheit und Körperpflege, der Bürowirtschaft, Verkaufsberufen aber auch Berufen der Elektrotechnik
- „Messen, Prüfen, Qualitätskontrolle“ bei Berufen der Elektrotechnik, metalltechnischen Berufen, Berufen der Bau- und Holztechnik sowie der Textil-, Druck-, Farbtechnik und Gestaltung
- „Überwachen, Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen“ bei metalltechnischen und elektrotechnischen Berufen
- „Reparieren, Instandsetzen“ bei Berufen der Metall- und Elektrotechnik sowie der Bau- und Holztechnik
- „Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen“ bei Berufen der Absatzwirtschaft sowie im Bereich Ernährung und Hauswirtschaft
- „Versorgen, Bedienen und Betreuen von Menschen“ bei Berufen der Gesundheit und Körperpflege, Berufen aus dem Bereich von Ernährung, Hauswirtschaft und Gastronomie sowie Verkaufsberufen.

5) Für die vorgegebenen Merkmale wurde der jeweilige Durchschnittswert ermittelt, indem die Zahl der Nennungen mit den betreffenden Skalenwerten für häufig = 3, selten = 2 und nie = 1 gewichtet wurden.



### Tätigkeitsschwerpunkte betrieblich ausgebildeter Fachkräfte

(Angaben: 3 = häufig, 2 = selten, 1 = nie)

Berufsfeld	Beraten; Informieren	Messen; Prüfen; Qualitäts- kontrolle	Überwa- chen; Steuern v. Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen	Reparieren; Instand- setzen	Einkaufen; Beschaffen; Verkaufen	Organisie- ren; Planen	Werben, Öffentlich- keitsarbeit/ PR, Marketing, Akquirieren	Informatio- nen sam- mel/ auswerten; Recher- chieren	Verhand- lungen führen	Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern	Versorgen, Bedienen, Betreuen von Menschen
Absatzwirtschaft	2,6	1,5	1,2	1,2	2,4	1,9	1,6	1,7	1,9	1,1	2,3
Bürowirtschaft	2,3	1,3	1,2	1,1	1,7	2,0	1,4	1,9	1,6	1,1	1,8
Metalltechnik	1,9	2,5	2,2	2,5	1,4	1,6	1,1	1,3	1,3	1,9	1,4
Elektrotechnik	2,1	2,8	2,1	2,8	1,5	1,8	1,1	1,5	1,3	1,3	1,4
Bau-, Holztechnik	1,7	2,2	1,7	2,1	1,4	1,6	1,1	1,3	1,3	1,7	1,3
Textil-, Druck-, Farbtechnik, Gestaltung	2,0	2,2	1,9	1,8	1,4	1,7	1,2	1,4	1,3	1,9	1,4
Gesundheit und Körperpflege	2,7	1,8	1,5	1,1	1,6	1,8	1,1	1,5	1,3	1,1	2,7
Ernährung und Hauswirtschaft	2	1,7	1,5	1,2	2,1	1,9	1,3	1,3	1,4	1,9	2,4
Agrarwirtschaft u. a.	1,8	1,5	1,5	1,8	1,5	1,6	1,2	1,3	1,3	1,3	1,8
<b>Insgesamt</b>	<b>2,2</b>	<b>1,8</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>1,3</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,8</b>

Tabelle 2

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

### Besonders benötigte Kenntnisse aus der Sicht betrieblich ausgebildeter Fachkräfte

(Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen)

Berufsfeld	Mathematik; Statistik	Deutsch; Recht- schreibung; schriftlicher Ausdruck	Vortrags- technik; freie Rede; Verhand- lungsfüh- rung	Fremd- sprachen	Vertrieb; Marketing; Werbung; PR/Öffent- lichkeitsar- beit	Gestaltung; Design; Visualisie- rung; Medien; Layout	Anwendung von Computer/ PC-Stan- dardpro- grammen	Manage- ment; Personal- führung; Or- ganisation; Planung	Finanzie- rung; Kredit- wesen; Steuern	Arbeits- schutz; Unfallver- hütung; Sicherheit u. Umwelt- schutz
Absatzwirtschaft	39,2	31	22,5	8,4	19,1	5,2	32,6	14	17	10,1
Bürowirtschaft	36,2	52,6	14,6	11,3	10,1	4,2	60,8	12,9	14,5	7
Metalltechnik	29,9	8,6	3,5	2,1	1,5	2,6	11,9	4,1	1,4	35,6
Elektrotechnik	36,8	9,4	3,7	4,4	1,8	1,5	24,8	3,6	0,8	35
Bau-, Holztechnik	40,7	10,5	3,6	1,3	1,5	8,8	10,4	4,4	1,7	36
Textil-, Druck-, Farbtechnik, Gestaltung	32,4	17,5	4,7	3,5	4,7	22,5	24,6	6,2	3,5	25,6
Gesundheit und Körperpflege	11,6	23,8	6,4	3,3	1	6,6	31	9,3	1,6	11,6
Ernährung und Hauswirtschaft	28,3	16,1	6,7	9,6	6,2	4,6	9,1	10,8	6,4	19,5
Agrarwirtschaft u. a.	19,5	11	4	2,9	3,6	6	5,3	5,4	3,7	32,6
<b>Insgesamt</b>	<b>30,8</b>	<b>24,2</b>	<b>11,9</b>	<b>6,2</b>	<b>8,4</b>	<b>5,7</b>	<b>27,6</b>	<b>10,3</b>	<b>8,5</b>	<b>21,2</b>

Tabelle 3

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

### Weiterbildungsbedarf aus der Sicht betrieblich ausgebildeter Fachkräfte

(Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen)

Berufsfeld	Mathematik; Statistik	Deutsch; Recht- schreibung; schriftlicher Ausdruck	Vortrags- technik; freie Rede; Verhand- lungsfüh- rung	Fremd- sprachen	Vertrieb; Marketing; Werbung; PR/Öffent- lichkeitsar- beit	Gestaltung; Design; Visualisie- rung; Medien; Layout	Anwendung von Computer/ PC-Stan- dardpro- grammen	Manage- ment; Personal- führung; Or- ganisation; Planung	Finanzie- rung; Kredit- wesen; Steuern	Arbeits- schutz; Unfallver- hütung; Sicherheit u. Umwelt- schutz
Absatzwirtschaft	3,4	2,5	4,9	7,7	6,3	1,5	14,8	4,7	6,8	3
Bürowirtschaft	2,6	5,2	3,2	10	3,7	1,2	28,8	4,4	7	2,6
Metalltechnik	3,3	1,7	1,3	2,3	0,7	0,5	11,2	2,3	0,6	10,8
Elektrotechnik	3,2	1,1	0,8	3,9	0,8	0,2	17	2,8	1	10,7
Bau-, Holztechnik	3,5	1,2	1,1	2,7	0,6	1,5	7,8	1,9	1,5	10,7
Textil-, Druck-, Farbtechnik, Gestaltung	2,5	1,9	1,2	3,6	2,3	7,2	14,2	2,6	1,9	7,8
Gesundheit und Körperpflege	0,6	2,1	1,2	2,1	0,4	2,5	14	1,9	1	2,5
Ernährung und Hauswirtschaft	3,2	2,1	1,3	6,6	3,3	1,6	7,6	5,1	2,4	6,3
Agrarwirtschaft u. a.	1,7	1,8	1	3,1	1,7	1,9	6,9	1,7	1,9	10,3
<b>Insgesamt</b>	<b>2,7</b>	<b>2,4</b>	<b>2,6</b>	<b>5,8</b>	<b>3</b>	<b>1,6</b>	<b>15,1</b>	<b>3,7</b>	<b>3,9</b>	<b>6,8</b>

Tabelle 4

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

Der besondere Wert einer derartigen Analyse liegt darin, dass damit die Tätigkeitsmuster für unterschiedliche Berufe vergleichbar dargestellt werden können. Es kann nicht nur gezeigt werden, welche Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen vorkommen, sondern auch wie bedeutsam sie in den jeweiligen Berufen sind.

**Kenntnisse am Arbeitsplatz**

In der BIBB-IAB-Erhebung wurde auch gefragt, auf welchen Gebieten die Fachkräfte nicht nur Grundkenntnisse benötigen. Anhand einer vorgelegten Liste konnte man ankreuzen, welche der dort genannten Kenntnisse am Arbeitsplatz besonders erforderlich sind. Zusätzlich sollte angegeben werden, ob darunter Gebiete sind, in denen die Kenntnisse durch Weiterbildung ergänzt, aufgefrischt oder erweitert werden müssten.

Die Liste erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Im Vordergrund standen berufsübergreifende Kenntnisse. Das schließt jedoch nicht aus, dass dies in einzelnen Berufen gerade die Fachkenntnisse sind, wie Finanzierung, Kreditwesen, Steuern für Bankkaufleute oder Medizinkenntnisse für Arzthelferinnen. Tabelle 3 informiert über die Kenntnisse, die aus der Sicht der Fachkräfte am Arbeitsplatz besonders erforderlich sind.

Am häufigsten brauchen die Fachkräfte bei ihrer Tätigkeit rechnerische, mathematische und statistische Kenntnisse sowie Kenntnisse, die die Anwendung von Computer- bzw. PC-Standardprogrammen betreffen. Auch Kenntnisse in Deutsch sowie im Arbeitsschutz und in der Unfallverhütung haben bei der Arbeit einen hohen Stellenwert (vgl. Grafik 3).

Von besonderem Interesse ist auch, welche der als besonders bedeutsam angesehenen Kenntnisse nach Meinung der Befragten durch Weiterbildung ergänzt, aufgefrischt oder erweitert werden müssten, wo demnach Defizite empfunden werden. Einen Überblick über den Weiterbildungsbedarf aus der Sicht der Befragten vermittelt Tabelle 4.

Grafik 4 zeigt, dass Weiterbildungsbedarf mit Abstand am häufigsten bei der „Anwendung von Computer/PC-Standardprogrammen“ besteht. Dies meinen rund 15 Prozent der befragten Fachkräfte, vor allem in den Berufen der Bürowirtschaft und der Elektrotechnik. Deutlich seltener werden Defizite bei „Arbeitsschutz, Unfallverhütung sowie Sicherheits- und Umweltschutzvorschriften“ gesehen (knapp sieben Prozent aller Befragten). Fremdsprachenkenntnisse sollten nach Meinung von rund sechs Prozent der befragten Fachkräfte wieder aufgefrischt werden – mit deutlichen Schwerpunkten bei den Berufen der Büro- und Absatzwirtschaft (zehn Prozent bzw. knapp acht Prozent). Nur etwa vier Prozent benötigen nach ihrer Meinung Weiterbildung in „Finanzierung, Kreditwesen und Steuern“ sowie „Management, Personalführung, Organisation und Planung“.

**Anforderungen am Arbeitsplatz**

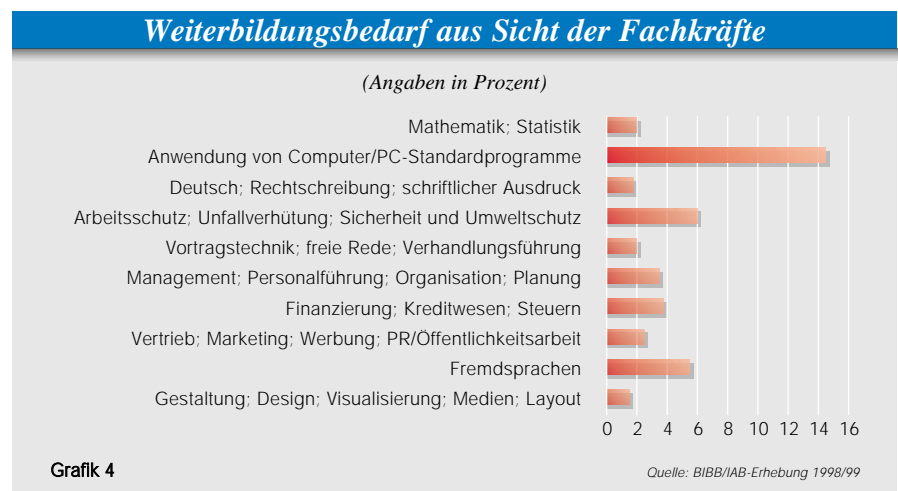
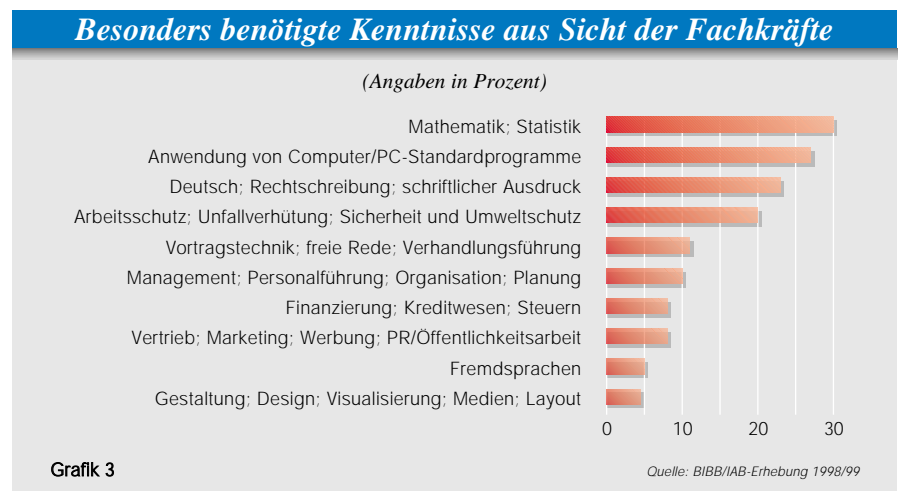
In der BIBB/IAB-Erhebung wurde auch gefragt, wie häufig bestimmte Anforderungen bei der Arbeit vorkommen. Anhand einer Liste konnten die Befragten auf einer Skala für

- 5 = praktisch immer / 4 = häufig /
- 3 = immer mal wieder / 2 = selten /
- 1 = praktisch nie

angeben, wie oft die genannten Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz vorkommen. Tabelle 5 auf Seite 12 informiert über die durchschnittliche Einschätzung der Befragten.<sup>6</sup>

Es zeigt sich, dass heute vor allem unter starkem Termin- oder Leistungsdruck gearbeitet wird (vgl. Grafik 5, S. 12). Dadurch am stärksten belastet sind Fachkräfte vor allem in den Berufen der Bau- und Holztechnik, aber auch in den metall- und elektrotechnischen Berufen.

6) Zur Berechnung vgl. Fußnote 5



**Arbeitsplatzanforderungen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte**

(Angaben: 5 = praktisch immer, 4 = häufig, 3 = immer mal wieder, 2 = selten, 1 = praktisch nie)

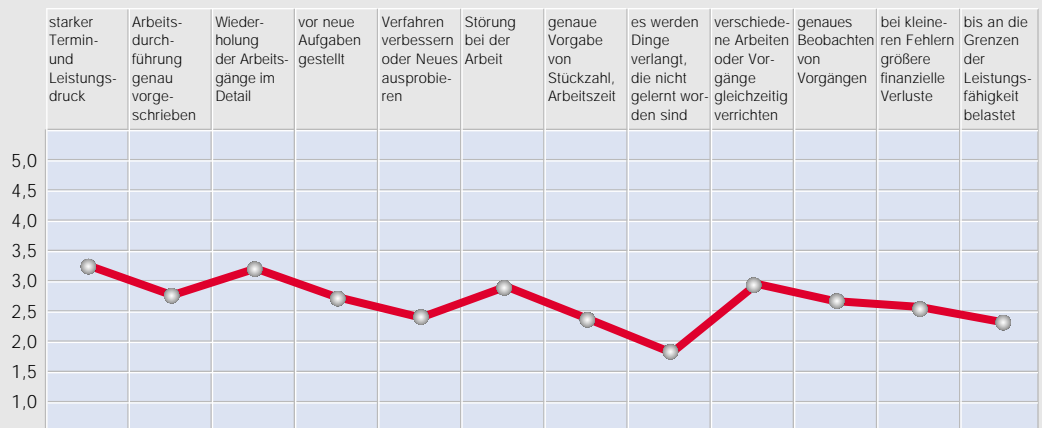
Berufsfeld	starker Termin- und Leistungsdruck	Arbeitsdurchführung genau vorgeschrieben	Wiederholung der Arbeitsgänge im Detail	vor neue Aufgaben gestellt	Verfahren verbessern oder Neues ausprobieren	Störung bei der Arbeit	genaue Vorgabe von Stückzahl, Arbeitszeit	es werden Dinge verlangt, die nicht gelernt worden sind	verschiedene Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig verrichten	genaues Beobachten von Vorgängen	bei kleineren Fehlern größere finanzielle Verluste	bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit belastet
Absatzwirtschaft	3,1	2,4	3,2	2,6	2,2	3	1,8	1,7	2,7	2,3	2,5	2,2
Bürowirtschaft	3,3	2,6	3,2	2,9	2,4	3,3	2,0	1,8	2,9	2,4	2,4	2,2
Metalltechnik	3,5	3,0	3,3	3,1	2,6	2,8	2,9	1,9	2,9	3,2	3,1	2,6
Elektrotechnik	3,5	2,8	2,9	3,3	2,7	2,9	2,6	2,0	2,9	3,3	3,1	2,6
Bau-, Holztechnik	3,7	3,2	3,3	3,1	2,5	2,7	3,1	2,0	2,8	2,8	2,7	2,6
Textil-, Druck-, Farbtech., Gestalt.	3,4	3,2	3,5	3,0	2,6	2,7	2,9	1,8	2,9	3,3	2,8	2,4
Gesundheit und Körperpflege	3,1	2,8	3,5	2,7	2,5	3,1	1,8	1,5	3,0	2,8	2,1	2,1
Ernährung und Hauswirtschaft	3,2	2,6	3,6	2,4	2,4	2,7	2,5	1,6	3,3	2,3	2,2	2,4
Agrarwirtschaft u.a.	3,4	2,9	3,4	2,5	2,1	2,3	2,6	1,6	2,6	2,6	2,9	2,5
<b>Insgesamt</b>	<b>3,3</b>	<b>2,8</b>	<b>3,3</b>	<b>2,8</b>	<b>2,4</b>	<b>2,9</b>	<b>2,4</b>	<b>1,8</b>	<b>2,9</b>	<b>2,7</b>	<b>2,6</b>	<b>2,4</b>

Tabelle 5

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

**Arbeitsplatzanforderungen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte**

(Angaben: 5 = praktisch immer, 4 = häufig, 3 = immer mal wieder, 2 = selten, 1 = praktisch nie)



Grafik 5

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

**Ausbildung im Spiegel der Statistik**

(Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen)

	9350 Ver- und Entsorger/innen					Zum Vergleich: Alle anerkannten Ausbildungsberufe			
	Bundesgebiet					Bundesgebiet			
	1996	1997	1998	1999		1996	1997	1998	1999
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	647	961	910	740		579.375	598.014	611.819	635.559
Entwicklung in den letzten Jahren (1996=100)	100	149	141	114		100	103	106	110
darunter:									
ohne Hauptschulabschluss	0 %	0 %	2 %	0 %		3 %	3 %	2 %	3 %
mit Hauptschulabschluss	19 %	22 %	27 %	23 %		31 %	30 %	30 %	30 %
mit Realschulabschluss	55 %	58 %	53 %	58 %		35 %	36 %	36 %	36 %
mit Fachhoch-/Hochschulreife	15 %	11 %	9 %	10 %		15 %	16 %	16 %	16 %
darunter: Frauen	19 %	16 %	18 %	14 %		42 %	42 %	42 %	43 %
Ausländische Auszubildende	2 %	1 %	1 %	1 %		7 %	7 %	6 %	6 %
Ausbildungsstellen auf 100 Bewerber	102	100	99	102		99	97	98	99
Nicht bestandene Prüfungen	17 %	14 %	13 %	10 %		15 %	16 %	16 %	15 %
Ausbildungsabbrecher	10 %	7 %	10 %	11 %		22 %	21 %	22 %	23 %
Arbeitslos nach bestandener Prüfung	1,9 %	1,6 %	2,9 %	1,4 %		5,4 %	6,6 %	7,0 %	6,2 %
Zahl der Absolventen	965	886	794	872		488.243	482.227	487.179	491.239
Entwicklung in den letzten Jahren (1996=100)	100	92	82	90		100	99	100	101

**Beispiel**

*Quelle: Berufsbildungsstatistik, Berufsberatungs- und Arbeitslosenstatistik der BA*

Relativ häufig kommt es auch vor, dass ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt wird, dass verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten werden müssen, dass es zu Störungen oder Unterbrechungen bei der Arbeit kommt, dass man vor neue Aufgaben gestellt wird, in die man sich erst einarbeiten muss und dass die Arbeit bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist. Eher selten werden Dinge verlangt, die nicht gelernt wurden bzw. die man nicht beherrscht.

**Informationen zu Einzelberufen**

So weit ein erster Überblick. Besonderen praktischen Wert gewinnen die Daten der BIBB/IAB-Erhebung jedoch dann, wenn man sie nach Einzelberufen aufbereitet und analysiert. Es werden deshalb die Verbleibsinformationen zu einzelnen Ausbildungsberufen sowie die berufsspezifischen Tätigkeits-, Kenntnis- und Anforderungsprofile für das Informationssystem „BERUFenet“ der BA aufbereitet.

Da es sich bei der BIBB/IAB-Erhebung um eine 0,1 Prozent Stichprobe bei deutschen Erwerbstätigen handelt, können allerdings nur zahlenmäßig stark besetzte Ausbildungsberufe dargestellt werden. Geringer besetzte Berufe mussten z. T. zu größeren Berufskomplexen zusammengefasst werden.

Die berufsspezifischen Informationen aus der BIBB/IAB-Erhebung werden um aktuelle Ausbildungsmarktzahlen für die einzelnen Ausbildungsberufe ergänzt. Diese informieren regelmäßig für jeden

**Ausbildungsberuf über**

- die genutzte berufsspezifische Aufnahmekapazität des Ausbildungsstellenmarkts pro Jahr (Neuabschlüsse)
- die Ausbildungsbeteiligung nach schulischer Vorbildung
- die Ausbildungsbeteiligung von Frauen
- die Ausbildungsbeteiligung von Ausländern
- die Versorgung mit Ausbildungsplätzen (Ausbildungsstellen auf 100 Bewerber)
- den Umfang der nicht bestandenen Prüfungen
- den Umfang des Ausbildungsabbruchs
- die Arbeitslosigkeit nach bestandener Prüfung
- das berufsspezifische Angebot an ausgebildeten Fachkräften pro Jahr (Zahl der Absolventen).

Einen Eindruck davon gibt das Beispiel oben.

*Wolfgang Biersack,  
Klaus Parmentier*

## Betriebliche Berufsausbildung

# Was du heute kannst besorgen ...

*Durch die Ausschöpfung brach liegender Ausbildungskapazitäten könnten die Betriebe einem Fachkräftemangel selbst am besten begegnen*

**Eine Fülle von Diskussionen in Tagespresse und Politik dreht sich derzeit um den von allen Seiten proklamierten und erwarteten Fachkräftebedarf. Dabei wird zunehmend eine Ausweitung der Green-Card-Regelung auf weitere Branchen gefordert. Viel wichtiger wäre jedoch, die betriebliche Berufsausbildung zu forcieren, die in Deutschland immer noch als *das* Instrument zur Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte gilt. Schließlich sind bereits heute in Süddeutschland Mangelercheinungen zu beobachten, die nicht zuletzt von einer Vernachlässigung der Berufsbildung in den letzten Jahren herrühren.**

Die Situation im Jahre 1999  
Eigentlich wäre es Aufgabe der Gesamtheit aller Betriebe, einerseits dem Arbeitsmarkt den benötigten Fachkräftenachwuchs zur Verfügung zu stellen und andererseits jedem ausbildungsbereiten und -fähigen Jugendlichen eine Lehrstelle anzubieten. So ließe sich der Fortbestand des dualen Berufsbildungssystems am besten sichern. Zumindest aber ist es erforderlich, dass sich genügend Betriebe an der Berufsausbildung auch tatsächlich beteiligen.

Wie die Ergebnisse aus der 7. Welle West und der 4. Welle Ost des IAB-Betriebspansels in Abbildung 1 zeigen, war 1999 gut die Hälfte aller deutschen Betriebe ausbildungsberechtigt. Alle anderen Betriebe konnten die gesetzlichen Auflagen für die Durchführung einer betrieblichen Ausbildung nicht erfüllen (vgl. Abb. 1).

Von den ausbildungsberechtigten Betrieben nahm jedoch knapp die Hälfte keine Auszubildenden unter Vertrag, so dass der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe letztlich nur ca. 30 Prozent an allen Betrieben betrug.

Betrachtet man die Betriebe nach ihrer Größe, so sind es hauptsächlich Kleinbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten, die keine Ausbildungsberechtigung besaßen. Dies ist nicht verwunderlich, da die Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Berufsausbildung leichter wird, je größer ein Betrieb ist. Für Kleinbetriebe wäre demnach die Möglichkeit interessant, im Verbund mit anderen Betrieben auszubilden. Allerdings wurde diese Chance 1999 nur von knapp zwei Prozent aller deutschen Betriebe genutzt.

Sorge macht schließlich, dass seit 1997 zwar der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe gestiegen ist, der Prozentsatz der tatsächlich ausbildenden Betriebe aber nahezu unverändert blieb bzw. 1999 gar unter den Wert von 1997 fiel. Damit einher ging ein Anstieg um beinahe zehn Prozentpunkte des Anteils der Betriebe, die zwar ausbildungsberechtigt waren, aber trotzdem nicht ausbildeten.

Demnach steckt hier ein noch ungenutztes Potenzial, das es insbesondere in Hinblick auf den künftigen Fachkräftebedarf zu erschließen gilt.

Wo gibt es Reserven?

Auf der Suche nach noch ungenutzten Ausbildungspotenzialen können zum einen die Branchen untersucht werden, in denen ohnehin vergleichsweise wenige tatsächliche Ausbildungsbetriebe vorhanden sind. Andererseits sind auch die Branchen interessant, in denen der Anteil

der ausbildungsberechtigten Betriebe ohne Auszubildende relativ hoch ist. Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Anteile der Betriebe mit und ohne Auszubildende in den einzelnen Branchen getrennt für Ost- und Westdeutschland (vgl. Abb. 2).

Zunächst ist zu erkennen, dass sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern die Anteile der überhaupt ausbildungsberechtigten Betriebe in den Branchen „Organisationen ohne Erwerbszweck/ Staat“; „Bildungsstätten und Verlage“; „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ am niedrigsten sind. Gleiches gilt für die ostdeutschen „Sonstigen Dienstleistungsbetriebe“.

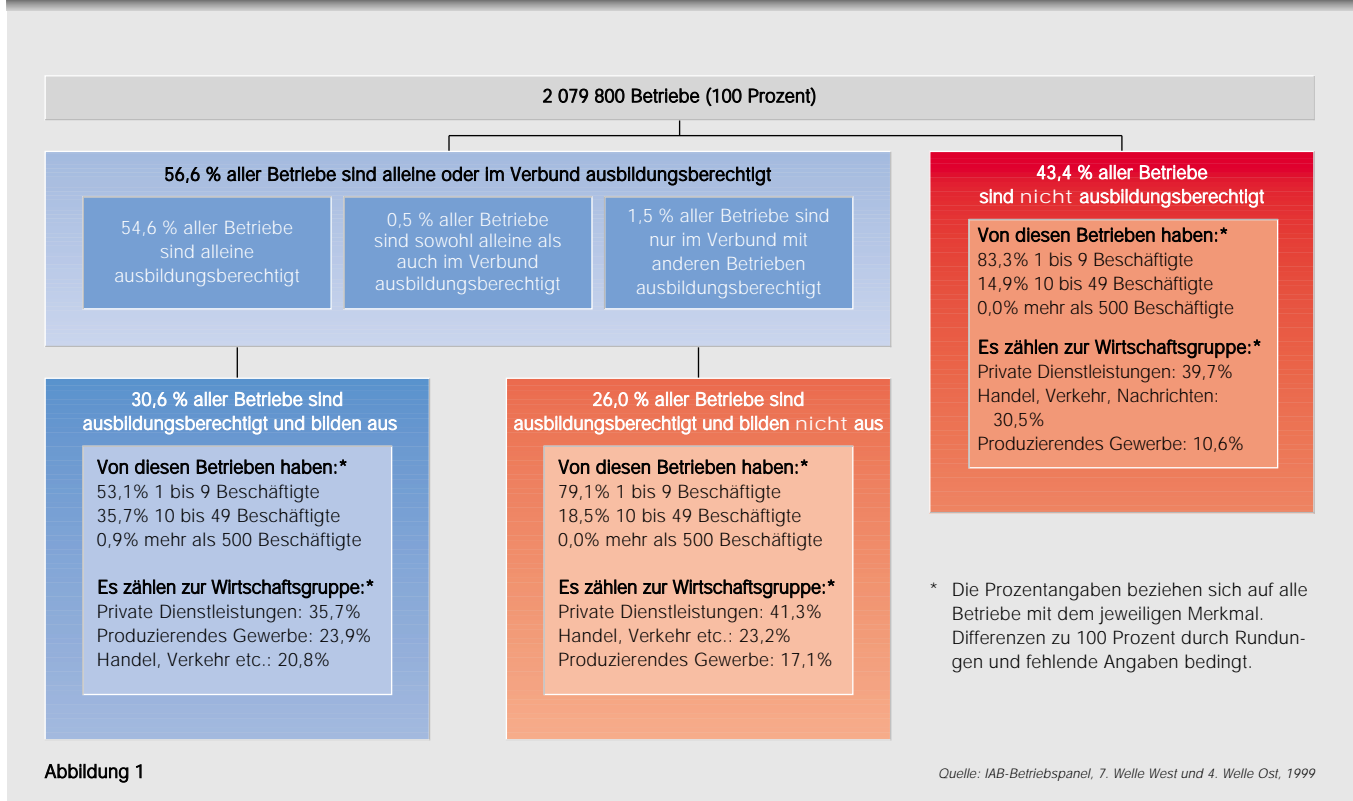
Abgesehen von einer Ausweitung der Ausbildungsberechtigung sind unausgeschöpfte Qualifizierungsreserven vor allem dort zu vermuten, wo die Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe ohne Azubis auffallend größer sind als die Anteile derer mit Auszubildenden. In den einschlägigen Branchen dürfte es gute Chancen geben, die betriebliche Berufsbildung weiter auszubauen. Betroffen hiervon ist vor allem das ostdeutsche „Gesundheitswesen“. Dort war 1999 die Hälfte aller Betriebe ausbildungsberechtigt, aber lediglich ein Viertel aller Betriebe bildete tatsächlich aus. Die Differenz betrug demnach gut 25 Prozentpunkte. Ähnliche Defizite wiesen auch ostdeutsche „Land- und Forstwirtschaftsbetriebe“ sowie „Kreditinstitute und Versicherungsgesellschaften“ auf. In den alten Bundesländern waren es die „Sonstigen Dienstleistungen“, Betriebe des „Verkehrs und der Nachrichtenübermittlung“ sowie die „Gaststätten und Beherbergungsbetriebe“, die von ihrer Ausbildungsberechtigung nur relativ selten Gebrauch machten.

Fazit

Ist heute bereits in einigen Regionen und Branchen Deutschlands von Fachkräftemangel die Rede, so wird sich dieser längerfristig noch verstärken. Und zwar insbesondere dann, wenn die geburtenstarken Jahrgänge, die im Rahmen der Bildungsexpansion in den 60er und 70er

*Fortsetzung auf Seite 16*

**Betriebliches Ausbildungspotenzial in Deutschland 1999**



**Ausbildungsberechtigte Betriebe mit und ohne Azubis 1999**

(Angaben in Prozent)

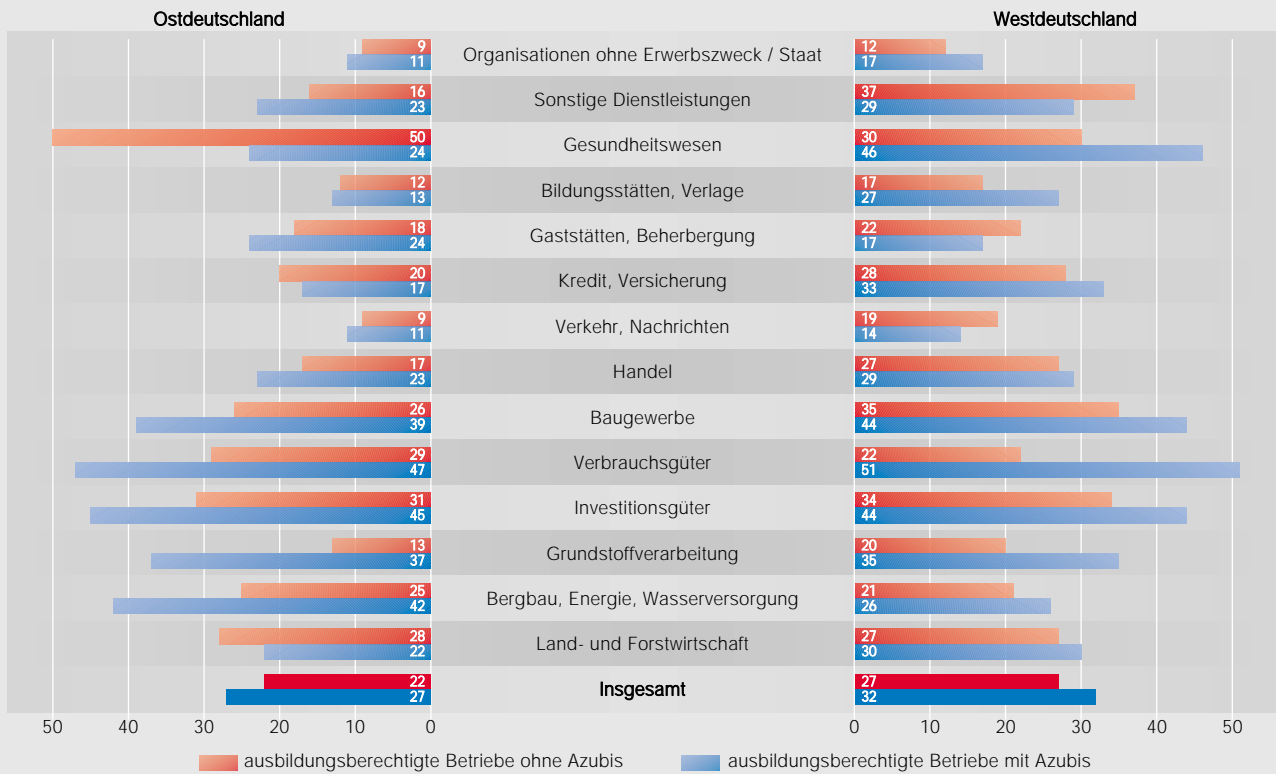


Abbildung 2

Quelle: IAB-Betriebspanel, 7. Welle West und 4. Welle Ost, 1999

Fortsetzung von Seite 14

Jahren von den reichhaltigen Qualifizierungsmöglichkeiten Gebrauch machten, aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.

Angesichts des kommenden Fachkräftebedarfs sollte wieder mehr Gewicht auf einen teilweise vernachlässigten Bereich der Personalrekrutierung gelegt werden: die betriebliche Ausbildung im eigenen Hause. In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll, auch wieder über Bedarf auszubilden. Das Potenzial, berufliche Erstausbildung anzubieten, ist beinahe in allen Branchen vorhanden. Allerdings wird es bislang nicht überall genutzt.

Eine Möglichkeit bestünde darin, dem Beispiel der Interessengemeinschaft Nord-

bayerischer Zeitarbeitunternehmen (INZ) zu folgen, deren Konzept „Lehrstellen-Übernahme-Garantie“ die betriebliche Ausbildung über Bedarf in der Region Nürnberg stützt. Auch wird es mit Hilfe dieses Ansatzes möglich, Klein- und Mittelbetriebe, die ohnehin weniger ausbilden, verstärkt für die Berufsbildung zu gewinnen. Denn die Übernahme der Auszubildenden in ein festes Beschäftigungsverhältnis durch die Zeitarbeitsfirmen ist ja garantiert.

Alles in allem kann davon ausgegangen werden, dass die deutschen Betriebe ausreichend Reserven besitzen, um dem Fachkräftebedarf auch mit Hilfe der betrieblichen Berufsausbildung zu begegnen.

Tilo Gewiese

### Praxis trifft Wissenschaft

Erstes Beschäftigungskolloquium des IAB in Nürnberg

Sind wir bereits auf dem Weg zum Fachkräftemangel? Kühlt sich die Konjunktur ab oder ist die Lage besser als die Stimmung? Diesen Fragen gingen Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Verbänden und Verwaltung nach, die das IAB zur ersten Veranstaltung seiner neuen Gesprächsreihe „Praxis trifft Wissenschaft“ am 30. März in die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit nach Nürnberg eingeladen hatte.

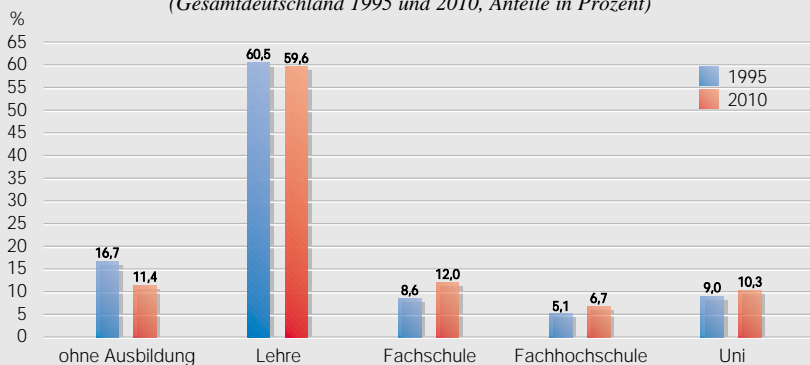
Durch seine Initiative will das IAB zusammen mit externen Wissenschaftlern aus Forschung und Lehre den offenen Dialog zwischen Produzenten und Anwendern von Forschung intensivieren und zu einer sachlichen Diskussion beitragen.

Nach einem Blick auf den Arbeitsmarkt im Frühjahr 2001 und auf die Perspektiven bis 2002 galt dieses Mal das Hauptaugenmerk der Frage, ob Personalmangel derzeit ein Hemmnis für Wachstum und Beschäftigung sei. Antworten hierauf versuchte das IAB mit Indikatoren aus seiner regelmäßigen Befragung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot zu geben, vertieft und ergänzt um Informationen aus seinem Betriebspanel. Schließlich wurde beschrieben, welche Rolle flexible Arbeitszeiten bei hoher Arbeitsnachfrage spielen können.

Die Thesenpapiere zu den einzelnen Themen sowie die Zusammenfassung der Diskussionsbeiträge sind im Internet unter [www.iab.de/iab/aktuell/ptw.htm](http://www.iab.de/iab/aktuell/ptw.htm) abzurufen.

## Ungelernte verlieren weiter an Boden

Erwerbstätige (ohne Auszubildende) nach Qualifikationsebenen  
(Gesamtdeutschland 1995 und 2010, Anteile in Prozent)



Quelle: IAB/Prognos-Projektion

Steigende Tätigkeitsniveaus und Arbeitsplatzanforderungen führen zu einem höheren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Dagegen werden die Einsatzfelder für Ungelernte immer kleiner. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung wird im Jahr 2010 nur noch bei 11,4 Prozent liegen. Dieser Rückgang gegenüber 1995 (16,7 Prozent) bedeutet einen Verlust von über einer Million Arbeitsplätzen für Ungelernte.

Die mittlere Qualifikationsebene (Lehre und Fachschule) ist zwar immer noch die am stärksten besetzte Gruppe, Beschäftigungsgewinne werden aber kaum noch erzielt. Auch hier ist eine Gewichtsverschiebung in Richtung höherer Qualifikation zu beobachten: Der Fachschulab-

schluss gewinnt an Bedeutung, die klassische Kombination Hauptschulabschluss + Lehre verliert zugunsten der Alternative Mittlere Reife + Lehre.

Der Bedarf an Hochschulabsolventen wird weiter steigen, sowohl auf der FH- als auch auf der Uni-Ebene.

Diese Ergebnisse einer bereits 1999 vorgestellten Pilotstudie zum Qualifikationsbedarf stützen die Thesen des Beitrags auf Seite 1: Der Weg in die Wissensgesellschaft setzt sich fort. Alle hierfür notwendigen Voraussetzungen müssen so schnell wie möglich geschaffen werden, damit der Anschluss an die führenden Nationen nicht verloren geht.

(aus IAB-Kurzbericht Nr. 10/1999)

## Impressum

IAB Materialien Nr. 1/2001

**Redaktion:** Ulrich Möller • **Technische Herstellung:** Cleeves Communication, Meckenheim • **Rechte:** Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet.

**Bezugsmöglichkeit:** Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit, Geschäftsstelle für Veröffentlichungen, Regensburger Straße 106, D-90327 Nürnberg, Tel.: 09 11 / 1 79 - 41 62, Fax: 09 11 / 1 79 - 1 1 47; Schutzgebühr DM 5,- (Einzelheft, zzgl. Porto); Schutzgebühr DM 20,- (Jahresabonnement, inkl. Porto) • ISSN 0177-1426.

**Interne Rückfragen** bitte unter Tel.: 09 11 / 1 79 - 30 25 • **Verteiler für die BA:** 10, 11, 20, 21, 50, 54, 55, 65, S 1010.

**Das IAB im Internet:** [www.iab.de](http://www.iab.de)