

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Annelore Chaberny, Klaus Parmentier, Peter Schnur

Differenzierende Informationskataloge zur
Beurteilung von Beschäftigungsaussichten

13. Jg./1980

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Differenzierende Informationskataloge zur Beurteilung von Beschäftigungsaussichten

Versuch einer Evaluation

Annelore Chaberny, Klaus Parmentier, Peter Schnur*)

Zur Beurteilung der Beschäftigungsaussichten hat das IAB das »Konzept der differenzierten Information« als Alternative zur Berufsprognose entwickelt. Eine Konkretisierung erfolgte im »Handbuch zu den ausbildungs-, berufs- und wirtschaftszweigspezifischen Beschäftigungschancen« (ABC-Handbuch). Ob der Anspruch dieses Arbeitsmittels, längerfristig gültige Aussagen über Beschäftigungsaussichten zu machen, für das letzte Jahrzehnt eingelöst werden konnte, wurde im Rahmen des vorliegenden Beitrags überprüft. Diese Überprüfung bezieht sich auf die Relevanz der verwendeten Beurteilungskriterien und die Stabilität der Aussagen zum langfristigen generellen Beschäftigungsrisiko. Es wurde begründet, warum eine Relevanzprüfung bezogen auf das ABC-Handbuch nicht vertretbar ist- Ersatzweise konnte der »Kriterienkatalog für Umschulungsfälle« herangezogen werden, dem die gleiche Konzeptidee und ähnliche Beurteilungskriterien zugrunde liegen. Für die überprüfbaren Berufe wurde gezeigt, daß die tatsächliche Situation auf dem Arbeitsmarkt im Jahre 1979 mit der seinerzeit vorgenommenen Bewertung weitgehend übereinstimmt. Daraus kann gefolgert werden, daß die verwendeten Kriterien auch relevant waren. Außerdem wurde festgestellt, daß die Mehrzahl der im ABC-Handbuch gemachten Aussagen bei den einzelnen Risikofaktoren im Zeitablauf relativ stabil waren.

Gliederung

1. Anlaß
2. Informationskataloge als Orientierungshilfe für die Beratung
 - 2.1 Informationskataloge versus Prognosen bei der Berufswahl
 - 2.2 Kurzdarstellung des »Konzepts der differenzierten Information« zur Beurteilung von Beschäftigungsaussichten
 - 2.3 Konkretisierung des »Konzepts der differenzierten Information« im ABC-Handbuch

3. Möglichkeiten und Grenzen einer Evaluation
 - 3.1 Zielsetzung
 - 3.2 Grenzen einer Relevanzprüfung für das ABC-Handbuch
 - 3.3 Der Kriterienkatalog für Umschulungsfälle als Gegenstand der Relevanzprüfung
4. Empirische Überprüfung der Relevanz und der Stabilität
 - 4.1 Die Relevanz der Merkmale im Kriterienkatalog für Umschulungsfälle
 - 4.2 Stabilität der Aussagen im ABC-Handbuch
5. Schlußbemerkung

1. Anlaß

Die Versorgung der Fachdienste der Bundesanstalt für Arbeit (BA) mit wissenschaftlich abgesicherten Ergebnissen über den Arbeitsmarkt gehört zu den Kernaufgaben des IAB.¹⁾ Die Arbeits- und Berufsberatung benötigen diese Ergebnisse vorwiegend in ausbildungs- und berufsspezifischer Gliederung, da sich die Frage nach den »Beschäftigungsaussichten« in der beruflichen Beratung auf einzelne Ausbildungs- und Berufsalternativen bezieht.²⁾ In Erfüllung dieser Aufgabe wurde 1974 vom IAB in erster Auflage das »Handbuch zu den ausbildungs-, berufs- und wirtschaftszweigspezifischen Beschäftigungschancen« (ABC-Handbuch) herausgegeben.³⁾ Dieses Nachschlagewerk enthält- umfassend für alle Ausbildungsfachrichtungen, Berufe und Wirtschaftszweige – in systematischer, standardisierter Form alle zur Bearbeitungszeit vorhandenen Informationen, die für die Beurteilung der »Beschäftigungsaussichten« relevant erschienen.⁴⁾

Es stellt somit für den Informations- und Orientierungsauftrag des IAB eine erste generelle Auftragserfüllung dar.⁵⁾ Das bedeutet jedoch keinesfalls, daß auf eine Weiterentwicklung dieser Orientierungshilfe verzichtet wird.

Aussagen über »Beschäftigungsaussichten« müssen im Hinblick auf den Zukunftsbezug aller Entscheidungen im Berufswahlprozeß langfristig angelegt sein. Ziel dieses Beitrages ist es deshalb, die im ABC-Handbuch gemachten Aussagen über Beschäftigungsaussichten auf ihre *langfristige Gültigkeit* zu überprüfen.

*) Annelore Chaberny, Klaus Parmentier und Peter Schnur sind Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

¹⁾ Nach § 6 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) hat die Bundesanstalt für Arbeit »Umfang und Art der Beschäftigung sowie Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes, der Berufe und der beruflichen Bildungsmöglichkeiten im allgemeinen und in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Wirtschaftsgebieten, auch nach der sozialen Struktur, zu beobachten, zu untersuchen und für die Durchführung der Aufgaben der Bundesanstalt auszuwerten (Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)«.

²⁾ Vgl. hierzu §§15 und 26 AFG. Danach ist die Information über Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe Beratungsgegenstand der Arbeits- und Berufsberatung.

³⁾ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Handbuch zu den ausbildungs-, berufs- und wirtschaftszweigspezifischen Beschäftigungschancen (ABC-Handbuch), Nürnberg 1974; Teilaktualisierungen erfolgten auf der Grundlage der Mikrozensus 1973 und 1976, in: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB) – Sonderausgabe 1976 und MatAB H. 1, 1978.

⁴⁾ Das ABC-Handbuch ist die 3. Stufe der Bemühungen des IAB, den Beratungsdiensten der Bundesanstalt für Arbeit berufsspezifische Orientierungshilfen zur Verfügung zu stellen.

(1. Stufe nach Themenbereichen:
- In den »Mitteilungen«, vgl. hierzu u. a. Stooß, F., Die Veränderung der beruflichen Gliederung der Erwerbspersonen nach Wirtschaftszweigen in der Bundesrepublik 1950 bis 1961, in: Mitt(IAB) 4/1968; derselbe, Zum Ausbildungsstand der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen beruflicher Vorbildung und betrieblicher Berufsausbildung, in: Mitt(IAB) 9/1969.

- In den »Materialien«, vgl. hierzu u. a. Die Erwerbspersonen mit Hochschulbildung 1961, Teil 1: Gliederung nach Studienfachrichtungen und Berufsgruppen, Konzentrationsmaß; Teil 2: Altersstruktur und Ersatznachfrage; Teil 3: Studienfachrichtung und Wirtschaftszweig, in: MatAB H. 12 u. H. 14, 1971.

2. Stufe nach Berufen: vgl. hierzu: Datensammlung zum Wandel der Berufe, in: MatAB H. 1-12, 1972 und Serie »Berufsentwicklungen«, in: MatAB).

⁵⁾ Vgl. hierzu IAB (Hrsg.), Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1968 bis 1971, Aufgabenkatalog für die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in der Bundesanstalt vom 4. 3. 66 – Ergebnis der Sitzung der gemeinsamen Ausschüsse technischer Fortschritt und Arbeitsmarkt des Vorstandes und Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung am 15. 2. 1966, 3. Anhang, S. 2; Mittelfristiges Schwerpunktprogramm für das IAB, in: MatAB, 13. Arbeitsbericht des IAB vom 10. 4. 1973, S. 68 und 3. Schwerpunktprogramm des IAB für den Zeitraum 1978 – 1982 vom 15. 3. 78, in: MatAB, H. 2, 1978, S. 28 und 29.

Damit steht diese Arbeit im Zusammenhang mit den anderen Beiträgen zur Evaluation von prognostischen Aussagen der frühen 70er Jahre in diesem Heft, gleichzeitig leistet sie jedoch auch einen wichtigen Schritt in Richtung auf die inhaltliche Weiterentwicklung des ABC-Handbuches.

2. Informationskataloge als Orientierungshilfe für die Beratung

Neben Orientierungshilfen für die Beurteilung der »Beschäftigungsaussichten« im Zusammenhang mit der Arbeits- und Berufsberatung wurden vom IAB auch Entscheidungsgrundlagen im Hinblick auf die Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Zweckmäßigkeit der beruflichen Bildungsförderung und der regionalen Wirtschaftsförderung gefordert.⁶⁾

All diesen Anlässen für wissenschaftlich orientierte Entscheidungsgrundlagen ist gemeinsam:

- Die Komplexität des Entscheidungsgegenstandes,
- die gewünschte individuelle bzw. politische Bewertung,
- die angestrebte Rationalität bei der Entscheidungsfindung.

Für diesen Typ von Orientierungshilfen wird vom IAB die Strategie der »differenzierten Information« verfolgt. Damit soll den individuellen Informationsbedarfen der einzelnen Entscheidungsträger entsprochen und gleichzeitig ein rationales Entscheidungsverhalten auf der Grundlage zielgerichteter Informationen gefördert werden.

2.1 Informationskataloge versus Prognosen bei der Berufswahl

Zur Absicherung der Ausbildungs- und Berufswahl werden vom IAB immer wieder quantitative Ausbildungs- und Berufsprognosen gefordert. Zu der dahinter stehenden Erwartungshaltung sowie zur Leistungsfähigkeit von Prognosen als Grundlage für individuelle Ausbildungs- und Berufsentscheidungen wurde bereits mehrfach Stellung genommen. Die wichtigsten Argumente waren:⁷⁾

⁶⁾ Vgl. hierzu Runderlaß 49/74.1 vom 11. 1. 1974: Individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung; hier: Kriterien zur Beurteilung der Zweckmäßigkeit nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (§ 36 AfG) – Umschulung von männlichen Erwerbspersonen, veröffentlicht im Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit (nur für den Dienstgebrauch) und z. B. Neunter Rahmenplan der Gemeinschaftsaufgabe »Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur«, in: Bundestagsdrucksache 8/3788 vom 13. 3. 80, S. 19 sowie Schwerpunktprogramme des IAB, a.a.O.; vgl. hierzu auch Ernst, A., Arbeitsmarktpolitische Prioritäten für die regionale Wirtschaftsförderung. Ein quantifizierter Orientierungsrahmen, in: MittAB 3/1974.

⁷⁾ Zu den Alternativen von »Prognosen« als Aussagen über Beschäftigungsaussichten vgl. Mertens, D., »Berufsprognosen«: Relativierung und Modifikationen, in: MittAB 6/1969; derselbe, Bildungspolitik: Freiwahl und Planung, in: Konjunkturpolitik, Zeitschrift für angewandte Konjunkturforschung, H. 1, 1971, S. 7-42; derselbe, Retrospektive und prospektive Beschäftigungsorientierung in der Bildungsplanung. Einige Anmerkungen zum Strukturfatalismus in der Bedarfsdiskussion und zu den Möglichkeiten, ihn zu überwinden. – Ein Diskussionsbeitrag –, in: Bedarfsprognostische Forschung in der Diskussion, Frankfurt am Main, 1976, S. 237-249; derselbe, Zur Leistungsfähigkeit der Arbeitsmarktvorausschau für Zwecke der Bildungsplanung und Berufsberatung, in: Bulletin- Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung, Vorträge anlässlich des IX. Weltkongresses v. 2.-7. 9. 79, Nürnberg, April 1980, S. 88-99; Fenger, H., Studienwahl nach »Bedarf«-Aussagen der Berufsprognostik über Akademikerbedarf, Beschäftigungsaussichten und Studienwahl sowie eine Anleitung zum gezielten Fragen, in: Aspekte, H. 4, 1971, S. 36-41.

⁸⁾ Ein erster Versuch in dieser Richtung wurde vom IAB bereits vorgenommen, vgl. hierzu Kaiser, M., Kühlewind, G., Tessaring, M., Thon, M., Flexibilisierung der Vorausschätzungsergebnisse – Übergang von Punkt- zu Intervallprognosen, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), 8.1, Nürnberg, 1975, S. 297-350.

⁹⁾ Vgl. hierzu Mertens, D., 5 Jahre Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, in: Arbeit, Beruf und Arbeitslosenhilfe, H. 5, 1972, S. 162-167.

¹⁰⁾ Zu den Voraussetzungen für eine Transformation von Forschungsergebnissen in Praxishilfen vgl. Fenger, H., Der Transformationsprozeß, in: MittAB 4/1971, S. 366-372.

¹¹⁾ Vgl. hierzu Seifen, K.-H., Handbuch der Berufspsychologie, Göttingen, 1977, S. 219 und 220; Gerts, U., Entscheidungshilfe für Hauptschüler bei der Wahl einer Ausbildungsstelle, in: BeitrAB, Bd. 39, 1979, S. 115-174; Jeromin, F., Entscheidungshilfe für Hauptschüler bei der Berufswahl, unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Mannheim, 1978.

¹²⁾ Vgl. hierzu IAB (Hrsg.), Schlüssel zum ABC-Handbuch; Informations- und Übungsprogramm zum ABC-Handbuch, jeweils Nürnberg 1974; Einführung zum ABC-Handbuch, in: MatAB H. 10 und 11/74 sowie Chaberny, A., Schober-Gottwald, K., Risiko und Chance bei der Ausbildungs- und Berufswahl, in: MittAB 1/1976, S. 19-41.

Quantitative Ausbildungs- und Berufsprognosen

- sind Durchschnittsaussagen für alle Erwerbstätigen mit einer bestimmten Ausbildung oder einem bestimmten Beruf, sie ermöglichen keine Differenzierung z. B. nach Geschlecht, Alter und Bildung des Fragestellers,

- beschreiben »Beschäftigungsaussichten« nur unter quantitativen Aspekten und berücksichtigen nicht den individuell sehr verschiedenen Orientierungsbedarf der einzelnen Fragesteller, wenn es um die Beurteilung »guter« Beschäftigungschancen geht,

- berücksichtigen in der Regel nicht die Flexibilitätsbeziehungen zwischen Ausbildung und Beruf⁸⁾ und vernachlässigen damit den individuellen Entscheidungsspielraum bei der Verwertung erworbener Qualifikation,

- unterliegen in besonderer Weise der »Selbsterstörung«, da ein entsprechendes Rückkoppelungs- und Lenkungssystem fehlt,

- lösen die Frage nach den »Beschäftigungsaussichten« aus dem Gesamtkomplex der Berufswahlfaktoren heraus, obwohl bei der Beurteilung der individuellen Beschäftigungsaussichten z. B. auch die Eignung des Fragestellers, die berufsspezifischen Arbeitsbedingungen und Zugangsvoraussetzungen zu berücksichtigen sind.

Als Orientierungshilfe im Berufswahlprozeß sind deshalb differenzierte Informationskonzepte nicht nur leistungsfähiger als Prognosen bzw. pauschale Empfehlungen, sondern sie sind konsequenterweise auch die einzig mögliche Form der Zusammenarbeit zwischen der Wissenschaft und den Beratungsfachkräften – auch wenn die Beratungsmaterie durch die Vielzahl der zu verarbeitenden Informationen schwieriger wird.⁹⁾

Allerdings bedürfen differenzierte Informationskonzepte einer anwendungsgerechten Aufbereitung (Transformation). Dazu müssen die Daten im Hinblick auf das zu bewältigende Problem selektiert und verdichtet werden. Der Grad der Differenzierung muß sich an den zu lösenden Problemen und nicht nur an wissenschaftlichen Maßstäben ausrichten und es muß an die Informations- und Sprachgewohnheiten der Informationsverwender angeknüpft werden. Werden diese Bedingungen nicht ausreichend erfüllt, so unterliegen anspruchsvolle differenzierte Informationskonzepte in besonderer Weise der Gefahr, bei den Verwendern »Informationsüberfluß und -Überdruß« zu erzeugen, was dann zu den bekannten Rezeptforderungen führt.

Andererseits muß auch auf der Seite der Informationsverwender die Bereitschaft für den Umgang mit differenzierten Informationskatalogen bestehen. Dazu ist vor allem eine gezielte Verbesserung des Entscheidungsverhaltens durch entsprechendes Training und eine möglichst weitgehende Unterstützung (durch entsprechende Medien) bei der Sammlung und Auswahl der einzelnen Informationen notwendig.¹⁰⁾

Dies gilt vor allem für die Berufswähler, die die Fülle der notwendigen Informationen ohne Hilfestellung nicht verarbeiten können.¹¹⁾

2.2 Kurzdarstellung des »Konzepts der differenzierten Information« zur Beurteilung von Beschäftigungsaussichten

Das »Konzept der differenzierten Information« zur Beurteilung von Beschäftigungsaussichten im Berufswahlprozeß wurde bereits im Zusammenhang mit der Veröffentlichung des ABC-Handbuches ausführlich dargestellt.¹²⁾

Da eine Evaluation der längerfristigen Aussagen dieser Datensammlung durch die zugrundeliegende Konzeption geprägt und vor allem auch limitiert ist, sollen hier die Ausgangsüberlegungen und Inhalte des Konzepts kurz rekapituliert werden.

Den Rahmen für die Konzeptentwicklung bildeten:

- Der gesetzliche Auftrag, das Selbstverständnis und die Praxis beruflicher Beratung innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit,¹³⁾
- das Verständnis und der Erkenntnisstand der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,¹⁴⁾
- die Bedeutung von Berufsarbeit für das Individuum.¹⁵⁾

Die Differenzierung der Aussagen in diesem Konzept bezog sich inhaltlich auf mehrere Aspekte.

- Es wurde unterschieden zwischen dem aus der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung des AFG abgeleiteten Minimalanspruch, »Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung« zu vermeiden (= Aussagen über Beschäftigungsrisiken) und den darüber hinausgehenden Erwartungen des einzelnen an die mit der Erwerbstätigkeit verbundenen Befriedigungsangebote bezüglich Einkommen, Arbeitsumwelt, Status usw. (= Informationen über Beschäftigungschancen).
- Es wurden die unterschiedlichen Entscheidungssituationen im Laufe des Berufswahlprozesses berücksichtigt. Dies bezieht sich vor allem auf die unterschiedlichen Schwerpunkte

der Frage nach den Beschäftigungsaussichten, je nachdem, ob sie vor der beruflichen Ausbildung oder nach deren Abschluß, d. h. vor der Wahl des ersten Arbeitsplatzes, gestellt wird. Während es im ersten Fall um die *unterschiedlichen Verwertungsbedingungen alternativer Qualifikationen* geht, geht es im zweiten Fall um die *Verwertungsbedingungen der speziellen Qualifikation an alternativen Arbeitsplätzen*.

- Es sollte die Möglichkeit einer Differenzierung der Aussagen nach dem jeweiligen Anliegen des Fragestellers gegeben werden.¹⁶⁾ Dementsprechend ist die Beschreibung der Beschäftigungsaussichten möglich

-generell für alle Fragesteller bezogen auf bestimmte Ausbildungs- oder Berufsalternativen (*generelle* Beschäftigungsrisiken),

- *gruppenspezifisch* unter Berücksichtigung der persönlichen Voraussetzungen, wie Alter, Geschlecht, Bildung, Nationalität (*gruppenspezifische* Beschäftigungsrisiken) oder

- *individuell* unter Berücksichtigung der persönlichen Voraussetzungen und der individuellen Fähigkeiten, Interessen, Zielvorstellungen und Wertmaßstäbe des einzelnen Fragestellers (*individuelle* Beschäftigungsrisiken und -chancen).¹⁷⁾

Die beschriebenen Differenzierungen erschienen dem IAB als das notwendige Minimum für eine anwendungsorientierte Entscheidungshilfe zur Beurteilung von Beschäftigungsaussichten. Von den Arbeits- und Berufsberatern wird darüber hinaus vor allem noch eine regionale Differenzierung gefordert.

2.3 Konkretisierung des »Konzepts der differenzierten Information« im ABC-Handbuch

Das ABC-Handbuch stellt den ersten umfassenden Versuch einer Konkretisierung des Konzepts der differenzierten Information zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten dar. In ihrer Gliederung nach Ausbildungsfachrichtungen, Berufen und Wirtschaftszweigen entspricht diese Orientierungshilfe dem Konzeptanspruch, nach Entscheidungssituationen zu differenzieren.¹⁸⁾

Das Aggregationsniveau innerhalb der einzelnen Handbuchteile-Teil A (betriebliche Ausbildung = 62 Positionen, schulische Ausbildung = 58 Positionen), Teil B (Beruf = 121 Positionen), Teil C (Wirtschaftszweig = 53 Positionen) – ist bedingt durch die in der Datenerhebung vorgegebenen Systematiken¹⁹⁾ und die Forderung nach statistisch genügend gesicherten Aussagen.

Für die einzelnen Ausbildungsfachrichtungen, Berufe und Wirtschaftszweige wurden die Beschäftigungsaussichten differenziert nach solchen Einzelmerkmalen beschrieben, die dem Konzept entsprechend sowohl eine Differenzierung nach Beschäftigungsrisiken und -chancen als auch eine individuelle Bewertung dieser Aussagen zulassen. Dies soll exemplarisch für den Teil B (Beruf) nochmals kurz dargestellt werden.²⁰⁾

Übersicht I zeigt, welche Merkmale im ABC-Handbuch zur Beurteilung des langfristigen generellen Beschäftigungsrisikos in einem Beruf herangezogen werden und welche Merkmalsausprägungen als kritisch zu bewerten sind.

Daneben enthält das Handbuch auch Informationen über das kurzfristige Beschäftigungsrisiko, und zwar als Maßzahl für die Abhängigkeit der Beschäftigung in einem Beruf von Konjunktur- und Saisoneinflüssen.

¹³⁾ Vgl. hierzu SS 13-32 und 36 AFG; Richtlinien für die Berufsberatung vom 14. 3. 68, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) 17 (1969), Heft 2; Richtlinien für die Arbeitsvermittlung vom 25. 5. 62, in: Anlage 2 ANBA 10 (1962), Heft 10: Aktuellere Veröffentlichungen hierzu aus der Schriftenreihe »Aufgaben und Praxis der Bundesanstalt für Arbeit« Siebrecht/Kohl (Hrsg.): Maibaum, K., Beie, F., Rademacher, M., Die Praxis der Arbeitsvermittlung, H. 14, Stuttgart 1975; Meisel, H., Die deutsche Berufsberatung, H. 10, Stuttgart, 1978; Schaefer, J., Praxis der beruflichen Beratung, H. 12, Stuttgart 1977.

¹⁴⁾ Vgl. hierzu Mertens, D., Rahmenvorstellungen für die Aufgaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: Mitt(IAB), 1/1968; derselbe, »Berufsprognosen«: Relativierung und Modifikationen, a.a.O.; derselbe, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 4 der o.a. Schriftenreihe (Siebrecht/Kohl), Stuttgart 1971.

¹⁵⁾ Aktuellere Veröffentlichungen hierzu Bolte, K.-M., Brater, M., Kudera, S., Arbeitnehmer in der Industriegesellschaft, Stuttgart 1974, S. 35-52; Beck, U., Brater, M., Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit, Frankfurt/M., 1978 und andere Arbeiten des Sonderforschungsbereichs 101 der Universität München; Crusius, R., Wilke, M., Plädoyer für den Beruf, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung »Das Parlament«, 48/79 vom 1. 12. 1979.

¹⁶⁾ Die Möglichkeit der »Individualisierung« entspricht dem Grundverständnis der Berufsberatung, das sich an den entscheidungstheoretischen Berufswahlmodellen orientiert. Vgl. Schaefer, J., a.a.O., S. 26; hierzu auch Seifen, K.-H. (Hrsg.), a.a.O., S. 215-230.

¹⁷⁾ Zur Verknüpfung zwischen Beschäftigungsaussichten und Eignung vgl. Mertens, D., »Berufsprognosen«: Relativierung und Modifikationen, a.a.O.; Eckardt, H.-H., Psychologische Eignungsprognose: Ihre Stellung in einem Gesamtsystem arbeitsmarkttheoretischer und eignungsorientierter Beratungsinformationen, in: MittAB 2/1973, S. 177-189 und derselbe, Der Begriff der Eignung in psychologischer Sicht, in: MittAB 1/1979, S. 51-57.

¹⁸⁾ Vgl. hierzu im einzelnen Chaberny, A., Schober-Gottwald, K., a.a.O., S. 28-32.

¹⁹⁾ Innerhalb der Untergliederung nach den Ausbildungsarten (betrieblich/schulisch) sind dies

- für betriebliche Ausbildungen: Die »Klassifizierung der Berufe 1970«, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden,
- für schulische Ausbildungen: In Ermangelung einer amtlichen Systematik der (unveröffentlichten) »Signierschlüssel für das Signieren der Hauptfachrichtungen in der Bildungsfrage bei der Volks- und Berufszählung 1970« des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden. Alle Ausbildungsberufe wurden zu 62 Positionen im Teil A, alle Fachrichtungen an Fach- und Hochschulen zu 58 Positionen im Teil B zusammengefaßt. Innerhalb der Untergliederung nach Berufen ist dies die »Klassifizierung der Berufe«, a.a.O. Die 328 Berufsordnungen wurden zu 121 Berufspositionen zusammengefaßt. Innerhalb der Untergliederung nach Wirtschaftszweigen ist dies das »Verzeichnis der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit«, Nürnberg 1973, in Anlehnung an die Systematik der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes, Stand 1970. Die 269 Wirtschaftsklassen wurden zu 53 Wirtschaftszweigpositionen zusammengefaßt.

²⁰⁾ Zur Erläuterung und Interpretation der Merkmale im Teil B im einzelnen vgl. ABC-Handbuch, a.a.O., S. 193-200; Schlüssel zum ABC-Handbuch, a.a.O., S. 23-43; Informations- und Übungsprogramm zum ABC-Handbuch, a.a.O.

Übersicht 1: Beurteilung des langfristigen generellen Beschäftigungsrisikos in einem Beruf

Risikofaktoren ¹⁾	
Bedarf an Arbeitskräften	<ul style="list-style-type: none"> - Zahl der mit Angehörigen eines bestimmten Berufs besetzten Arbeitsplätze: gering - deren Anteil an allen besetzten Arbeitsplätzen: gering - Entwicklung dieser Zahl: rückläufig (Bestand) - Entwicklung der Bedeutung eines bestimmten Berufs innerhalb der beschäftigenden Wirtschaftszweige: rückläufig = Maßzahl < 100 (Arbeitsplatzbesetzungseffekt) - Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze in den beschäftigenden Wirtschaftszweigen: rückläufig = Maßzahl < 100 (Wirtschaftszweigeffekt) - Konzentration der Arbeitsplätze auf einzelne Wirtschaftszweige: hoch (Wirtschaftszweig) - Ausmaß des Berufswechsels: überdurchschnittlich in Verbindung mit der Richtung des Berufswechsels: in Berufe mit geringerem Anspruchsniveau und der Verwertbarkeit der beruflichen Kenntnisse: unterdurchschnittlich (Übergänge in andere Berufe) und der Statusmobilität: auf Arbeitsplätze mit geringerem beruflichen Status (Beruflicher Status)
Angebot an Arbeitskräften	<ul style="list-style-type: none"> - Anteil der durch Erreichen der Altersgrenze, Frühinvalidität und Tod bis . . . ausscheidenden Berufsangehörigen: unterdurchschnittlich (Ersatznachfrage) - Zugangsmöglichkeiten nach dem Niveau der Ausbildung: breit (Bildungsgang) - Zugangsmöglichkeiten nach Art und Fachrichtung der Ausbildung: geringe Konzentration - Alternative Zugangsmöglichkeiten nach Ausbildungsfachrichtungen: vorhanden (Tatsächliche und mögliche Zugänge aus Ausbildungsfachrichtungen) - Ausmaß der Zugangsmöglichkeiten aus anderen Berufen: überdurchschnittlich (Zugänge aus anderen Berufen)

Quelle: Chaberny, A., Schober-Gottwald, K., a.a.O., S. 31

¹⁾ Die in Klammern gesetzten Begriffe stellen die Merkmalsbezeichnungen im ABC-Handbuch dar.

Zur Beschreibung der *gruppenspezifischen Beschäftigungsrisiken* wurde eine durchgängige Differenzierung aller Merkmale nach Geschlecht vorgenommen. Außerdem sind für eine gruppenspezifische Information noch folgende Merkmale enthalten:

- Die Altersstruktur,
- das Ausbildungsniveau,
- die Fachrichtung des Ausbildungsabschlusses und
- der Ausländeranteil.

²¹⁾ Vgl. hierzu MatAB H. 1, 1975, Prognose der individuellen Beschäftigungsaussichten.

²²⁾ Es wurden Daten aus 15 verschiedenen Quellen ausgewertet, vgl. dazu ABC-Handbuch, S. 21. Da nur objektiv nachprüfbare Informationen für jeweils alle Gliederungseinheiten gegeben werden sollten, konnten nur repräsentative und jeweils alle Ausbildungsfachrichtungen, Berufe oder Wirtschaftszweige umfassende Erhebungen Verwendung finden. Bei einem Großteil der verwendeten Statistiken handelte es sich um Stichprobenerhebungen. Der Stichprobenumfang lag zwischen 0,5 % (Berufsverlaufsuntersuchung bei männlichen Erwerbspersonen, IAB) und 10% (Berufszählung, Mai 1970).

Die Aussagen über *individuelle Beschäftigungsrisiken* ergeben sich aus einer Verknüpfung der Handbuchdaten mit den Ergebnissen der Eignungsfeststellung in der Beratung.²¹⁾

Die unter dem *individuellen Chancenaspekt* im ABC-Handbuch angebotenen Informationen sind:

- Das relative Einkommensniveau,
- der berufliche Status einschließlich Mobilität,
- der Anteil von Teilzeitarbeit,
- die Betriebsgröße einschließlich Mobilität,
- der Tätigkeitsbereich einschließlich Mobilität,
- die beschäftigenden Wirtschaftszweige, -Bereiche einschl. Mobilität und
- der Arbeitsplatzwechsel.

Bei der Konzeption dieser umfassenden Datensammlung sollte vor allem auch eine einheitliche Systematisierung und Standardisierung der Informationen über alle Gliederungseinheiten hinweg erfolgen, um eine vergleichende Betrachtung der in der beruflichen Beratung zu behandelnden Alternativen zu ermöglichen. Diese hohen Ansprüche an Differenzierung und Systematisierung stellten bei der Operationalisierung der Beschäftigungsindikatoren hohe Anforderungen an das Datenmaterial. Dies wurde noch dadurch verschärft, daß sowohl Berater als auch Ratsuchende in der beruflichen Beratung die Informationen möglichst unmittelbar bezogen auf die durch das Bildungs- und Beschäftigungssystem vorgegebenen tiefgegliederten Ausbildungs- und Berufsalternativen erwarten.

Eine Erfüllung aller Differenzierungs- und Informationswünsche durch das ABC-Handbuch war auf der vorhandenen Datenbasis somit nicht möglich. Hierbei war ein Zielkonflikt zu bewältigen. Es konkurrierten nämlich miteinander

- eine tiefe fachliche Gliederung nach Ausbildungsfachrichtungen, Berufen und Wirtschaftszweigen,
- eine Differenzierung nach Gruppen von Erwerbstätigen, z. B. nach Alter, Geschlecht, Bildung und
- eine inhaltliche Differenzierung nach Beschäftigungsrisiken (z. B. strukturell, konjunkturell, saisonal) und Beschäftigungschancen (z. B. Einkommen, beruflicher Status, Arbeitszeit).

Die Konkretisierung des Konzepts der differenzierten Information im ABC-Handbuch stellt somit einen Kompromiß zwischen all diesen nicht gleichzeitig zu erfüllenden Differenzierungswünschen auf der Grundlage der damaligen Datenlage dar.²²⁾

Eine optimale Befriedigung aller drei Anliegen ist in Anbetracht der realistischerweise in der nächsten Zeit zu erwartenden Datenlage auch nicht zu erwarten. Unabhängig davon ist dabei noch die Handlichkeit und Überschaubarkeit einer Orientierungshilfe für die Praxis der Arbeits- und Berufsberatung zu beachten.

3. Möglichkeiten und Grenzen einer Evaluation

3.1 Zielsetzung

Das ABC-Handbuch enthält für 25 Informationskategorien (Merkmale) und etwa 300 Gliederungseinheiten (Ausbildungen, Berufe, Wirtschaftszweige) rd. 100 000 Einzelinformationen. Diese Fülle von Informationen ergibt sich aus der Zielsetzung des Handbuchs, den Aspekt der Beschäftigungsaussichten möglichst umfassend zu beantworten. Anliegen

dieses Beitrags ist es, exemplarisch diejenigen Merkmale, die bei der Beurteilung des *langfristigen generellen Beschäftigungsrisikos* in einem Beruf heranzuziehen sind, auf ihre Relevanz und die Stabilität der Aussagen²³⁾ im letzten Jahrzehnt zu überprüfen.

Diese Einschränkung erfolgt, weil

- es vorrangiges Ziel des AFG (§ 2) ist, Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung zu vermeiden,²⁴⁾
- Fragen nach dem generellen Beschäftigungsrisiko infolge der Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre in der öffentlichen Diskussion und bei der Berufswahl an Bedeutung gewonnen haben,²⁵⁾
- Aussagen über Beschäftigungschancen nach dem Konzept der differenzierten Information grundsätzlich auf individuelle Bedürfnisse zuzuschneiden sind. Das bedeutet, daß eine Relevanzprüfung dieser Merkmale nicht möglich ist. Stabilitäts- und Relevanzprüfung sollten jedoch parallel laufen.

Das ABC-Handbuch erhebt *einerseits* den Anspruch, *Beschäftigungsrisiken* zu beschreiben. Die *Relevanzprüfung* bezieht sich auf die Frage, ob sich die hierzu vorgenommene Konkretisierung als tragfähig erwiesen hat. Da die Beurteilung des generellen Beschäftigungsrisikos dabei nicht anhand eines Merkmals, sondern anhand einer ganzen Reihe von Merkmalen erfolgt, kann sich auch die Relevanzprüfung nur auf das gesamte »Merkmalsbündel« beziehen.

Das ABC-Handbuch erhebt *andererseits* den Anspruch, *langfristig gültige Aussagen* zu machen. Die *Stabilitätsprüfung* bezieht sich auf die Frage, ob und in welchem Ausmaß sich die Aussagen zu den herangezogenen Merkmalen im Zeitablauf verändert haben.

Informationen über langfristige Beschäftigungsrisiken sollten - um eine echte Entscheidungshilfe im Berufswahlprozeß zu sein - beide Bedingungen möglichst gut erfüllen.

3.2 Grenzen einer Relevanzprüfung für das ABC-Handbuch

Grundsätzlich gilt, daß Beschäftigungsrisiken, wie Beschäftigungsstrukturen und -tendenzen überhaupt, nicht mit letzter Sicherheit - gleichsam prophetisch - voraussehbar sind. Dies war auch nicht das Anliegen des ABC-Handbuchs. Wesentlich war, den Vergleich zwischen den zur Wahl stehenden Ausbildungen bzw. Berufen zu ermöglichen, soweit es dabei um die Frage des längerfristigen Beschäftigungsrisikos geht. Außerdem sollte die Beurteilung der Beschäftigungsrisiken nicht nur pauschal anhand eines Merkmals erfolgen, sondern anhand möglichst vieler beschäftigungsrelevanter Kriterien, die eine differenziertere Beschreibung des komplexen Arbeitsmarktgeschehens erlauben. Überprüft man daraufhin diejenigen Merkmale im ABC-Handbuch, die zur Beschrei-

bung des generellen Beschäftigungsrisikos in einem Beruf heranzuziehen sind²⁶⁾ auf ihren prognostischen Aussagewert, so gelangt man zu dem Ergebnis, daß die daraus ableitbaren Aussagen zwar Hinweise auf mögliche Beschäftigungsrisiken erlauben, das Eintreffen selbst jedoch nicht behaupten.

So ist es z. B. bei gering besetzten Berufen eher möglich, daß der Risikofall eintritt als bei stark besetzten Berufen, da selbst eine nur geringfügige Zunahme des Arbeitskräfteangebots sehr rasch an die Grenze der Aufnahmefähigkeit dieses Berufs stoßen kann. Da die Entwicklung des Angebots jedoch kaum vorhersehbar ist, kann demnach auch nicht angegeben werden, wie wahrscheinlich ein derartiger Risikofall ist.

Ebenso ist auch bei Berufen mit hoher Wirtschaftszweigkonzentration eher anzunehmen, daß der Risikofall eintritt, als bei Berufen mit breiter Streuung über die Wirtschaftszweige, da bei einer Verschlechterung der Beschäftigungsmöglichkeiten in dem betreffenden Wirtschaftszweig kaum Ausweichmöglichkeiten bestehen. Wie wahrscheinlich allerdings dieser Risikofall ist, ist ebenfalls kaum vorhersehbar.

Ähnlich verhält es sich bei den anderen Merkmalen zur Beschreibung des generellen Beschäftigungsrisikos. Je mehr Merkmale jedoch auf erhöhte Beschäftigungsrisiken hinweisen, desto eher wäre daher mit deren Eintreffen zu rechnen. Da jedoch die einzelnen Merkmale nicht gleichgewichtig in die Beurteilung der berufsspezifischen Beschäftigungsperspektiven eingehen, sondern mit jeweils unterschiedlichem Gewicht, kann auch die Beurteilung nicht allein additiv erfolgen.²⁷⁾

Bei dem - bereits eingangs dargestellten - breiten Verständnis von Beschäftigungsaussichten lag es nahe, auch bezogen auf den Risikoaspekt, das Auswählen und die Gewichtung der einzelnen Kriterien dem einzelnen zu überlassen. Bei einer zusammenfassenden Beurteilung und damit Bewertung der Kriterien zu den generellen Beschäftigungsrisiken wäre zu befürchten gewesen, daß sich das oben beschriebene breite Verständnis von Beschäftigungsaussichten in unzulässiger Weise auf die zusammenfassende Beurteilung reduziert hätte und die angesichts gruppenspezifischer und individueller Besonderheiten notwendige differenzierte Betrachtungsweise damit zu kurz gekommen wäre. Damit wäre aber genau das eingetreten, was bei der Veröffentlichung von Prognosen der Fall ist, nämlich die unkritische Reaktion auf deren Ergebnisse.

Diesem Vorgehen würde es widersprechen, *nachträglich* ein Bewertungs- und Gewichtungsmuster zu entwickeln, um die Relevanz der Kriterien zu den generellen Beschäftigungsrisiken zu überprüfen. Eine auf das ABC-Handbuch bezogene Relevanzprüfung ist von daher gesehen nicht vertretbar.

Ganz anders verhält es sich bei dem »Kriterienkatalog für Umschulungsfälle« nach § 36 AFG²⁸⁾, der wie das ABC-Handbuch von einer differenzierenden Betrachtungsweise und ähnlichen Kriterien zur Beurteilung der strukturellen Entwicklungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt sowie der beruflichen Beweglichkeit ausgeht. Es soll daher im folgenden untersucht werden, ob und inwieweit, bezogen auf dieses Arbeitsmittel, eine Relevanzprüfung sinnvoll und möglich ist.

3.3 Der Kriterienkatalog für Umschulungsfälle als Gegenstand der Relevanzprüfung

Für den Kriterienkatalog für Umschulungsfälle wurde unter Heranziehung von vier Kriterien die »Arbeitsmarktlage bzw. Übersetzungsgefahr« in den Ausbildungsberufen und von neun Kriterien die »berufliche Beweglichkeit« beurteilt. Im

²³⁾ Eine exemplarische Überprüfung für 4 Merkmale erfolgte bereits 1978. Vgl. hierzu Parmentier, K., Zu »alt« zum Gebrauch? - Zur Gültigkeit der Angaben im ABC-Handbuch sowie Hinweise zu aktuellen Informationen für den Teil B (Beruf)-, in: ibv (Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der BA) Nr. 26/78.

²⁴⁾ Im Gegensatz zu einem umfassenderen Verständnis von »unterwertiger Beschäftigung«, wie es in den »Überlegungen zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik«, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg, 1974, S. 18 und 19 beschrieben wird, stellt das ABC-Handbuch nur auf die Unterauslastung erworbener Qualifikation ab.

²⁵⁾ Dies bedeutet selbstverständlich nicht, daß gruppenspezifische bzw. individuelle Risikoaspekte zu vernachlässigen sind.

²⁶⁾ Vgl. Übersicht 1.

²⁷⁾ Neben diesem Gewichtungproblem der arbeitsmarktrelevanten Informationen untereinander stellt sich im konkreten Beratungsfall noch ein zweites Gewichtungproblem, das allerdings zum Beratungsprozeß selbst gehört und damit nicht in den Gegenstandsbereich der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Gemeint ist damit der je nach individueller Interessenlage unterschiedliche Stellenwert arbeitsmarktrelevanter Informationen im Verhältnis zu anderen Berufswahlfaktoren.

²⁸⁾ Vgl. RdErl. 49/74.1, a.a.O.

Hinblick auf die beiden Aspekte »Arbeitsmarkt« und »berufliche Beweglichkeit« ist damit anhand einer Liste für 104 Berufsklassen ablesbar, ob die Förderung arbeitsmarktpolitisch unbedenklich (+ oder +/o) oder unzweckmäßig (-) ist.²⁹⁾

Mögliche Entscheidungsvarianten wurden in einem Entscheidungskonzept zusammengestellt und unter zusätzlicher Berücksichtigung der regionalen Bewertung für Personen mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung eine Gesamtbeurteilung vorgegeben. Dabei wurde das Merkmal »Arbeitsmarktlage/Übersetzungsgefahr« gegenüber dem Merkmal »berufliche Beweglichkeit« stärker bewertet. Die möglichen Wertungsvariationen für Ausgangs- und Zielberuf auf der Grundlage dieses Entscheidungskonzepts führten dann schließlich zu einer Gesamtbeurteilung, getrennt für Personen mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Maßgebend für diese Vorgehensweise war, daß – abweichend von der grundsätzlichen Forderung in der beruflichen Einzelberatung nach Individualisierung – der Förderungsberatung Entscheidungshilfen an die Hand gegeben werden mußten, die im Rahmen eines gewissen Ermessensspielraums eine *Gleichbehandlung* der Förderungsanträge garantierte. Der relativen Offenheit in der beruflichen Einzelberatung, die es verbietet, hier von bestimmten Setzungen auszugehen, steht damit die Praxis der Förderungsberatung gegenüber, die über finanzielle Leistungen zu *entscheiden hat* und damit gezwungen ist, gleichgelagerte Fälle auch möglichst gleich zu behandeln.

Dem Vorgehen bei der Erstellung des Kriterienkatalogs für Umschulungsfälle widerspricht es daher im Gegensatz zum ABC-Handbuch nicht, die Relevanz der Kriterien *im Hinblick auf dessen Zielsetzung* zu überprüfen.

Nach den dem Kriterienkatalog zugrundeliegenden Überlegungen sollten die Kriterien

- die strukturellen Entwicklungstendenzen der Erwerbstätigkeit sowie
- die berufliche Beweglichkeit beschreiben.

Damit sollte dem gesetzlichen Erfordernis Rechnung getragen werden, Leistungen nach § 36 AFG nur für diejenigen Maßnahmen zu gewähren, die neben Eignungs-, Neigungs- und regionalen Gesichtspunkten, unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig sind.³⁰⁾ Als zweckmäßig wurde eine Förderung immer dann angesehen, wenn sie mit der Arbeitsmarktentwicklung *im Einklang* steht, als unzweckmäßig, wenn sie als *gegenläufig* zur Arbeitsmarktentwicklung anzusehen ist. Außerdem wurde eine Förderung immer dann als zweckmäßig angesehen, wenn dadurch die berufliche Beweglichkeit gefördert wurde, ein angesichts erheblicher, aber im Detail nicht ausreichend vorhersehbarer Strukturwandlungen, wesentliches Erfordernis beruflicher Förderungsmaßnahmen. Dabei wurde bezogen auf beide Aspekte dem Zielberuf Vorrang eingeräumt.

²⁹⁾ Es erschien am dringlichsten, eine Entscheidungshilfe für Umschulungsfälle zur Verfügung zu stellen. Nach Gagel/Jülicher (Kommentar zum Arbeitsförderungsgesetz, 1. Lieferung, Stand August 1978, S. 338) ergeben sich bei der Beurteilung der Zweckmäßigkeit Unterschiede, je nachdem ob es sich für den Einzelnen um Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung handelt. »Da die Fortbildung nach Ansicht des Bundessozialgerichts regelmäßig zweckmäßig ist«, weil Festigung oder Verbesserung der beruflichen Beweglichkeit im gleichen Berufsbereich im Hinblick auf Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes grundsätzlich nicht unzweckmäßig sein kann« und auch die Förderung einer Ausbildung ebenfalls als grundsätzlich zweckmäßig angesehen wird.

³⁰⁾ Vgl. hierzu auch Gagel/Jülicher, a.a.O., S. 336. »Die Aussage, eine Maßnahme sei zweckmäßig, setzt die Orientierung an bestimmten vorgegebenen Zwecken voraus. Es sind dies die in den §§ 1 und 2 genannten . . . Ziele . . . Die Zielbestimmungen des § 2 befassen sich überwiegend mit der beruflichen Beweglichkeit sowie der Eingliederung und angemessenen Beschäftigung, also den Bedürfnissen der Arbeitnehmer«.

Die Zielsetzung des Kriterienkatalogs für Umschulungsfälle stellt damit nicht auf die aktuelle Angebots-/Nachfragesituation ab bzw. auf kurzfristige Arbeitsmarktschwankungen, sondern auf die strukturellen – und damit längerfristigen – Entwicklungstendenzen der Erwerbstätigkeit und auf ein Grunderfordernis beruflicher Bildungsmaßnahmen überhaupt, die berufliche Beweglichkeit zu fördern. Zu diesem Zweck wurden die Berufe nicht nur bezogen auf die Beschäftigungsaussichten von Umschülern, sondern *generell* im Hinblick auf die genannten Aspekte bewertet. Das Ergebnis dieser Bewertung sollte als arbeitsmarktl. negative oder positive Komponente in die Förderungsentscheidung mit eingehen. Es bleibt damit zu fragen, ob die dabei vorgenommene Setzung

- strukturell vordringende Berufe sowie hohe berufliche Beweglichkeit = positive Bewertung,
- strukturell rückläufige Berufe sowie geringe berufliche Beweglichkeit = negative Bewertung

mit der tatsächlichen Lage auf dem Arbeitsmarkt im Einklang steht, d. h. demnach, ob die herangezogenen Kriterien im Hinblick darauf relevant waren.

Darauf hinzuweisen ist außerdem, daß für die Bewertung auch eine im weitesten Sinne politische Entscheidung erforderlich war, nämlich

- bei welchen »Schwellenwerten« (= negative Abweichung vom Durchschnitt) eine negative Bewertung erfolgen sollte und
- wieviele Kriterien negativ bewertet sein mußten, *um insgesamt* zu einer negativen Bewertung der genannten Aspekte zu gelangen.

Die seinerzeit getroffene Entscheidung,

- den Aspekt »Arbeitsmarkt/Übersetzungsgefahr« immer dann negativ zu bewerten, wenn mindestens drei der verwendeten vier Kriterien den Schwellenwert 30% überschreiten und
- den Aspekt »Berufliche Beweglichkeit« immer dann negativ zu bewerten, wenn mindestens vier der verwendeten neun Kriterien den Schwellenwert 30% überschreiten,

bewirkte, daß 70% der im Kriterienkatalog enthaltenen Berufsklassen zu *beiden Aspekten positiv* bewertet worden sind, bezogen auf den Aspekt Arbeitsmarkt sogar rd. 82 %. Es kann demnach bei der Relevanzprüfung nicht darum gehen, die Tragfähigkeit des gewählten »Kriterienbündels« *allein* unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten zu überprüfen, sondern ob die seinerzeit getroffenen wissenschaftlichen *und* politischen Entscheidungen mit der tatsächlichen Lage auf dem Teilarbeitsmarkt für betrieblich ausgebildete Erwerbstätige im Einklang stehen oder ob sich gravierende Widersprüche ergeben.

4. Empirische Überprüfung der Relevanz und der Stabilität

4.1 Die Relevanz der Merkmale im Kriterienkatalog für Umschulungsfälle

Zur Überprüfung der Aussagen im Kriterienkatalog und damit der Relevanz des verwendeten »Kriterienbündels« wäre eine Meßplatte heranzuziehen, an der die Realisierung der Zielsetzung des AFG, Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung zu vermeiden (vgl. § 2, zugleich auch Förderungsvoraussetzung im § 36) möglichst umfassend gemessen werden kann. In Betracht kämen dabei neben der *registrierten Arbeitslosigkeit* auch andere Fälle einer Reduktion der Be-

schäftigungsmöglichkeiten, wie z. B. Kurzarbeit, Abbau von Überstunden und die Umwandlung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze. Darüber hinaus werden von Cremer und Knepel noch folgende Indikatoren genannt, um den Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten zutreffend abzubilden: Die Verlängerung von Ausbildungszeiten bzw. Umschulungs- und Weiterbildungsfälle infolge Arbeitsplatzmangels sowie die Reduktion des Arbeitskräfteangebots infolge mangelnder Arbeitsmöglichkeiten (Anwachsen der »Stillen Reserve«³¹). Die für eine Überprüfung der Aussagen im Kriterienkatalog erforderliche berufs- bzw. ausbildungsspezifische Differenzierung dieser zusätzlichen Aspekte scheidet jedoch an den z. Zt. zur Verfügung stehenden Unterlagen. Dies gilt auch für den Aspekt der unterwertigen Beschäftigung³²). Für die hier vorgelegte Relevanzprüfung konnten daher nur Daten über die registrierte Arbeitslosigkeit herangezogen werden. Hierzu wurde – abweichend von der üblichen Vorgehensweise bei der Berechnung von Arbeitslosenquoten – die Zahl der männlichen Arbeitslosen mit einer betrieblichen Berufsausbildung im September 1979³³) in Beziehung gesetzt zu den männlichen Erwerbspersonen mit einer entsprechenden betrieblichen Berufsausbildung im Jahre 1979³⁴). Gründe hierfür waren:

- Die Gegenüberstellung von Arbeitslosen mit einer bestimmten *Qualifikation* und Erwerbstätigen *mit vergleichbarer Qualifikation* ergibt sich unmittelbar aus der Zielsetzung des Kriterienkatalogs, bestimmte *Bildungsziele* nach den Gesichtspunkten des Arbeitsmarktes und der beruflichen Beweglichkeit zu beurteilen.

- Die Beschränkung auf Arbeitslose bzw. Erwerbstätige mit einer *betrieblichen* Berufsausbildung ergibt sich aus der Praxis der Förderungsberatung, da Umschulung vorwiegend in *anerkannte Ausbildungsberufe* erfolgt.

- Die Beschränkung auf *männliche* Arbeitslose bzw. Erwerbstätige ergibt sich aufgrund der Daten, die seinerzeit der Bewertung im Kriterienkatalog zugrundegelegt wurden. Danach gelten die Aussagen zur »Arbeitsmarktlage/Übersetzungsgefahr« und zur »beruflichen Beweglichkeit« nur für *männliche* Erwerbstätige, da nur für diesen Personenkreis Mobilitätsdaten zur Verfügung standen.

- Da die Bewertung im Kriterienkatalog nicht auf kurzfristige Beschäftigungsschwankungen abstellt, sondern auf die *längerfristigen* Entwicklungstendenzen der Erwerbstätigkeit (s. o.), wurden als Grundlage für die Relevanzprüfung Daten aus der Strukturanalyse im September 1979 herangezogen. Dieses Jahr wurde deshalb gewählt, weil es den zeitlich weitesten Abstand zum Erhebungszeitpunkt der dem Kriterienkatalog zugrundeliegenden Daten hat und damit am ehesten geeignet erscheint, den Anspruch des Kriterienkatalogs, längerfristige Tendenzen zu beschreiben, zu überprüfen.

Da bei den weiter zurückliegenden Jahren ein stärkerer konjunkturell bedingter Einfluß auf die Arbeitslosigkeit zu ver-

zeichnen war, erschien die Relevanzprüfung anhand einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote aus mehreren Jahren oder anhand der Entwicklung der Arbeitslosigkeit nicht sinnvoll.³⁵)

Die Relevanz der Kriterien wäre dann zu bejahen, wenn

- zu beiden Aspekten positiv bewertete Berufe unterdurchschnittliche Arbeitslosigkeit aufweisen,
- zu beiden Aspekten negativ bewertete Berufe überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind und
- zu beiden Aspekten unterschiedlich bewertete Berufe immer dann tendenziell stärker bzw. weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind, wenn der Aspekt »Arbeitsmarkt« negativ bzw. positiv bewertet wurde, da bei der Bewertung davon ausgegangen wurde, daß diesem Aspekt im Vergleich zur beruflichen Beweglichkeit ein stärkeres Gewicht zukommt.

Damit soll nicht zum Ausdruck gebracht werden, man hätte seinerzeit heutige Strukturdiskrepanzen voraussagen können. Nur wenn sich zeigt, daß die Aussagen im Kriterienkatalog im Widerspruch zur tatsächlichen Arbeitsmarktsituation stehen, dann wäre dies ein Indiz dafür, daß die der Bewertung zugrundeliegenden Kriterien im Hinblick darauf nicht relevant waren.

Betrachtet man „daraufhin die Arbeitslosenquoten für diejenigen Ausbildungsberufe, für die die Besetzungszahlen nach der erwähnten BIBB/IAB-Untersuchung als statistisch gesichert gelten können und die berufssystematisch vergleichbar sind“³⁶) – das sind zwar nur 25 der insgesamt 104 im Kriterienkatalog ausgewiesenen Berufsklassen (diese repräsentieren jedoch knapp zwei Drittel aller erwerbstätigen Männer mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung) – so zeigt sich folgendes (vgl. hierzu Übersicht 2, Sp. 4):

- Diejenigen Berufe, die zu beiden Aspekten positiv bewertet worden sind, weisen überwiegend eine unterdurchschnittliche, höchstens jedoch – mit einer Ausnahme – eine durchschnittliche Arbeitslosigkeit auf.

- Der einzige Beruf, der zu beiden Aspekten negativ bewertet worden ist (Bergleute), weist mit 3,2 % eine deutlich über dem Durchschnitt liegende Arbeitslosigkeit auf.

- Da nur vier Berufe mit unterschiedlicher Bewertung der beiden Aspekte berufssystematisch vergleichbar bzw. ausreichend besetzt sind, ergeben sich in diesen Fällen zu der Fragestellung keine gesicherten Anhaltspunkte.

Bezieht man die Arbeitslosen nur auf die abhängig beschäftigten Erwerbspersonen (Sp. 5) – entsprechend der üblichen Vorgehensweise bei der Berechnung von Arbeitslosenquoten – so ergibt sich, mit einer Ausnahme (Friseur), gemessen an der dadurch etwas höheren durchschnittlichen Arbeitslosigkeit für diesen Personenkreis, kein wesentlich anderes Bild. Da jedoch die Bewertung und damit die Aussagen im Kriterienkatalog nicht nur im Hinblick auf abhängig Beschäftigte erfolgte, sondern unabhängig vom zukünftigen beruflichen Status der Erwerbstätigen, erscheint die hier zunächst gewählte Vorgehensweise, die Arbeitslosen auf alle Erwerbspersonen zu beziehen, sinnvoller.

Zusammenfassend läßt sich daraus ableiten: Soweit die Aussagen des Kriterienkatalogs überprüfbar waren, ergeben sich keine gravierenden Widersprüche zwischen der seinerzeit vorgenommenen Bewertung und der tatsächlichen Situation auf dem Teilarbeitsmarkt für Männer mit betrieblicher Berufsausbildung im Jahre 1979. Daraus kann gefolgert werden, daß die verwendeten Kriterien auch relevant waren³⁷). Allerdings muß auch festgestellt werden, daß eine wirklich schlüssige Überprüfung, insbesondere bei den un-

³¹) Cremer, R., Knepel, H., Ein Indikatorenmodell für sozioökonomische Problembereiche des Arbeitsmarktes, in: MittAB 1/1980, S. 125-136.

³²) Hier ist jedoch für größere Berufsbereiche aufgrund einer vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB) und IAB durchgeführten Untersuchung über die »Verwertung beruflicher Qualifikationen im Erwerbsleben« (Projekt 3/4-243) in absehbarer Zeit mit neueren empirischen Ergebnissen zu rechnen.

³³) Quelle: Strukturanalyse der Bundesanstalt für Arbeit.

³⁴) Quelle: Erste unveröffentlichte Ergebnisse aus dem Projekt 3/4-243, a.a.O.

³⁵) Eine theoretisch wünschenswerte Differenzierung nach der Dauer der Arbeitslosigkeit, Mehrfacharbeitslosigkeit und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit scheidet an den zur Verfügung stehenden Unterlagen. Vgl. hierzu Egle, F., Leupoldt, R., Mehrfacharbeitslosigkeit, Dauer der Arbeitslosigkeit und Wiedereingliederung von Arbeitslosen, in: MittAB 4/1977, S. 463.

³⁶) Vgl. hierzu Anmerkung I zu Übersicht 2.

³⁷) Eine Erfolgskontrolle zu den Arbeitsmarktchancen von Umschülern wurde durchgeführt von Hofbauer, H., Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen und ihre Beschäftigungschancen, in: MittAB 4/1977, S. 469-484.

Übersicht 2: Die Arbeitslosigkeit bei ausgewählten Berufen aus der „Liste der geprüften Berufe“ nach RdErl. 49/74.1 im September 1979¹⁾

Berufsbezeichnung (1975)	Berufs-klassen (1961)	Berufs-ordnungen (1975)	Arbeitslosenquote ²⁾ (bezogen auf alle männlichen Erwerbs-personen mit betrieblicher Berufsausbildung 1979) in %	Arbeitslosenquote ³⁾ (bezogen auf alle abhängig beschäftigten männlichen Erwerbspersonen mit betrieblicher Berufsausbildung 1979) in %	Bewertung in der „Liste der geprüften Berufe“	
					Arbeitsmarkt	Berufliche Beweglichkeit
1	2	3	4	5	6	7
Bergleute	2111	071, 072	3,2	3,3	-	-
Maurer	2411	441	1,1	1,2		
Betonbauer, Zimmerer	2421, 2431(2423)	442, 451	1,2	1,4		
Maler, Lackierer, Warenmaler	2478	511, 512	1,4	1,7		
Dreher	2551	221	1,3	1,4		
Stahlschmiede	2611 (2616, 2619)	251	1,7	2,1		
Werkzeugmacher	2631 (2636)	291	0,6	0,7		
Schlosser ⁴⁾	2641, 2643, 2645	270,283	1,1	1,2		
Feinblechner	2651	261	1,0	1,2		
Mechaniker	2671	285	1,1	1,1		
Kraftfahrzeug-instandsetzer	2673	281	1,2	1,3	+	+ / 0
Feinmechaniker	2681	284	0,9	1,0		
Elektroinstallateure	2721	311	1,4	1,5		
Schneider	3481	351	1,3	1,7		
Technische Zeichner	4231	635	1,3	1,4		
Groß-, Einzelh.-Kaufleute, Verk.	5111	681,682, 685	1,4	1,7		
Bankfachleute	5121	691	0,5	0,6		
Friseure	6511	901	1,3	2,3		
Fernmeldemonteur	2728	312	0,5	0,5		
Backwarenhersteller	3721 (3729)	391	1,6	2,0	+	-
Fleischer	3751	401	1,3	1,7		
Schuhmacher	3641	372	1,0	1,2	-	+ / 0
Durchschnittliche Arbeitslosenquote			1,3	1,5		

¹⁾ Die Auswahl erfolgte unter dem Gesichtspunkt der Vergleichbarkeit der berufssystematischen Einheiten 1961 und 1975, da sich die Angaben in der betreffenden Liste auf die Berufsklassen der Berufssystematik 1961 bezogen (nicht im Kriterienkatalog enthaltene Berufsklassen sind in Klammern gesetzt, fallen jedoch zahlenmäßig nicht ins Gewicht), sowie unter Berücksichtigung ausreichender Besetzungszahlen bei männlichen Erwerbstätigen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung nach Ausbildungsberufen.

⁴⁾ Die Berufsgruppe 2643 (Stahlbauschlosser) ist im Hinblick auf die berufliche Beweglichkeit negativ bewertet worden. Der Anteil an allen Schlossern betrug 1961 jedoch nur 3%.

Quellen: Strukturanalyse der Bundesanstalt für Arbeit; BIBB-IAB-Untersuchung »Verwertung beruflicher Qualifikationen im Erwerbsleben«, Projekt 3/4-243. Da es sich hierbei um eine Stichprobe bei 30 000 Erwerbspersonen handelt, wurden Ausbildungsberufe mit einer Besetzung von hochgerechnet weniger als 75 000 Erwerbstätigen nicht berücksichtigt.

²⁾ Arbeitslosenquote = $\frac{\text{Arbeitslose September 1979}}{\text{Erwerbstätige 1979} + \text{Arbeitslose September 1979}} \times 100$

³⁾ Arbeitslosenquote = $\frac{\text{Arbeitslose September 1979}}{\text{Abhängig Beschäftigte 1979} + \text{Arbeitslose Sept. 1979}} \times 100$

terschiedlich bewerteten Berufen, aufgrund der Datenlage sowie eingeschränkter berufssystematischer Vergleichbarkeit nicht möglich war.

Unabhängig von der Datenlage sollte jedoch auch deutlich geworden sein, daß das Kriterium »Arbeitslosigkeit« Defizite an Beschäftigungsmöglichkeiten – also Beschäftigungsrisiken – *allein* nur unzureichend beschreibt und insofern auch nicht ausreicht, um die Frage nach der Relevanz der im Kriterienkatalog verwendeten Merkmale *abschließend* zu beantworten.

4.2 Stabilität der Aussagen im ABC-Handbuch

Zur Beurteilung des langfristigen generellen Beschäftigungsrisikos in einem Beruf enthält das ABC-Handbuch 10 Merk-

Die Stabilität der Aussagen konnte allerdings nur für sieben Merkmale überprüft werden. Dies sind:

- Berufsgewicht
- Bestandsentwicklung
- Arbeitsplatzbesetzungseffekt
- Wirtschaftszweigeffekt
- Wirtschaftszweigkonzentration
- Übergänge in andere Berufe
- Zugänge aus anderen Berufen.

Auf die Einbeziehung der übrigen Merkmale in die Stabilitätsprüfung mußte verzichtet werden, weil entweder derzeit noch kein aktuelles Datenmaterial zur Überprüfung vorliegt (Verwertbarkeit der Kenntnisse, tatsächliche und mögliche Zugänge aus Ausbildungsfachrichtungen) oder aber im Handbuch keine Bewertung vorgenommen worden war (Stabilität, Bildungsgang).³⁸⁾

Nicht sinnvoll ist eine Überprüfung der Stabilität der Aussagen zur Ersatznachfrage, da es sich hierbei um eine Prognosegröße handelt, für deren empirische Überprüfung das Datenmaterial fehlt.³⁹⁾ Die hier vorgelegte Stabilitätsprüfung bezieht sich auf 48 der insgesamt 121 Berufspositionen im

³⁸⁾ Im Handbuch wurde weder definiert, was unter »geringerem beruflichen Status« noch was unter »breiten Zugangsmöglichkeiten« nach dem Niveau der Ausbildung zu verstehen ist.

³⁹⁾ Für eine empirische Überprüfung müßten Angaben über die Zahl der im Zeitraum 1970/80 aus natürlichen Gründen (Tod, Alter, Invalidität, Rückkehr ins Bildungswesen, Phasenerwerbstätigkeit der Frau) aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedenen verfügbar sein. Eine Überprüfung etwa anhand der neueren Ersatznachfrageberechnungen des IAB bis 1990 erlaubt ebenfalls keinen Rückschluß auf die Stabilität der Aussagen in den 70er Jahren. Vgl. Bloß, H., Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer-Basisstrukturen 1978 bzw. 1977 nach Alter, Wirtschaftszweigen, Berufen und Regionen sowie Abgänge bis 1990, in: BeitrAB, Bd. 48, Nürnberg, 1980.

ABC-Handbuch. Diese repräsentieren jedoch rd. 70% aller Erwerbstätigen. Die Einschränkung war notwendig, weil nur bei diesen für *alle* sieben gewählten Merkmale repräsentative neuere Vergleichsangaben zur Verfügung stehen.⁴⁰⁾

Zur Beantwortung der Frage, ob eine Aussage im Handbuch in den 70er Jahren stabil gewesen ist, wurde nicht der exakte Zahlenwert, sondern die aus der jeweiligen Merkmalsausprägung abzuleitende Aussage als Beurteilungsgrundlage herangezogen. Dies geschah entsprechend der im Handbuch vorgenommenen Bewertung.⁴¹⁾

Auf der Grundlage dieser Bewertung ergibt sich, daß ungefähr 70% aller überprüften Aussagen in den 70er Jahren ihre Gültigkeit behalten haben.⁴²⁾ Auffallend ist allerdings die Schwankungsbreite bei den einzelnen Merkmalen, die von 54% Übereinstimmung beim Wirtschaftszweigeffekt bis zu 90% Übereinstimmung beim Berufsgewicht reicht (vgl. Übersicht 3).

Relativ instabil sind die Aussagen zur Entwicklung der Zahl der Berufsangehörigen.⁴³⁾ Hier hat sich bei immerhin 44% der betrachteten Berufspositionen die Aussage geändert, d. h. bei Berufen, bei denen z. B. bis 1970 eine Zunahme (Abnahme) registriert wurde, ist ab 1970 eine Abnahme (Zunahme) zu beobachten gewesen. Dieses Ergebnis überrascht allerdings nicht so sehr, wenn man sich die gravierenden Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Erdölkrise, Rezession 1974/75) vor Augen hält. Dementsprechend ist auch der Wirtschaftszweigeffekt, der die Entwicklung des Berufs *nur* in Abhängigkeit von der Entwicklung der Wirtschaftszweige betrachtet, mit nur 54% Übereinstimmung erheblich instabiler als der Arbeitsplatzbesetzungseffekt mit einer Übereinstimmung von 65%, der die Entwicklung der Berufe *nur* in Abhängigkeit von der Besetzung der Arbeitsplätze innerhalb der Wirtschaftszweige beschreibt, also aufgrund der Veränderung der Berufsstruktur innerhalb der Wirtschaftszweige.

⁴⁰⁾ Aus Repräsentativitätsgründen wurden nur die Berufspositionen mit einer Besetzungszahl von hochgerechnet mindestens 75 000 Erwerbstätigen berücksichtigt, da die zur Verfügung stehenden aktuellen Informationen über »Übergänge in andere Berufe« und »Zugänge aus anderen Berufen« einer Stichprobe bei 30 000 Erwerbspersonen entstammen. (Gemeinsame Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung und des IAB »Verwertung beruflicher Qualifikationen im Erwerbsleben«, Projekt 3/4-243).

⁴¹⁾ Für die einzelnen Merkmale wurde folgende Bewertung vorgenommen:

Berufsgewicht; Wirtschaftszweikkonzentration	gering, mittel, hoch
Bestandsentwicklung	gesunken, gleichgeblieben, angestiegen
Arbeitsplatzbesetzungseffekt (ABE); Wirtschaftszweigeffekt (WZE)	zurückgegangen, gleichgeblieben, angestiegen
Übergänge in andere Berufe; Zugänge aus anderen Berufen	unterdurchschnittlich, durchschnittlich, überdurchschnittlich

Zu der Bewertung vgl. ABC-Handbuch, S. 17-19 sowie die Interpretation im »Schlüssel zum ABC-Handbuch« zu den entsprechenden Merkmalen.

⁴²⁾ Bei dieser Vorgehensweise wird unterstellt, die Angaben der Befragten zum ausgeübten Beruf bei der Volks- und Berufszählung 1970 und beim Mikrozensus 1978 seien voll miteinander vergleichbar, d. h. im Zeitablauf festgestellte Veränderungen seien somit als reale Veränderung der jeweils betrachteten Merkmalsausprägung zu interpretieren. Insofern dürften die hier angegebenen Größenordnungen im Hinblick auf Übereinstimmung eher zu niedrig als zu hoch sein. Vgl. hierzu die Beispiele zu der Entwicklung der Zahl der Hilfsarbeiter und der Ingenieure bei Stooß, F., Tendenzen des Wandels beruflicher Strukturen in den 70er Jahren, in diesem Heft.

⁴³⁾ Vgl. hierzu die detaillierte Darstellung in diesem Heft bei Stooß, F.

⁴⁴⁾ Die Angaben im ABC-Handbuch basieren auf Ergebnissen des IAB-Projekts 3-20 (Berufsverläufe bei männlichen Erwerbspersonen), die aktuellen Vergleichsdaten auf ersten Ergebnissen der BIBB/IAB-Untersuchung (Verwertung beruflicher Qualifikationen im Erwerbsleben), IAB-Projekt 3/4-243. Fragen im jeweiligen Erhebungsbogen, die die Grundlage für die Errechnung der Angaben zu diesem Merkmal bilden: Projekt 3-20: »Ich möchte Ihnen nun einige Fragen über Ihre Tätigkeit im Jahre 1955 stellen. Bitte beziehen Sie diese Fragen immer auf die erste im Jahre 1955 ausgeübte Tätigkeit. Welche Tätigkeit, welchen Beruf übten Sie damals, also 1955, aus?« »Welche Tätigkeit, welchen Beruf üben Sie heute aus?« Projekt 3/4-243: »Welchen Beruf bzw. welche Tätigkeit übten Sie aus, als Sie erstmals in Ihrem Leben eine Erwerbstätigkeit begannen, die nicht Lehre bzw. Ausbildung war?« »Welchen Beruf bzw. welche Tätigkeit übten Sie gegenwärtig aus?« Der Zugang aus anderen Berufen bzw. der Übergang in andere Berufe wurde anhand des Vergleichs der Berufsangaben für 1955 und 1970 (Projekt 3-20) bzw. anhand des Vergleichs der ersten Berufstätigkeit und der Berufstätigkeit im Jahre 1979 (Projekt 3/4-243) festgestellt. Unter Berufswechsel wird also nicht der subjektiv empfundene Wechsel, sondern der objektive Wechsel in eine Tätigkeit mit anderer Berufskennziffer verstanden.

Übersicht 3: Stabilität der Aussagen im ABC-Handbuch zum generellen Beschäftigungsrisiko nach 7 Merkmalen (erfaßte Berufspositionen = 48)

Merkmal	Aussagen des ABC-Handbuchs			
	bei... (...% der) Positionen stabil		bei... (...% der) Positionen nicht stabil	
Bestand				
Berufsgewicht ¹⁾	43	(90 %)	5	(10 %)
Bestandsentwicklung				
Insgesamt ¹⁾	27	(56 %)	21	(44 %)
Arbeitsplatzbesetzungseffekt ²⁾	31	(65 %)	17	(35 %)
Wirtschaftszweigeffekt ²⁾	26	(54 %)	22	(46 %)
Flexibilität				
Wirtschaftszweikkonzentration ³⁾	41	(85 %)	7	(15 %)
Übergänge in andere Berufe ⁴⁾	28	(58 %)	20	(42 %)
Zugänge aus anderen Berufen ⁴⁾	36	(75 %)	12	(25 %)

Quellen:

¹⁾ Volks- und Berufszählung (VBZ) 1970 und Mikrozensus (MZ) 1978

²⁾ VBZ 1961/70 und VBZ 1970/MZ 1976

³⁾ VBZ 1970 und MZ 1976

⁴⁾ IAB-Proj.: 3-20 und IAB-Proj.: 3/4-243

Bei den Angaben zur Stabilität der Aussagen im Hinblick auf die Übergänge in andere Berufe bzw. die Zugänge aus anderen Berufen ist zu berücksichtigen, daß hier eine Vergleichbarkeit nur bedingt möglich ist, da die diesen Angaben zugrundeliegenden Fragestellungen nicht identisch sind.⁴⁴⁾ Neben der Frage, inwieweit die Aussagen für die einzelnen Merkmale stabil sind, ist im Hinblick auf die dem ABC-Handbuch zugrundeliegende Konzeption u. a. auch zu prüfen, wieviele der betrachteten Merkmale pro Berufsposition übereinstimmen, da bei einer Aussage über die langfristigen generellen Beschäftigungsrisiken *alle* Beurteilungsmerkmale einzubeziehen sind. In *Übersicht 4* sind die Ergebnisse dieser Betrachtung zusammenfassend dargestellt. Bei rd. 80% der untersuchten Berufspositionen sind die Aussagen bei mehr als der Hälfte der überprüften Merkmale auch heute noch auf-

Übersicht 4: Stabilität der Aussagen im ABC-Handbuch zum generellen Beschäftigungsrisiko nach der Zahl der übereinstimmenden Merkmale

Übereinstimmung der Aussagen im ABC-Handbuch mit neueren Daten bei ... Merkmalen	Anzahl der Berufspositionen	Anteil an den überprüften 48 Berufspositionen	Anteil an den überprüften 48 Berufspositionen (kumulativ)
7	5	10 %	10 %
6	14	30 %	40 %
5	12	25 %	65 %
4	8	17 %	82 %
3	4	8 %	90 %
2	4	8 %	98 %
1	1	2 %	100 %
0	—	—	—
	48	100 %	—

Übersicht 5: Stabilität¹⁾ der Aussagen im ABC-Handbuch zum generellen Beschäftigungsrisiko nach 48 Berufspositionen und 7 Merkmalen.

Berufspositionen im ABC-Handbuch	Merkmale	Berufsgewicht	Bestandsentwicklung insgesamt	Arbeitsplatzbesetzungseffekt	Wirtschaftszweigeffekt	Wirtschaftszweikkonzentration	Übergänge in andere Berufe	Zugänge aus anderen Berufen	Übereinstimmung der Aussage bei ... Merkmalen
B 1	Landwirte, Landarbeitskräfte	+	+	+	+	+	-	+	6
B 4	Gärtner, Floristen, Gartengestalter	+	-	+	-	+	+	+	5
B 6	Bergleute, Mineralgewinner, -aufbereiter	+	+	+	+	+	+	+	7
B 10	Chemiearbeiter, Gummiarbeiter	-	-	+	-	-	-	+	2
B 15	Drucker, -helfer, Vervielfältiger	+	-	+	-	+	+	-	4
B 21	Metallverformer (spanend)	+	-	+	-	+	+	-	4
B 23	Schweißer, Lötter, Nieter	+	-	-	-	+	-	+	3
B 25	Installateure, Feinblechner, Rohrnetzbauer	-	-	-	-	+	+	+	3
B 26	Schlosser	+	+	+	+	+	+	+	7
B 27	Mechaniker	+	-	-	-	+	+	-	3
B 28	Werkzeugmacher	+	-	-	-	+	+	+	4
B 30	Elektroinstallateure, Fernmeldemonteur	+	-	-	-	+	+	+	4
B 31	Elekt.maschinenbauer, Elektromechaniker	+	-	-	-	+	-	-	2
B 37	Schneider, Hut- und Mützenmacher	+	+	+	+	-	-	+	5
B 43	Bäcker, Konditoren	+	-	-	+	+	+	+	5
B 44	Fleischer, Fischverarbeiter	+	+	-	+	+	+	+	6
B 45	Köche, Küchenhilfen	+	+	+	+	+	-	-	5
B 48	Maurer, Betonbauer	+	+	+	+	+	+	+	7
B 49	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	+	-	-	-	-	+	+	3
B 50	Straßen-, Tiefbauer, Sprengmeister	+	+	+	-	-	+	+	5
B 52	Stukkateure, Fliesenleger, Isolierer	+	+	+	-	+	+	+	6
B 54	Tischler, Modelltischler	+	+	+	+	+	-	+	6
B 56	Maler, Lackierer	+	+	+	+	+	+	+	7
B 57	Versandfertigmacher, Warenprüfer	+	+	+	-	+	-	+	5
B 60	Kranführer, Baumaschinenführer u. a. Maschinisten	+	-	+	+	-	-	+	4
B 63	Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaues	-	-	-	-	+	+	-	2
B 65	Bauingenieure, Vermessungsingenieure	+	-	+	+	+	+	+	6
B 78	Technische Zeichner, Bauzeichner	+	-	-	-	-	-	-	1
B 79	Verkäufer, Groß- und Einzelhandelskaufleute	+	-	-	-	+	-	-	2
B 80	Handelsvertreter, Reisende	+	+	-	-	+	-	+	4
B 81	Bank-, Versicherungsfachleute	+	+	-	+	+	+	-	5
B 82	Speditionskaufleute, Reisebürofachleute	+	+	-	+	+	+	+	6
B 85	Schaffner, Schienenfahrzeugführer	+	+	+	+	+	-	-	5
B 86	Kraftfahrzeugführer, Straßenwarte	+	+	+	-	+	-	+	5
B 88	Postverteiler, Telefonisten	+	+	+	+	-	+	-	5
B 89	Lager-, Transportarbeiter, Lagerverwalter	+	+	+	-	+	+	+	6
B 91	Unternehmer, Geschäftsführer	+	-	+	-	+	-	+	4
B 93	Leitende Verwaltungsfachleute	-	+	-	+	+	+	-	4
B 94	Rechnungskaufleute, Kassierer	+	+	+	-	+	+	+	6
B 96	Bürofach- und -hilfskräfte, Verwaltungsangestellte	+	+	+	+	+	-	+	6
B 98	Pförtner, Hauswarte, Wächter	+	-	+	+	+	-	+	5
B104	Dekorateur, Innenarchitekten, Fotografen	+	-	+	+	+	+	+	5
B107	Krankenschwestern, Krankenpfleger	-	+	+	+	+	+	+	6
B109	Erzieher, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen	+	+	+	+	+	-	+	6
B110	Lehrer	+	+	+	+	+	+	+	7
B114	Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute	+	+	-	+	+	+	+	6
B115	Kellner, Stewards, Hotel- und Gaststättengehilfen	+	-	+	+	+	+	+	6
B118	Raum-, Gebäude-, Straßenreiniger	+	+	+	+	+	-	+	6

¹⁾ + = Übereinstimmung - = Nichtübereinstimmung

Übersicht 5 zeigt, bei welchen Merkmalen in den einzelnen Berufspositionen Stabilität bzw. Instabilität der Aussagen zu verzeichnen ist.

Zusammenfassend kann die Schlußfolgerung gezogen werden, daß es dem IAB gelungen ist, ein längerfristig gültiges Informationssystem über Beschäftigungsaussichten zu erstellen. Die Aussagen zu der Mehrzahl der untersuchten Merkmale erweisen sich als stabil. Dies gilt im besonderen Maße für die herangezogenen Strukturmerkmale, wie Berufsgewicht und Wirtschaftszweikkonzentration. Es sollte andererseits aber nicht verkannt werden, daß bei einigen Merkmalen die Suche nach stabileren Indikatoren weitergehen muß. Dies gilt vor allem für die Entwicklungsdaten. Ganz abgesehen von der auch heute noch unbefriedigenden statistischen Datenlage, erscheinen hier noch erhebliche Forschungsbemühungen nötig, um sich anbahnende Tendenzänderungen oder das Er-

reichen von Sättigungsgrenzen frühzeitig erkennen zu können (»Frühwarnsystem«).

5. Schlußbemerkung

Der vorliegende Beitrag hat gezeigt, daß der vom IAB eingeschlagene Weg, der Beratung differenzierende Informationskataloge zur Beurteilung der Beschäftigungsaussichten zur Verfügung zu stellen, grundsätzlich richtig war. Es konnte gezeigt werden, daß die im Kriterienkatalog für Umschulungsfälle verwendeten Merkmale relevant waren. Außerdem wurde festgestellt, daß die im ABC-Handbuch zu den Risikofaktoren gemachten Aussagen ausreichend stabil waren. Es wurde aber auch deutlich, daß das Instrumentarium zur Beschreibung von Beschäftigungsaussichten noch nicht optimal ist. Hier werden in Zukunft noch umfangreiche Forschungslücken zu schließen sein.

Besonders vordringlich ist die Schließung von Datenlücken, die sich vor allem dann ergeben, wenn Aussagen in ausreichend tiefer Gliederung nach Ausbildungsfachrichtungen und Berufen gemacht werden sollen.

Diese Evaluation enthält keine Aussagen zur Praktikabilität des ABC-Handbuchs für die Arbeits- und Berufsberatung. Hier gibt es jedoch – wie die Rückmeldungen aus der Praxis zeigen – einige Probleme. Von welchen Überlegungen im Hinblick auf

- die inhaltliche Weiterentwicklung (Indikatorenfindung),
- die fachliche Gliederung nach Ausbildung und Beruf,
- die benutzerfreundliche Aufbereitung und
- die Medienfrage

bei dem geplanten Nachfolgewerk zum ABC-Handbuch ausgegangen wird, soll in einem der nächsten Hefte der »Mitteilungen« ausführlich dargestellt werden.

Angesichts der unterschiedlichen Zielsetzungen des ABC-Handbuchs und des Kriterienkatalogs für Umschulungsfälle sei hier jedoch darauf hingewiesen, daß auch von einem

Nachfolgewerk zum ABC-Handbuch keine zusammengeführten und bewerteten Aussagen wie im Kriterienkatalog zu erwarten sind.

Die dem ABC-Handbuch zugrundeliegende Konzeptidee, durch differenzierte Informationen dem komplexen Arbeitsmarktgeschehen Rechnung zu tragen und im Hinblick auf die geforderte Individualisierung der beruflichen Beratung Bewertungen soweit wie möglich zu vermeiden, bleibt durch die Weiterentwicklung des Handbuchs unberührt.

Im Hinblick auf den Kriterienkatalog für Umschulungsfälle ist noch weitgehend offen, ob und inwieweit auch in Zukunft bei der Förderungsberatung auf Entscheidungshilfen mit derartig bewerteten Aussagen zurückgegriffen werden soll.

Auf jeden Fall kann auch hier nicht wieder zu vereinfachten Verfahren, etwa einem Blick in auffällige Daten der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, zurückgekehrt werden; eher tut zusätzliche Differenzierung not, wenn man der Komplexität der zu beurteilenden Fälle wirklich gerecht werden will.