

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gerd Roppelt

Flexibilitätsbereitschaft bei der Bewerbung um
betriebliche Ausbildungsplätze

14. Jg./1981

2

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>

Flexibilitätsbereitschaft bei der Bewerbung um betriebliche Ausbildungsplätze

Gerd Roppelt*)

Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt bereiteten den Berufswählern erhebliche Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Die untersuchten Absolventen von Haupt- und Realschulen reagierten auf diese Schwierigkeiten unter anderem damit, daß sie sich innerhalb des dualen Systems für verschiedenartige Ausbildungsberufe bewarben. Dieses Verhalten wird als Flexibilitätsbereitschaft interpretiert. Anpassungs- und Umorientierungsprozesse vor einer ersten Bewerbung wurden nicht untersucht.

38% der Hauptschulabsolventen 1977 und 63% der Realschulabsolventen 1978 waren flexibel.

Die wichtigsten Bestimmungsfaktoren der Flexibilitätsbereitschaft bei der Bewerbung um betriebliche Ausbildungsplätze sind die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und ihre Einschätzung durch die Betroffenen. Die Bereitschaft zur Flexibilität steigt, wenn

- die Bewerber Absagen erhalten (von 18% auf 64%),
- besonders viele Bewerbungen nötig sind, um eine Zusage zu erhalten,
- die Bewerber besonders lange auf eine Zusage warten müssen,
- die Bewerber ihren Ausbildungsplatz nicht durch die Vermittlung von Eltern, Verwandten oder Bekannten finden,
- die Suche nach einem Ausbildungsplatz subjektiv als schwierig eingeschätzt wird,
- die Bewerber Absagen damit erklären, daß es zu viele Mitbewerber gegeben habe, daß ihnen die notwendigen Beziehungen gefehlt, oder daß die anderen Bewerber einen höheren Schulabschluß oder bessere Noten gehabt hätten.

Im Vergleich zu den Merkmalen, die Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche anzeigen, kommt allen anderen in die Analyse einbezogenen Merkmalen teils nur geringe, teils gar keine Bedeutung für die Flexibilitätsbereitschaft zu.

Die Untersuchung wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft finanziell gefördert.

Gliederung

1. Einführung
2. Bestimmungsfaktoren der Flexibilität bei Bewerbungen
 - 2.1 Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt
 - 2.2 Die Bedeutung anderer Merkmale
3. Flexibilität und Rationalität
4. Zusammenfassung

1. Einführung

Für den Ausbildungsstellenmarkt gilt in gleicher Weise wie für den Arbeitsmarkt, daß Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage Anpassungsleistungen erfordern. In Zeiten einer relativen Knappheit von Ausbildungsstellen werden mit diesem Problem besonders die Ausbildungsplatzsuchenden konfrontiert, denn sie finden häufig entweder nicht den gewünschten oder gar keinen Ausbildungsplatz. In der öffentlichen Diskussion über dieses Problem wurde und wird immer wieder behauptet, solche Schwierigkeiten hätten sich die Ju-

gendlichen selbst zuzuschreiben: Das Problem liege in der Fixierung der Berufswähler auf wenige »Traumberufe«. Darüber hinaus ist diesem Erklärungsversuch oft eine Forderung abzulesen: Die Berufswähler sollen ihre Wünsche an das jeweilige Angebot an Ausbildungsplätzen anpassen. Die folgende Analyse geht der Frage nach, in welchem Ausmaß, unter welchen Bedingungen und mit welchen Folgen die geforderte Anpassungsbereitschaft bei den Ausbildungsplatzsuchenden auftritt.

Betrachtet man den Ausbildungsstellenmarkt in Analogie zum Arbeitsmarkt, dann können Anpassungsvorgänge auf dem Ausbildungsstellenmarkt unter den Begriff »Flexibilität« subsumiert werden.) Im folgenden geht es um einen *Ausschnitt* von Problemen der Flexibilität auf dem Ausbildungsstellenmarkt: Es wird nur die *latente* Flexibilität (Flexibilitätsbereitschaft) der *Berufswähler* im Hinblick auf den *Ausbildungsberuf* untersucht. Ausgeklammert sind mithin potentielle und realisierte Flexibilität, Substitution, sowie Flexibilität im Hinblick auf andere Merkmale von Ausbildungsplätzen (z. B. Region, Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Ausbildungsbereich).

Im Sinne dieser Einschränkung wird folgende Definition vorgeschlagen: *Latente Flexibilität bei der Wahl eines Ausbildungsberufs* liegt dann vor, wenn eine Person bereit ist, einen Ausbildungsplatz für einen Beruf einzunehmen, der nicht ihrem Wunsch entspricht. Der Kürze halber wird im folgenden das Wort »Flexibilität« ohne die genannten einschränkenden Beifügungen verwendet.

Aus der Definition ergibt sich, daß nur Personen mit feststehendem Berufswunsch Flexibilität in diesem Sinne zu- oder

*) Gerd Roppelt ist Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag, der in der alleinigen Verantwortung des Autors liegt, ist die gekürzte Fassung eines Untersuchungsberichtes für das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft. Der ausführliche Bericht erscheint demnächst in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB)

¹⁾ Zu Begriffsbildung, Vorgehen und Ergebnissen der Flexibilitätsforschung vgl. z. B. Mertens, D., M. Kaiser (Hrsg.), Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion, BeitrAB 30, und die dort angeführte Literatur, insbesondere Mertens, D., Der unscharfe Arbeitsmarkt, in: MittAB 4/1973, S. 314ff.

abgesprochen werden kann. Personen mit unklarem Berufswunsch wurden daher nicht in die Analyse einbezogen (bei 82% der Hauptschulabsolventen und 88% der Realschulabsolventen, die sich um einen betrieblichen Ausbildungsplatz beworben haben, stand der Berufswunsch fest).

Die Untersuchung beschränkt sich weiter auf diejenige Phase des Berufsfindungsprozesses, die von der ersten Bewerbung um einen Ausbildungsplatz bis zur Einmündung in eine Erstausbildung reicht. Anpassungs- bzw. Umorientierungsprozesse, die vor einer ersten Bewerbung stattfinden, werden also nicht betrachtet. Aufgrund dieser Eingrenzung wurde folgende Operationalisierung gewählt: Eine Person gilt als flexibel, wenn sie sich für *verschiedene* Ausbildungsberufe beworben hat. Sie gilt als unflexibel, wenn sie sich nur für *einen* Ausbildungsberuf beworben hat.²⁾

Diese Flexibilitätsbereitschaft wurde bei denjenigen *Hauptschulabsolventen* des Entlassjahrgangs 1977 und *Realschulabsolventen* des Jahrgangs 1978 untersucht, die sich um einen *betrieblichen* Ausbildungsplatz beworben haben (n = 9514). Die Daten stammen aus der IAB-Längsschnittuntersuchung »Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem«.³⁾

2. Bestimmungsfaktoren der Flexibilität bei Bewerbungen

Vor allem aufgrund der demographischen Entwicklung, aber auch aufgrund einer verstärkten Ausbildungsmotivation⁴⁾ und einer vermehrten Nachfrage von Abiturienten nach Ausbildungsplätzen außerhalb des tertiären Bildungsbereichs⁵⁾ erhöhte sich in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen. Im Jahre 1977 betrug der Nachfrageanstieg 11% gegenüber dem Vorjahr.⁶⁾

²⁾ Die Frage lautete: »Haben Sie sich bei Betrieben usw. oder bei Berufsfachschulen auch für verschiedenartige berufliche Ausbildungen beworben?« - Für welche Ausbildungsberufe sich die Befragten beworben haben, wurde nicht erhoben. Daher kann auch nicht auf die unterschiedliche Verwandtschaft von Ausbildungsberufen eingegangen werden.

³⁾ Detailliert wird das Projekt beschrieben in Saterdag, H., H. Stegmann, Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem. Beschreibung einer Längsschnitt-Untersuchung, MatAB 9/1977, und in Saterdag, H., H. Stegmann, Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem. Ergebnisse der Basiserhebungen einer Längsschnitt-Untersuchung, BeitrAB 41

⁴⁾ Vgl. Alex, L., Berufsausbildung: Struktur und Entwicklungstendenzen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderheft, Dezember 1980, S. 5 ff.

⁵⁾ Vgl. Saterdag, H., H. Stegmann, a. a. O. (BeitrAB 41), S. 132

⁶⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1978, S. 70. Hinzu kommt noch eine »latente Nachfrage«, über deren Umfang divergierende Schätzungen vorliegen.

⁷⁾ Vgl. Kühlewind, G., D. Mertens, M. Tessaring, Zur drohenden Ausbildungskrise im nächsten Jahrzehnt - eine Modellrechnung zur Aufnahmefähigkeit des berufsbildenden Bildungssystems für Übergänger aus dem allgemeinbildenden Schulsystem bis 1990, in: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hrsg.), Die geburtenstarken Jahrgänge und die Aufnahmefähigkeit des Bildungssystems, Materialien zur Bildungspolitik 3, Essen - Bredenev 1976, S. 33-52. Unveränderter Abdruck in: Schülerberg und Ausbildung, Stuttgart 1976, S. 26-40.

⁸⁾ Vgl. Lange, E., Berufswahl. Eine empirische Untersuchung der Berufswahlsituation von Hauptschülern, Realschülern und Abiturienten, München, 1978, S. 215 ff.

⁹⁾ Tatsächlich wurde das Angebot (vor allem durch Ausbildungsplätze im Handwerk) quantitativ ausgeweitet.

¹⁰⁾ Als die subjektive Einschätzung der Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche erhoben wurde, hatten sich bereits ca. 90% der untersuchten Hauptschüler, aber erst ca. 10% der untersuchten Realschüler beworben. Es handelt sich daher bei den Hauptschülern überwiegend um eine nachträgliche Einschätzung tatsächlich erlebter Schwierigkeiten, bei den Realschülern überwiegend um eine vorgreifende Einschätzung vermuteter Schwierigkeiten. Dies erklärt auch, warum sich die Stärke des Zusammenhangs zwischen Einschätzung der Schwierigkeiten und Flexibilität bei Hauptschülern und Realschülern unterscheidet. In beiden Fällen kommt jedoch zum Ausdruck, daß die subjektive Wahrnehmung der Marktsituation die Flexibilität bei Bewerbungen beeinflusst. - Der Einfluß der nachträglichen Einschätzung tatsächlich erlebter Schwierigkeiten zeigt sich besonders stark bei Bewerbern, die keine Absagen erhielten.

Bei einer begrenzten Aufnahmefähigkeit des beruflichen Bildungssystems konnte es daher nicht ausbleiben, daß sich den Absolventen Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche in den Weg stellten. Prognostische Modellrechnungen ergaben - unter der Annahme gleichbleibender Bedingungen - für 1977 ein Defizit von 123 000 beruflichen Ausbildungsplätzen.⁷⁾ Sowohl auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite hatte sich die Situation gewandelt. Mußten einige Jahre vorher Ausbildungsplätze oft unbesetzt bleiben, so konnte (und mußte) jetzt aus einer Vielzahl von Bewerbern ausgewählt werden. Waren die Berufswähler vorher hauptsächlich von der »Qual der Wahl« betroffen, so mußten sie nun ihre im Vergleich zu früheren Jahrgängen verminderten Chancen, den gewünschten Ausbildungsplatz zu erhalten, in Rechnung stellen.⁸⁾ Das Problem, daß viele Jugendliche Abstriche von ihren beruflichen Plänen (genauer: Ausbildungsplänen) machen mußten, war - unter der Annahme gleichbleibender Bedingungen - vorprogrammiert.⁹⁾

2.1 Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Die Berufswähler sind von Marktengpässen auf unterschiedliche Weise betroffen und reagieren entsprechend verschieden. Dies gilt auch im vorliegenden Fall:

Flexibilität bei Bewerbungen hängt stark von den jeweiligen Einflüssen ab, die die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt auf die Bewerber ausübt. Dies kann anhand einer Reihe von Merkmalen belegt werden, an denen sich zeigt, in welcher Weise die Bewerber mit dem Ausbildungsstellenmarkt konfrontiert werden. Zu diesen Merkmalen gehört, ob die Bewerber Absagen erhalten, und wie lange es nach der ersten Bewerbung dauert, bis sie eine Zusage erhalten. Weiterhin zeigen sich die Markterfahrungen der Bewerber an der Art und Weise, auf die ein Ausbildungsplatz gefunden wird, und an der Zahl der Bewerbungen. Eine wichtige Rolle spielt auch die subjektive Verarbeitung von Schwierigkeiten bei der Suche eines Ausbildungsplatzes, abzulesen an der Einstufung der Schwierigkeiten durch die Bewerber und an den von den Bewerbern vermuteten Gründen für das Erhalten von Absagen.

Alle diese Merkmale weisen einen Zusammenhang mit Flexibilitätsbereitschaft bei Bewerbungen auf (vgl. Tabelle 1):

- Bewerber, die keine Absagen erhielten, sind nur im geringen Umfang flexibel (Hauptschüler 13%, Realschüler 23%, insgesamt 18%). Bei Bewerbern mit Absagen steigt der Anteil der Flexiblen auf 55% (Hauptschüler) bzw. 76% (Realschüler) bzw. 64% (insgesamt).

- Je mehr Zeit zwischen der ersten Bewerbung und der ersten Zusage vergeht (»Bewerbungsdauer«), desto mehr Bewerber reagieren flexibel.

- Unter den Bewerbern, die in eine betriebliche Ausbildung einmünden, sind diejenigen in geringerem Umfang flexibel, die ihren Ausbildungsplatz durch Kontakte ihrer Eltern, Verwandten oder Bekannten finden.

- Mit zunehmender Zahl der Bewerbungen steigt der Anteil der Flexiblen. Eine Steigerung der Bewerbungshäufigkeit ist als *Reaktion* auf ausbleibenden Bewerbungserfolg aufzufassen; die Zahl der Bewerbungen gibt daher einen Hinweis darauf, wie viele Bewerbungen *nötig* sind, um einen Ausbildungsplatz einnehmen zu können.

- Je schwieriger die Bewerber es einschätzen, einen Ausbildungsplatz zu finden, desto größer ist der Anteil der Flexiblen.¹⁰⁾

- Als Gründe dafür, daß sie selbst Absagen erhalten haben, nennen Flexible häufiger als Unflexible, daß die Zahl der Bewerber zu groß gewesen sei, daß die anderen Bewerber einen

Tabelle 1: Flexibilität bei Bewerbungen nach ausgewählten Merkmalen (in %)

Frage bzw. Merkmal	Antwort bzw. Ausprägung	Hauptschulabsolventen 1977			Realschulabsolventen 1978		
		Flexible	Unflexible	Summe	Flexible	Unflexible	Summe
Bewerber bei Betrieben mit festem Berufswunsch		38	62	100	63	37	100
Haben Sie auf Ihre Bewerbungen um einen Platz für die berufliche Ausbildung auch Absagen erhalten?	Keine Absagen	13	87	100	23	77	100
	Absagen erhalten	55	45	100	71	29	100
Zeit zwischen erster Bewerbung und erster Zusage	Die Zusage wurde im gleichen Monat erhalten	20	80	100	28	72	100
	im 1. Monat danach	37	63	100	49	51	100
	im 2.-4. Monat danach	44	56	100	63	37	100
	im 5.-8. Monat danach	47	53	100	72	28	100
	später	53	47	100	72	28	100
Wie haben Sie Ihren jetzigen Ausbildungsplatz gefunden?	Der Kontakt kam über Eltern/Verwandte/Bekannte zustande	31	69	100	56	44	100
	auf andere Weise gefunden	43	57	100	68	32	100
Anzahl der Bewerbungen bei Betrieben	1- 2 Bewerbungen	8	92	100	25	75	100
	3- 5 Bewerbungen	35	65	100	59	41	100
	6-10 Bewerbungen	49	51	100	74	26	100
	11-19 Bewerbungen	61	39	100	77	23	100
	20 und mehr Bewerbungen	72	28	100	83	17	100
Für manche Jugendliche ist es schwer, den gewünschten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden. Wie ist oder war das bei Dir?	sehr schwer	56	44	100	67	33	100
	schwer	52	48	100	66	34	100
	teils/teils	38	62	100	60	40	100
	leicht	24	76	100	31	69	100
	sehr leicht	16	84	100	10	90	100
Weshalb wurde(n) Ihre Bewerbung(en) abgelehnt? (Mehrfachnennungen möglich)	Die anderen Bewerber hatten bessere Noten	64	36	100	77	23	100
	Die anderen Bewerber hatten einen höheren Schulabschluß	61	39	100	78	22	100
	Die Zahl der Bewerber war einfach zu groß	59	41	100	74	26	100
	Mir fehlten die notwendigen Beziehungen	68	32	100	79	21	100
	andere Gründe oder ohne Angabe von Gründen	47	53	100	59	41	100
Geschlecht	Jungen	36	64	100	58	42	100
	Mädchen	40	60	100	65	35	100

höheren Schulabschluß oder bessere Noten gehabt hätten, oder daß ihnen selbst die notwendigen Beziehungen gefehlt hätten. Zwar handelt es sich hier um Vermutungen der Bewerber, während der tatsächliche Ablehnungsgrund den meisten unbekannt sein dürfte; es wird jedoch deutlich, daß die Art und Weise, wie die Bewerber ihre Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt *interpretieren*, Flexibilität bei Bewerbungen beeinflußt.

Insgesamt belegen diese Befunde, daß Flexibilität bei Bewerbungen eine Reaktion der Jugendlichen auf die unterschiedlichen Schwierigkeiten darstellt, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz auftreten – eine Reaktion auf das zumindest vorläufige Scheitern des Versuchs der Bewerber, in den Ausbildungsberuf ihrer Wahl einzumünden.

Freiwillige Flexibilität, erzwungene Flexibilität und Rigidität

Flexible und unflexible Bewerber lassen sich in jeweils zwei Untergruppen aufteilen:

- Bewerber, die flexibel sind, obwohl sie keine Absagen erhalten

¹¹⁾ Zwar wurden die vier Kategorien in beiden Fällen in gleicher Weise anhand der Merkmale »Erhalten von Absagen« und »Einschätzung der Schwierigkeiten« gebildet, jedoch handelt es sich bei den Hauptschülern um eine nachträgliche, bei den Realschülern um eine vorweggenommene Einschätzung. Vgl. auch Fußnote 10.

ten und das Finden eines Ausbildungsplatzes als »leicht« oder »sehr leicht« einstufen, können als *freiwillig flexibel* bezeichnet werden.

- *Erzwungene Flexibilität* liegt bei den Flexiblen vor, die Absagen erhalten und/oder das Finden eines Ausbildungsplatzes als schwierig ansehen (»teils/teils« bis »sehr schwer«).

- Als *rigide* lassen sich jene Bewerber bezeichnen, die nicht flexibel sind, obwohl sie Schwierigkeiten sehen und Absagen erhalten.

- Es verbleibt eine Restkategorie von Unflexiblen, die keine Absagen erhalten und/oder keine Schwierigkeiten sehen. Diese Bewerber werden nicht in gleicher Weise wie die Rigiden »auf die Probe gestellt«, d. h. sie sind keinen vergleichbaren Zwängen ausgesetzt. Es ist durchaus möglich, daß ein Teil von ihnen bei ausbleibendem Bewerbungserfolg bereit wäre, den Berufswunsch zu relativieren. Ob sie tatsächlich im entsprechenden Fall flexibel oder rigide reagieren würden, ist jedoch nicht bekannt. Es handelt sich also um eine *Mischkategorie von verborgener Flexibilität und verborgener Rigidität*.

Der zahlenmäßige Umfang dieser vier Kategorien ist in *Tabelle 2* dargestellt. Bei der Interpretation dieser Tabelle ist zu beachten, daß Hauptschüler und Realschüler im Hinblick auf die Zuordnung zu den vier Kategorien nur teilweise vergleichbar sind.¹¹⁾ Deutlich wird jedoch dreierlei: freiwillige Flexibilität bei Bewerbungen kommt kaum vor; wenn

Schwierigkeiten auftreten, reagiert ein Teil der Bewerber rigide; insgesamt überwiegen die Flexiblen.

Tabelle 2: Freiwillige Flexibilität, erzwungene Flexibilität, Rigidität (in %)

Typ	Hauptschüler	Realschüler
Freiwillige Flexibilität	2	0
Erzwungene Flexibilität	36	63
Rigidität	40	22
Mischkategorie	22	15
Summe	100	100

Ergebnisse der multivariaten Analysen

Die multivariate Analyse verfolgt das Ziel, durch die Kombination erklärender Merkmale zusätzliche Informationen zu erhalten, die über die Struktur des Feldes von Bedingungsfaktoren der Flexibilität bei Bewerbungen Aufschluß geben. Hierzu wurden die beiden Gruppen (Haupt- und Realschüler) durch aufeinanderfolgende Aufspaltungen (»sequentielle Segmentation«) in jeweils zwei Teilgruppen zerlegt, wobei sich diese Teilgruppen hinsichtlich des Anteils der Flexiblen möglichst stark unterscheiden.²⁾

Als unabhängige Variable wurden Merkmale einbezogen, deren Zusammenhang mit Flexibilität sich in der bivariaten Analyse als signifikant erwiesen hatte,³⁾ auch wenn ihre Erklärungskraft dort gering war. Es war zu berücksichtigen, daß solche Merkmale in Kombination mit anderen Merkmalen mehr zur Erklärung beitragen können. Auch der umgekehrte Fall war möglich: Das Gewicht von Merkmalen mit indirektem Einfluß, das bei der bivariaten Analyse leicht überschätzt werden kann, kann durch die Kombination mit intervenierenden Merkmalen geringer werden.

Die Ergebnisse dieser Analyse sind in den Abbildungen 1 und 2 dargestellt.¹⁴⁾ Bei den Hauptschülern und bei den Realschülern werden durch das Merkmal »Erhalten von Absagen« Teilgruppen gebildet, die sich im Hinblick auf die Flexibilitätsbereitschaft am stärksten unterscheiden. Die herausragende Bedeutung dieses Merkmals ist bereits aus der bivariaten Analyse bekannt. Sie gab den ersten Hinweis darauf, wie stark die Flexibilitätsbereitschaft von der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt beeinflusst wird. Bei der multivariaten Analyse werden diese Einflüsse noch deutlicher: Auch bei den nächsten Unterteilungen zeigen sich die Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz als Merkmale mit der größten Trennschärfe. Durch die Kombination der Merkmale, die objektiv feststellbare und subjektiv wahrgenommene Marktzwänge signalisieren¹⁵⁾, werden 20% der Varianz des abhängigen Merkmals »Flexibilität bei Bewerbungen« erklärt.¹⁶⁾

Insgesamt belegen auch die Ergebnisse der multivariaten Analyse die dominierende Rolle der Marktsituation für die Flexibilität der Bewerber, so daß die Aussagen aus der bivariaten Analyse noch verstärkt werden.

2.2 Die Bedeutung anderer Merkmale

Die multivariate Analyse ergibt ferner, daß Merkmale der sozialen Herkunft, Einstellungen der Eltern, Geschlecht, Schulart, Schulleistungen, berufliche Präferenzen, Leistungsmotivation, Informationsverhalten, Informationsniveau, Alter und eine Reihe anderer Merkmale der Bewerber teils nur einen geringen, teils keinen Einfluß auf die Flexibilität bei Bewerbungen ausüben (sie erklären jeweils nur bis zu ca. 2% der Gesamtvarianz). Gleichwohl soll im folgenden kurz auf die Merkmale Schulart, Geschlecht und Stellung im Beruf des Vaters eingegangen werden.

Schulart

Hauptschüler und Realschüler gleichen sich in der Art der Einflußgrößen, von denen die Flexibilität bei Bewerbungen abhängt. Sie unterscheiden sich jedoch im Ausmaß der Flexibilität. Während die untersuchten Hauptschüler zu 38% flexibel waren, beträgt der entsprechende Anteil der untersuchten Realschüler 62%. Ein Vergleich mit Realschulabsolventen des Entlassjahrgangs 1977, die sich um einen betrieblichen Ausbildungsplatz beworben hatten,¹⁷⁾ ergab, daß dieser beträchtliche Unterschied nicht als Jahrgangs-, sondern als schulartspezifisch anzusehen ist.

Wie die multivariate Analyse zeigt, ist dieser schulartspezifische Unterschied in der Flexibilität zum überwiegenden Teil darauf zurückzuführen, daß Realschüler häufiger Absagen erhielten als Hauptschüler. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß sich die Realschüler – auch unabhängig vom Bewerbungserfolg – häufiger beworben haben. Zudem wird das Merkmal »Schulart« dann zum erklärungsreichsten Merkmal, wenn der Einfluß des Merkmals »Erhalten von Absagen« ausgeschaltet wird.

Die Gründe dafür, daß auch unabhängig von den Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche ein höheres Bildungsniveau mit einem umfangreicheren Ausmaß an Flexibilität einhergeht, konnten allerdings nicht völlig geklärt werden. Die stärkere Konzentration auf kaufmännische und Verwaltungsbereufe, höheres Informationsniveau¹⁸⁾, schulisches Leistungsniveau und Alter können diesen Zusammenhang nicht hinreichend erklären.¹⁹⁾

Eine wichtige Rolle dürfte allerdings das Ausmaß spielen, in dem Realschüler Schwierigkeiten, die ihnen bei der Suche ei-

¹²⁾ Als Kriterium für die Unterschiede zwischen den Gruppen dient ein Distanzmaß, das sich auf den Anteilswert der Ausprägungen des abhängigen Merkmals bezieht (Delta-Kriterium). Mit seiner Hilfe wird die Gesamtstichprobe zunächst in zwei Teilgruppen zerlegt. Auf der zweiten Stufe wird nun jede der beiden Teilgruppen erneut in zwei Untergruppen aufgeteilt. Das gleiche Verfahren kann daraufhin noch bis zu einer vierten Stufe fortgesetzt werden, so daß insgesamt maximal 16 Segmente entstehen. Bei jeder Aufteilung werden alle eingegebenen unabhängigen Merkmale berücksichtigt. Eine genauere Beschreibung findet sich bei Morgan, J. N., R. C. Messenger, THAID-Sequential Analysis Program for Nominal Dependent Variables, Ann Arbor, 1973. Ähnlich wie die Kontrastgruppenanalyse, die den erklärten Varianzanteil als Kriterium für die beste Aufspaltung benutzt, haben die Ergebnisse dieses Verfahrens gegenüber denen anderer multivariater Verfahren u. a. den Vorteil größerer Anschaulichkeit. Vor- und Nachteile einer sequentiellen Segmentation beschreiben z. B. Egle, F., M. Eichinger, Die Kontrastgruppenanalyse, in: MittAB 2/1976, S. 209 ff. – Die Ergebnisse des THAID-Programms wurden anhand einer Kontrastgruppenanalyse (OSIRIS-Programm AID3) überprüft.

¹³⁾ Als Testgröße wurde Chi-Quadrat verwendet. Das Signifikanzniveau wurde auf 5% festgelegt.

¹⁴⁾ Fälle mit fehlenden Angaben bei den unabhängigen Variablen wurden in die multivariate Analyse mit einbezogen. Daher weichen die in den Abbildungen angegebenen Anteilswerte geringfügig von denen der bivariaten Analysen ab.

¹⁵⁾ Zu den objektiven Merkmalen gehören hier »Absagen erhalten«, »wie wurde der Ausbildungsplatz gefunden«, »Bewerbungsdauer«, »Zeitpunkt der ersten Zusage«, zu den subjektiven »Einstufung der Schwierigkeiten« und »vermutete Gründe für das Erhalten von Absagen«.

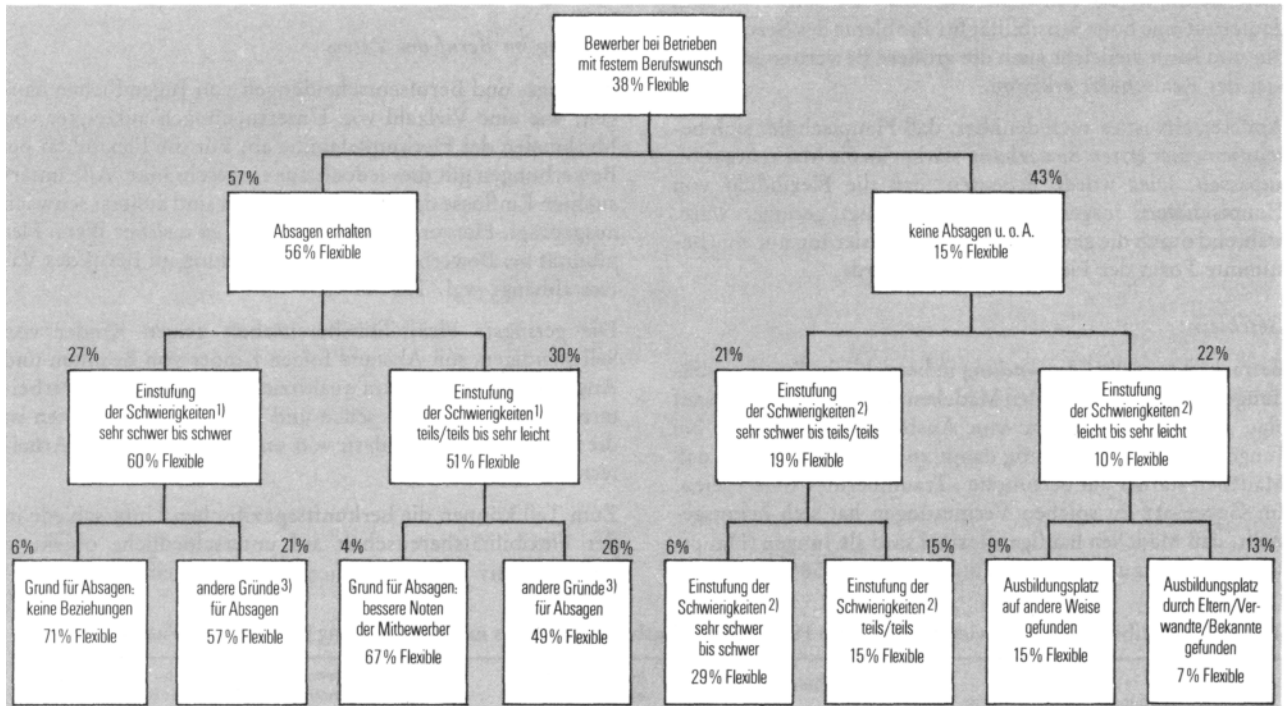
¹⁶⁾ Dieses Ergebnis wurde mit Hilfe der Kontrastgruppenanalyse erzielt.

¹⁷⁾ Der Anteil der Bewerber für verschiedene Ausbildungen betrug hier 63%. Mit enthalten sind dabei allerdings Bewerber, deren Berufswunsch noch nicht feststand.

¹⁸⁾ Gemessen an der Behandlung von Fragen der Berufswahl und der Berufstätigkeit im Unterricht, an der Kenntnis von Materialien zur Ausbildungs- und Berufswahl, und an der Inanspruchnahme der Berufsberatung des Arbeitsamtes.

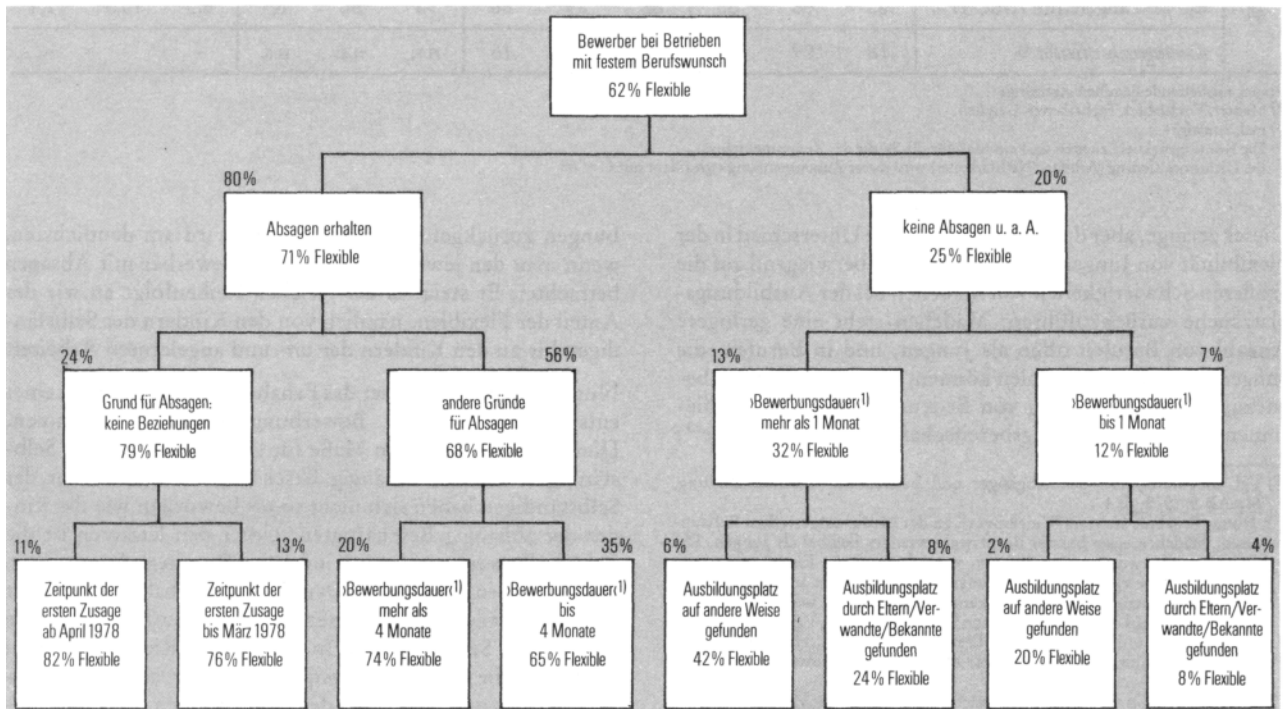
¹⁹⁾ Alle diese Merkmale erklären innerhalb der beiden Gruppen der Hauptschüler und der Realschüler jeweils nur weniger als 1% der Varianz des abhängigen Merkmals »Flexibilität« und können aus diesem Grunde den Unterschied zwischen Haupt- und Realschülern nicht erklären. Im Hinblick auf das schulische Leistungsniveau wird bei dieser Argumentation unterstellt, daß ein »guter« Hauptschüler etwa das gleiche Leistungsniveau aufweist wie ein »schlechter« Realschüler.

Abbildung 1:
Flexibilität bei Bewerbungen von Hauptschulabsolventen des Jahrgangs 1977 in Abhängigkeit von ausgewählten Merkmalen



- 1) durch die Eltern der Bewerber
- 2) durch die Bewerber
- 3) oder keine Gründe genannt

Abbildung 2:
Flexibilität bei Bewerbungen von Realschulabsolventen des Jahrgangs 1978 in Abhängigkeit von ausgewählten Merkmalen



- 1) Zeit zwischen erster Bewerbung und erster Zusage

nes Ausbildungsplatzes begegnen, antizipieren: Über 90% der untersuchten Realschüler gaben ein Jahr vor Schulabschluss an, daß sie Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche befürchteten (von »teils/teils« bis »sehr schwer«). Dies deutet auf eine hohe Sensibilität für Probleme des Berufsstarts hin und kann vielleicht auch die größere Bewerbungshäufigkeit der Realschüler erklären.

Andererseits ist es auch denkbar, daß Hauptschüler sich bereits vor einer ersten Bewerbung stärker an die Marktsituation anpassen. Dies würde bedeuten, daß die Flexibilität von Hauptschülern insgesamt nicht unbedingt geringer wäre, während durch die gewählte Operationalisierung nur eine bestimmte Form der Flexibilität erfaßt wurde.

Geschlecht

Betrachtet man die *Einmündung* in betriebliche Berufsausbildungen, so zeigt sich bei den Mädchen eine Konzentration auf eine geringere Bandbreite von Ausbildungsberufen als bei Jungen.²⁰⁾ Dies wird häufig damit zu erklären versucht, daß Mädchen stärker auf bestimmte »Traumberufe« fixiert seien. Im Gegensatz zu solchen Vermutungen hat sich herausgestellt, daß Mädchen häufiger flexibel sind als Jungen (Hauptschüler: 40% zu 36%; Realschüler: 65% zu 58%).²¹⁾

und diese Verhaltenstendenz auch auf den Bereich der Berufswahl übertragen.

Stellung im Beruf des Vaters

Bildungs- und Berufsentscheidungen von Jugendlichen hängen, wie eine Vielzahl von Untersuchungen aufzeigte, von Merkmalen der Herkunftsfamilie ab. Für die Flexibilität bei Bewerbungen gilt dies jedoch nur eingeschränkt. Alle untersuchten Einflüsse des Herkunftsmilieus sind äußerst schwach ausgeprägt. Hervorzuheben ist jedoch, *in welcher Weise* Flexibilität bei Bewerbungen von der Stellung im Beruf des Vaters abhängt (vgl. Tabelle 3).

Die geringste Flexibilitätsbereitschaft zeigen Kinder von Selbständigen, mit Abstand folgen Kinder von Beamten und Angestellten, sodann von qualifizierten Arbeitern (Vorarbeitern, Facharbeitern, Gesellen und Meistern), am größten ist die Flexibilität bei Kindern von un- und angelernten Arbeitern.

Zum Teil können die herkunftsspezifischen Unterschiede in der Flexibilitätsbereitschaft auf unterschiedliche objektive und subjektiv wahrgenommene Schwierigkeiten bei Bewerber-

Tabelle 3: Flexibilität und Schwierigkeiten beim Finden eines Ausbildungsplatzes nach der Stellung im Beruf des Vaters

Schulart	Stellung im Beruf des Vaters	Anteil der Flexiblen (in %)			Anteil der Bewerber mit Absagen (in %)			Anteil der Bewerber mit Zusagen (in %)			durchschnittliche Zahl der Bewerbungen		
		Jungen	Mädchen	insgesamt	Jungen	Mädchen	insgesamt	Jungen	Mädchen	insgesamt	Jungen	Mädchen	insgesamt
Hauptschüler	Selbständige ¹⁾	23	36	28	37	60	46	93	91	92	2,9	5,2	3,8
	Beamte und Angestellte	37	34	36	57	64	59	93	92	92	4,3	6,7	5,2
	qualifizierte Arbeiter ²⁾	40	43	41	59	67	62	93	83	89	4,5	6,6	5,3
	un- und angelernte Arbeiter ³⁾	42	46	44	56	71	63	91	87	89	3,9	6,7	5,2
	<i>Kontingenzkoeffizient ⁴⁾</i>	.18	.14	.16	.21	n.s. ⁵⁾	.17	n.s.	.17	.07	-	-	-
Realschüler	Selbständige ¹⁾	44	60	54	62	80	73	92	88	89	6,4	10,9	9,1
	Beamte und Angestellte	57	64	61	77	82	80	92	88	90	7,8	12,3	10,2
	qualifizierte Arbeiter ²⁾	64	69	67	81	88	85	94	88	91	8,7	14,2	11,6
	un- und angelernte Arbeiter ³⁾	63	66	65	82	89	86	93	86	89	8,5	13,5	11,4
	<i>Kontingenzkoeffizient ⁴⁾</i>	.18	.09	.13	.21	.13	.16	n.s.	n.s.	n.s.	-	-	-

¹⁾ incl. mithelfende Familienangehörige

²⁾ Meister, Vorarbeiter, Facharbeiter, Gesellen

³⁾ incl. Sonstige

⁴⁾ Die Kontingenzkoeffizienten sind ein Maß für die Stärke des Zusammenhangs

⁵⁾ Bei Dichotomisierung (Arbeiter/Nichtarbeiter) wird dieser Zusammenhang signifikant mit $C = .08$

Dieser geringe, aber doch bemerkenswerte Unterschied in der Flexibilität von Jungen und Mädchen ist überwiegend auf die größeren Schwierigkeiten von Mädchen bei der Ausbildungsplatzsuche zurückzuführen: Mädchen steht eine geringere Anzahl von Berufen offen als Jungen, und in Berufen, die Jungen und Mädchen wählen können, werden Jungen oft bevorzugt.²²⁾ Daneben mag von Bedeutung sein, daß Schülerinnen eher zu Anpassungsbereitschaft neigen als Schüler²³⁾

zurückgeführt werden. Dies wird am deutlichsten, wenn man den jeweiligen Anteil der Bewerber mit Absagen betrachtet: Er steigt in der gleichen Reihenfolge an wie der Anteil der Flexiblen, nämlich von den Kindern der Selbständigen bis zu den Kindern der un- und angelernten Arbeiter.

Nun hängt zwar auch hier das Erhalten von Absagen mit einer entsprechend höheren Bewerbungshäufigkeit zusammen. Dies gilt in besonderem Maße für einen Vergleich der Selbständigen mit den abhängig Beschäftigten: Die Kinder der Selbständigen haben sich nicht so oft beworben wie die Kinder der abhängig Beschäftigten. Unter den letzteren ist die Zahl der Bewerbungen für Kinder von Beamten, Angestellten und Arbeitern etwa gleich. Dennoch erhalten die Kinder der unselbständig Beschäftigten nicht häufiger Zusagen als die Kinder der Selbständigen. In die gleiche Richtung weisen schließlich die relative Erfolgsquote, definiert als Zahl der Zusagen geteilt durch die Zahl der Bewerbungen, und das Ausmaß der subjektiv erlebten Schwierigkeiten (beides tabellarisch nicht ausgewiesen).

²⁰⁾ Vgl. Stegmann, H., Schulabgänger und betriebliche Berufsausbildung, MatAB 9/1979, S. 4.

²¹⁾ Dieses Ergebnis steht im Widerspruch zu der häufig aufgestellten Behauptung, Mädchen seien bei der Berufswahl weniger flexibel als Jungen. Die Behauptung wird damit zu belegen versucht, daß die Einmündung von Mädchen in (betriebliche) Ausbildungsplätze viel stärker auf einige wenige Berufe konzentriert ist. Letzteres kann nicht bestritten werden – erstaunlich ist allerdings die daraus gezogene Schlußfolgerung. Vgl. DIHT: Mädchen bei der Berufswahl zu wenig flexibel, in: Position, H. 3/1980, S. 34, unter Bezugnahme auf eine Analyse des Deutschen Industrie- und Handelsstages.

²²⁾ Dies zeigt sich u. a. daran, daß Mädchen nicht so häufig Zusagen erhalten wie Jungen.

²³⁾ Vgl. Fend, H. u. a., Sozialisierungseffekte der Schule. Soziologie der Schule II, Weinheim und Basel, 1976, S. 290 f.

Zusammengefaßt ergibt sich, daß die Schwierigkeiten beim Finden eines Ausbildungsplatzes – wenn auch nur in geringem Ausmaß – von der Stellung im Beruf des Vaters abhängen und daß dadurch in unterschiedlichem Umfang ein Zwang zu Flexibilitätsbereitschaft entsteht.

3. Flexibilität und Rationalität

Flexibilität bei der Wahl der beruflichen Ausbildung ist als eines von verschiedenen unmittelbaren Ergebnissen eines Entscheidungsprozesses aufzufassen. Der Bewerbung für verschiedenartige Berufe liegt – bei bereits feststehendem Berufswunsch – die Entscheidung zugrunde, berufliche Prioritäten zurückzustellen bzw. zu relativieren, um überhaupt einen Ausbildungsplatz zu finden. Wie bei jeder anderen Entscheidung kann auch hier gefragt werden, ob das Ziel erreicht wird, und welche unbeabsichtigten Nebenfolgen dabei möglicherweise in Kauf zu nehmen sind.

Erfolg bei Bewerbungen

Die Entscheidung, nicht am Ausbildungswunsch festzuhalten, ist nur dann rational, wenn sie nötig ist, um bei vorgegebener Entscheidung für einen betrieblichen Ausbildungsgang und relativer Knappheit an betrieblichen Ausbildungsplätzen überhaupt einen Ausbildungsplatz zu finden. Ein Vergleich der Erfolgsquoten²⁴⁾ von Flexiblen und Unflexiblen liefert allerdings keinen Hinweis darauf, daß Flexible größere Erfolgchancen bei Bewerbungen hätten. Auch wenn man die unterschiedlichen Schwierigkeiten der Bewerber bei der Ausbildungsplatzsuche berücksichtigt (indem man nur Bewerber mit Absagen und unter diesen nur Bewerber mit etwa gleicher Bewerbungshäufigkeit vergleicht), betragen die Unterschiede der Erfolgsquoten nur 2 bis 6 Prozentpunkte.²⁵⁾ Es kann daher nicht eindeutig entschieden werden, welche von den beiden als Alternativen denkbaren Strategien – Flexibilität oder gesteigerte Zahl von Bewerbungen für einen einzigen Beruf – die bessere Chance eröffnet.

Andererseits ist es fraglich, wie viele Bewerber die freie Wahl zwischen beiden Strategien hatten²⁶⁾. Auch wenn Flexibilität den Bewerbungserfolg – statistisch gesehen – nicht beeinflusst, dürfte es doch nach wiederholten Mißerfolgen immer schwieriger werden, am einmal gewählten Ausbildungsberuf festzuhalten: Vermutlich ist in manchen Fällen eine größere

Zahl von Bewerbungen erst durch die Bewerbung für verschiedenartige Berufe möglich geworden. Nur unter dieser Annahme läßt sich behaupten, daß Flexibilität zum Bewerbungserfolg beiträgt: Wer nicht flexibel reagiert, riskiert damit, überhaupt keine Zusage zu bekommen, obwohl er – falls das Angebot groß genug ist – mit häufigeren Bewerbungen für den gleichen Beruf statistisch etwa die gleiche Erfolgchance hat, wie mit häufigeren Bewerbungen für verschiedenartige Berufe.

Risiken der Flexibilität

Auch wenn Flexibilität bei Bewerbungen als erfolgversprechende Strategie angesehen wird, um überhaupt zu einer Ausbildung zu kommen und um dadurch spätere Beschäftigungsrisiken zu mindern, so ist doch zu fragen, womit diese Chance erkauft wird. Bereits die Tatsachen, daß Bewerber, die keine Absagen erhalten, überwiegend an dem gewählten Ausbildungsberuf festhalten, und daß Flexibilität stark von den subjektiv wahrgenommenen Schwierigkeiten abhängt, deuten ja darauf hin, daß Flexibilität den Bewerbern nicht leicht fällt. Es muß also gewisse Widerstände gegen die Aufgabe einer einmal getroffenen Berufswahl geben, wenn bereits in der Phase der Ausbildungswahl persönliche oder soziale Bindungen an einen zukünftigen Beruf vorliegen, die nicht ohne Grund gelockert werden.

Dies wiederum läßt vermuten, daß Flexibilität bei der Ausbildungswahl auch mit Nachteilen für die Jugendlichen verbunden ist. Befürchtungen dieser Art wurden bereits geäußert. Flexibilität als durch Lehrstellenknappheit erzwungene Anpassung bedeutet Ausbildung in einem zumindest vorläufig ungewollten Beruf. Als Folgen davon nennen *Beck/Brater/Wegener* psychische Fehlentwicklungen wie »Resignation, kompensatorischen Privatismus, Angst vor Deklassierung und Zukunftspessimismus«²⁷⁾. *Nach Faulstich-Wieland* stellt eine solche Berufswahl-Situation »eine Bedrohung der Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen dar«²⁸⁾

Aber nicht nur psychische Probleme (die ihrerseits ökonomische und politische Folgelasten mit sich bringen können) sind zu vermuten, sondern ebenso Auswirkungen auf den weiteren Berufsverlauf: Jugendliche, die für einen Beruf ausgebildet werden, der ihren Neigungen und Fähigkeiten nicht entspricht, werden diese Ausbildung möglicherweise häufiger abbrechen, oder ohne Erfolg beenden, oder aber nach der Ausbildung den Beruf wechseln.²⁹⁾

Für Teilnehmer an einem Berufsgrundbildungsjahr hat *Mollwo* bereits festgestellt, daß »Diskrepanz zwischen den geäußerten persönlichen beruflichen Zielvorstellungen und den Ausbildungsinhalten« den Ausbildungserfolg beeinträchtigen kann.³⁰⁾ Ein ähnlicher Zusammenhang ist auch für Teilnehmer einer betrieblichen Ausbildung zu vermuten.

Ein Teil dieser Vermutungen wird zu prüfen sein, wenn Wiederholungsbefragungen nach Abschluß der Ausbildung analysiert werden.

4. Zusammenfassung

Die Untersuchung behandelt Umfang, Bedingungen und Folgen der Flexibilitätsbereitschaft bei der Wahl einer betrieblichen Berufsausbildung, und zwar für Hauptschulabsolventen des Entlaßjahrgangs 1977 und für Realschulabsolventen des Entlaßjahrgangs 1978, die sich um einen betrieblichen Ausbildungsplatz beworben haben.

Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt bereiteten den Berufswählern etwa

²⁴⁾ Definiert als Anteil der Bewerber, die mindestens eine Zusage erhielten.

²⁵⁾ Diese Unterschiede sind nicht signifikant.

²⁶⁾ Der starke Zusammenhang zwischen Flexibilität und Bewerbungshäufigkeit (vgl. Abschnitt 2.1) bedeutet ja auch, daß faktisch meist beide Strategien gleichzeitig verfolgt werden.

²⁷⁾ Beck, U., M. Brater, B. Wegener, Berufswahl und Berufszuweisung. Zur sozialen Verwandtschaft von Ausbildungsberufen, Frankfurt/Main, 1979, S. 1

²⁸⁾ Faulstich-Wieland, H., Schuldhaft und unerlaubt. Arbeitslose Jugendliche und Berufsberatung, in: *erziehung* 9/1978, S. 59

²⁹⁾ Vgl. a. Bunk, G.P., A. Schelten, Ausbildungsverzicht – Ausbildungsabbruch-Ausbildungsversagen, Frankfurt/Main 1980, S. 158. »Berufswechsel bedeuten häufig Übergang in unqualifizierte Tätigkeiten. Das Risiko des Übergangs in unqualifizierte Tätigkeiten hängt u. a. auch damit zusammen, daß mehr als die Hälfte der von 1976 auf 1977 zusätzlich bereitgestellten Ausbildungsplätze im Handwerk geschaffen wurden. »Bekanntlich wird im Handwerk weit über den Eigenbedarf ausgebildet, so daß ein großer Teil der im Handwerk ausgebildeten Erwerbspersonen (37%) nicht dort beschäftigt werden kann; da mit dem Wechsel des Wirtschaftsbereiches bei Facharbeitern überdurchschnittlich häufig ein Übergang in die Tätigkeit eines Hilfs- oder angelernten Arbeiters verbunden ist, ergeben sich zusätzliche Risiken für den weiteren Berufsverlauf dieser Auszubildenden.« Stegmann, H., I. Holzhauer, Der Ausbildungsstellenmarkt unter qualitativem Aspekt, in: *MittAB* 2/1979, S. 130, unter Bezugnahme auf Hofbauer, H., Strukturdiskrepanzen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem im Bereich der betrieblichen Berufsausbildung für Facharbeiterberufe, in: *MittAB* 2/1977, S. 252 ff.

³⁰⁾ Mollwo, I. Der Übergang der Absolventen eines Berufsgrundbildungsjahres in eine weitere Berufsausbildung bzw. in die Erwerbstätigkeit, in: *MittAB* 2/1980, S. 242 ff, hier S. 246

ab 1977 erhebliche Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Die untersuchten Absolventen von Haupt- und Realschulen reagierten auf diese Schwierigkeiten unter anderem damit, daß sie sich innerhalb des dualen Systems für verschiedenartige Ausbildungsberufe bewarben.

Da nur Bewerber mit feststehendem Berufswunsch in die Analyse einbezogen wurden, kann dieses Verhalten nicht auf unklare Vorstellungen oder fehlende Entscheidungsbereitschaft zurückgeführt werden. Die Bewerbung für verschiedenartige Ausbildungsberufe ist bei dem untersuchten Personenkreis als Flexibilitätsbereitschaft bei der Wahl einer beruflichen Ausbildung zu interpretieren. Anpassungsvorgänge vor einer ersten Bewerbung blieben allerdings außer Betracht.

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt, genauer: die jeweiligen Erfahrungen der Bewerber mit den Engpässen auf dem Ausbildungsstellenmarkt, und ihre subjektive Verarbeitung sind die hauptsächlichen Determinanten der Flexibilität bei der Bewerbung um berufliche Ausbildungsplätze. Wichtige Indikatoren dafür sind das Erhalten von Absagen, die Bewerbungshäufigkeit, die Dauer der Zeit, die zwischen erster Bewerbung und erster Zusage vergeht, die Einschätzung der Schwierigkeiten durch die Betroffenen und die von ihnen vermuteten Gründe für das Erhalten von Absagen.

- Bewerber, die Absagen erhielten, sind in weitaus höherem Maße flexibel als Bewerber ohne Absagen (64% zu 18%).

- Je länger die Bewerber auf Zusagen warten müssen, desto eher reagieren sie flexibel.

- Unter den Bewerbern, die in eine betriebliche Ausbildung einmünden, sind diejenigen in geringerem Umfang flexibel, die ihren Ausbildungsplatz durch Kontakte ihrer Eltern, Verwandten oder Bekannten finden.

- Mit zunehmender Zahl der Bewerbungen steigt der Anteil der Flexiblen. Eine Steigerung der Bewerbungshäufigkeit ist als *Reaktion* auf ausbleibenden Bewerbungserfolg aufzufassen. Die Zahl der Bewerbungen gibt daher einen Hinweis darauf, wie viele Bewerbungen *notig* sind, um einen Ausbildungsplatz einnehmen zu können.

- Je schwieriger die Bewerber es einschätzen, einen Ausbildungsplatz zu finden, desto größer ist der Anteil der Flexiblen.

- Als Gründe dafür, daß sie selbst Absagen erhalten haben, nennen Flexible häufiger als Unflexible, daß die Zahl der Bewerber zu groß gewesen sei, daß die anderen Bewerber einen höheren Schulabschluß oder bessere Noten gehabt hätten, oder daß ihnen selbst die notwendigen Beziehungen gefehlt hätten.

Anhand der Merkmale Flexibilitätsbereitschaft, Erhalten von Absagen und Einstufung der Schwierigkeiten wurden die Bewerber in freiwillig Flexible, unfreiwillig Flexible und Rigide eingeteilt. Freiwillige Flexibilität kommt nur zu ca. 1 % vor; der Anteil der Rigiden ist zwar beträchtlich, doch insgesamt kleiner als der Anteil der Flexiblen.

Die Bedeutung der Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden, wird insbesondere in der multivariaten Analyse deutlich: Merkmale, die objektive und subjektiv erlebte Zwänge der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt repräsentieren, erklären 20% der Varianz des abhängigen Merkmals Flexibilitätsbereitschaft. Die Schulart der Absolventen trägt 2% zur Varianzreduktion bei; Merkmale der sozialen Herkunft, Einstellungen der Eltern, Geschlecht, Alter,

Leistungsmotivation, schulisches Leistungsniveau, berufliche Präferenzen und alle anderen in die Analyse einbezogenen Merkmale erklären jeweils weniger als 1 %. Ein Beitrag der Flexibilitätsbereitschaft zum Bewerbungserfolg konnte statistisch nicht belegt werden: Flexible erhalten nicht häufiger Zusagen als Unflexible. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß vermutlich in vielen Fällen erst die Flexibilitätsbereitschaft eine Steigerung der Bewerbungshäufigkeit ermöglichte, die schließlich zum Bewerbungserfolg führte.

Ob sich Flexibilität bei der Wahl einer beruflichen Ausbildung auch auf den Verlauf der Ausbildung und auf den weiteren Berufsweg auswirken wird, ist bei der Weiterführung des Untersuchungsprojekts zu prüfen.