

Aus Politik und Zeitgeschichte

Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament

Erich Raab

Jugend sucht Arbeit

Eine Längsschnittuntersuchung zum Berufseinstieg Jugendlicher
in der Bundesrepublik Deutschland

Marc Szydlik

Ausbildung und Beschäftigung von Ost- und Westdeutschen

Dagmar Beer/Bernhard Dresbach/Mona Granato/Klaus Schweikert

An der Schwelle zum Berufsleben:

Erfahrungen und Perspektiven von Auszubildenden
in Ost- und Westdeutschland

Daniela Hoose/Dagmar Vorholt

Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

B 25/97

13. Juni 1997

Erich Raab, M. A. (Soziologie), geb. 1943; wissenschaftlicher Referent in der Abteilung Jugend und Bildung des Deutschen Jugendinstituts München.

Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Hermann Rademacker und Gerda Winzen) Handbuch Schulsozialarbeit, München 1987; Jugend sucht Arbeit, München 1996.

Marc Szydlik, Dr. phil., geb. 1965; wissenschaftlicher Assistent an der FU Berlin, Institut für Soziologie.

Veröffentlichungen u. a.: Arbeitseinkommen und Arbeitsstrukturen, Berlin 1993; Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48 (1996) 4.

Dagmar Beer, Dr. phil., geb. 1950; Studium der Politologie an der FU Berlin; Mitarbeiterin am Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin (BIBB).

Veröffentlichungen u. a.: Lern- und Integrationsprozeß ausländischer Jugendlicher in der Berufsausbildung, Berlin 1992; Schulbildung junger Migranten, Berlin 1992 (alle hrsg. vom BIBB).

Bernhard Dresbach, geb. 1953; Studium der Soziologie an der FU Berlin; Mitarbeiter am BIBB.

Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Uwe Grünewald, Ulrich Degen u. a.) Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung, Berlin 1988; (zus. mit Uwe Grünewald, Ulrich Degen u. a.) Evaluierung der neugeordneten Metall- und Elektroberufe, Berlin 1989 (alle hrsg. vom BIBB).

Mona Granato, M. A., geb. 1960; Studium der Politischen Wissenschaft, Volkswirtschaft, Islamwissenschaft an der Ruprecht-Karl-Universität Heidelberg; Mitarbeiterin und Leiterin des Forschungsprojekts „Jugend- und Berufsausbildung in Deutschland“ am BIBB.

Veröffentlichungen u. a.: Bildungs- und Lebenssituation junger Italiener, Berlin – Bielefeld 1994; (zus. mit Vera Meissner) Hochmotiviert und Abgebremst. Junge Frauen ausländischer Herkunft in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin – Bielefeld 1994.

Klaus Schweikert, Dr. rer. pol., geb. 1941; Leiter der Abteilung „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ und Stellvertretender Hauptabteilungsleiter beim BIBB.

Veröffentlichungen u. a.: Ganz die alten? Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun, Berlin 1989; Ausländische Jugendliche in der Berufsausbildung. Strukturen und Trends, Berlin 1993 (alle hrsg. vom BIBB).

Daniela Hoose, Dipl.-Soz.-Wiss., geb. 1960; seit 1995 Gesellschafterin von Denkbar, Team für angewandte soziale Wissenschaften GbR.

Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Dagmar Vorholt) Schule dreht da ganz schön mit. Berufs- und Lebensplanung von Mädchen, im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, Borken 1994; (zus. mit Dagmar Vorholt) Sicher sind wir wichtig – irgendwie!? Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen, Untersuchung im Auftrag des Senatsamtes für die Gleichstellung Freie und Hansestadt Hamburg, Hamburg 1996.

Dagmar Vorholt, Dipl.-Päd., geb. 1957; seit 1995 Gesellschafterin von Denkbar, Team für angewandte soziale Wissenschaften GbR.

Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Daniela Hoose) s. o.



ISSN 0479-611 X

Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung, Berliner Freiheit 7, 53111 Bonn.

Redaktion: Dr. Klaus W. Wippermann (verantwortlich), Dr. Katharina Belwe, Dr. Ludwig Watzal, Hans G. Bauer.

Die Vertriebsabteilung der Wochenzeitung DAS PARLAMENT, Fleischstraße 62–65, 54290 Trier, Tel. 06 51/9 79 91 86, möglichst Telefax 06 51/9 79 91 53, nimmt entgegen

- Nachforderungen der Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“;
- Abonnementsbestellungen der Wochenzeitung DAS PARLAMENT einschließlich Beilage zum Preis von DM 14,40 vierteljährlich, Jahresvorzugspreis DM 52,80 einschließlich Mehrwertsteuer; Kündigung drei Wochen vor Ablauf des Berechnungszeitraumes;
- Bestellungen von Sammelmappen für die Beilage zum Preis von 7,— zuzüglich Verpackungskosten, Portokosten und Mehrwertsteuer.

Die Veröffentlichungen in der Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“ stellen keine Meinungsäußerung des Herausgebers dar; sie dienen lediglich der Unterrichtung und Urteilsbildung.

Für Unterrichtszwecke können Kopien in Klassensatzstärke hergestellt werden.

Jugend sucht Arbeit

Eine Längsschnittuntersuchung zum Berufseinstieg Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland

I. Einleitung

Die Verlaufsmuster des Übergangs Jugendlicher von der Schule in den Beruf sind von den institutionellen Strukturen des Übergangssystems abhängig, längst aber nicht mehr ausschließlich durch diese geprägt – oder waren es nie. Sie werden im Gegenteil in wachsendem Maße individuell unterschiedlich gestaltet.

Neben der Ausbildung für die akademischen Berufe an Universitäten und Hochschulen besteht das berufliche Bildungswesen in Deutschland im Kern aus der betrieblichen Ausbildung im dualen System, ergänzt um vollzeitschulische Ausbildungen für bestimmte Berufe etwa an Berufsfachschulen oder Schulen des Gesundheitswesens. Veränderungen an beiden „Ufern“ des Übergangs, in der Schule und im Beschäftigungssystem, aber auch institutionelle Veränderungen innerhalb des Berufsausbildungssystems selbst, wirken sich zweifellos auf das Ausbildungsverhalten der Jugendlichen aus. Der Ausbau weiterführender Schulen und der Abbau von Arbeitsplätzen für gering oder nicht beruflich Qualifizierte hat nicht nur zu einer höheren Quote von Hochschulabsolventen geführt, sondern er hat institutionelle Veränderungen im Kernbereich des dualen Systems selbst bewirkt. Wichtigste Beispiele dafür sind die Ergänzung um „duale“ Ausbildungen an Berufsakademien, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, ausbildungsbegleitende Hilfen und Berufsausbildungen in überbetrieblichen Einrichtungen.

Um diese Entwicklung auch aus der Sicht der Jugendlichen zu untersuchen, hat das Deutsche Jugendinstitut im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW), jetzt Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF), eine Längsschnittuntersuchung zum Übergang Schule – Beruf

durchgeführt. Die Studie war als qualitativer Längsschnitt mit drei Erhebungswellen angelegt und zugleich als Regionalvergleich zweier unterschiedlich strukturierter und entwickelter Städte (München und Duisburg)¹ konzipiert!

Der Vorteil dieses Ansatzes liegt zum einen in der methodischen Verknüpfung von objektiven Strukturen des Übergangs mit den darauf bezogenen subjektiv-biographischen Verarbeitungsmustern. Zum anderen liefert die Rekonstruktion der Übergangsverläufe sowie die Beschreibung der sozialisatorischen Effekte der Übergangsprozesse wichtige Hinweise für die weitere Ausgestaltung notwendiger Unterstützungsleistungen im Übergang von der Schule zum Beruf².

Als Untersuchungsgruppe wurden 329 Jugendliche ausgewählt, die in Duisburg und München nach dem Verlassen allgemeinbildender Schulen in Startpositionen (nicht akademischer) beruflicher Qualifizierung eingetreten waren. Ausgehend vom Interesse an der Rekonstruktion ausdifferenzierter Berufseinmündungswege haben wir die Untersuchungsgruppe so zusammengestellt, daß die unterschiedlichen Berufseinstiege vertreten waren. Die eine Hälfte wurde im ersten Ausbildungsjahr in verschiedenen betrieblichen Ausbildungen des dualen Systems aufgesucht; die andere Hälfte in vollzeitschulischen Berufsausbildungen, in schulischer Berufsvorbereitung, in berufsvorbereitenden und ausbildungsbegleitenden Maßnahmen der Arbeitsverwaltung. Die empirischen Erhebungen wurden mit Hilfe eines Leitfadenterviews zwischen 1988 (erste Erhebungswelle) und 1991/92 (dritte Erhebungswelle) durchgeführt. Im folgenden werden die zentralen Ergebnisse des Projekts dargestellt.

1 Vgl. Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.), *Berufsstart konkret – Duisburger und Münchner Jugendliche an der ersten Schwelle zu Arbeit und Beruf*, DJI-Arbeitspapier 2–089, München 1994.

2 Vgl. Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.), *Berufseinstieg heute*, München 1988.

II. Typisches Muster des Berufseinstiegs

Die systemischen Veränderungen des Ausbildungswesens in Form der Ausdifferenzierung seiner Grundstruktur erlauben, erleichtern und erfordern mehr aktive individuelle Beiträge und Leistungen der Jugendlichen selbst bei der Suche nach ihrem Weg ins Arbeits- und Berufsleben. In unserer Längsschnittuntersuchung haben wir versucht, solche Wege zu rekonstruieren, unterschiedliche Übergangsverlaufsmuster in all ihren Etappen zu beschreiben und die dabei entwickelten subjektiven Orientierungen und Handlungsstrategien der Jugendlichen zu erfassen. Dabei zeigte sich eine Vielfalt von Übergangsbio graphien, die im folgenden an neun typischen Fallbeispielen anschaulich gemacht werden soll. Die Beispiele beziehen teilweise retrospektiv erhobene frühere Einmündungserfahrungen ein; sie erfassen also im Einzelfall einen längeren Zeitraum als die drei bis vier Jahre des Längsschnitts. Und sie enthalten auch die am Ende der letzten Erhebungswelle nachgefragten Bewertungen und Perspektiven der beruflichen Zukunft der Jugendlichen; reichen also über die zweite Schwelle des Berufseinstiegs teilweise deutlich hinaus. Anders als Ingo Mönlich und Andreas Witzel³, die separate Verlaufsmuster des Übergangs für die erste und zweite Schwelle beschrieben haben, haben wir versucht, Grundmuster für die beruflichen Einmündungsverläufe insgesamt zu erfassen. In die Untersuchung nicht einbezogen waren Direkteinsteiger in akademische Ausbildungen.

Neun Fallbeispiele

Das erste Beispiel entspricht dem Muster der *traditionellen Normalbiographie mit Direkteinstieg*. Ein deutscher Jugendlicher mit qualifizierendem Hauptschulabschluß absolviert erfolgreich eine Ausbildung als Zentralheizungs- und Lüftungsbauer und arbeitet anschließend im erlernten Beruf. Er wurde zwar von seinem Ausbildungsbetrieb übernommen, sucht aber nach einem anderen Betrieb, weil ihm hier die Arbeit zu anstrengend ist. Seine Zukunft sieht er in einem „normalen“ Arbeitsleben in seinem Beruf, ohne besondere Karriereambitionen und „ohne zu buk-

keln“. „Wenn die Bezahlung stimmt“, könnte er sich eventuell auch Teilzeitarbeit vorstellen.

Den zweiten Fall ordnen wir dem Muster einer *unterstützten Normalbiographie* zu. Ein türkischer Jugendlicher mit einfachem Hauptschulabschluß wurde nach der Schule vom Arbeitsamt in einen gewerblich-technischen Grundausbildungslehrgang vermittelt. Im Anschluß absolvierte er eine mit Hilfe des Lehrgangsträgers – einer Innung – gefundene Ausbildung zum Maler und Lackierer, die er unter Inanspruchnahme von ausbildungsbegleitenden Hilfen abschloß. Er wurde vom Ausbildungsbetrieb übernommen und will mittelfristig in seinem Beruf arbeiten. Langfristig denkt er aus gesundheitlichen Gründen an eine Weiterbildung zum Graphiker.

Dem Muster der *verlängerten Normalbiographie* entspricht eine Jugendliche mit Hauptschulabschluß 10. Klasse (Typ A) in Duisburg. Sie hat eine Ausbildung zur Verkäuferin nach einem Jahr abgebrochen, einige Monate eine Berufsfachschule Wirtschaft und Verwaltung (Handelsschule) besucht, diese ebenfalls wieder abgebrochen und nach einem Jahr Arbeitslosigkeit eine Ausbildung zur Friseurin begonnen und erfolgreich abgeschlossen. Sie arbeitet im Ausbildungsbetrieb in ihrem Beruf, allerdings unter fragwürdigen Bedingungen ohne Arbeitsvertrag. Berufsarbeit zur Existenzsicherung ist für sie angesichts ihrer Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit lebenswichtig, am liebsten würde sie einer Teilzeitarbeit nachgehen und macht dafür auch Zugeständnisse hinsichtlich ihrer Berufswünsche und der Arbeitsbedingungen.

Mit *abgeschlossener Ausbildung in berufsfremde Arbeit* eingestiegen ist ein deutscher Jugendlicher mit qualifizierendem Hauptschulabschluß. Er hat nach kurzer Zeit eine Einzelhandelskaufmannslehre abgebrochen, direkt im Anschluß eine Stukateurausbildung erfolgreich absolviert, aber sofort danach einen Job als Arzneimittelausfahrer angenommen, weil ihm sein Ausbildungsberuf nicht mehr gefiel. Er strebt eine selbständige oder freiberufliche Tätigkeit an. Am liebsten wäre ihm, wenn „man das Geld arbeiten lassen“ könnte, statt selber zu arbeiten.

Das fünfte Beispiel gehört zum Muster der Übergangsverläufe *abgeschlossene Ausbildung und anschließendes Studium im Bereich des erlernten Berufes*. Ein türkischer Jugendlicher mit Realschulabschluß wird an einer Kollegschule zum Elektrotechnischen Assistenten ausgebildet und erwirbt dabei gleichzeitig die allgemeine Hochschulreife. Danach beginnt er ein Studium der Elektrotechnik an der Universität und will an-

3 Vgl. Ingo Mönlich/Andreas Witzel, Arbeitsmarkt und Berufsverläufe junger Erwachsener, in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 14 (1994) 3, S. 262–277.

schließlich als Elektroingenieur in gehobener Position arbeiten.

Dem Muster *Ausbildung abgeschlossen und anschließend berufs fremd studieren* entspricht der Berufseinstieg eines deutschen Mädchens. Nach dem Abitur besuchte sie eine einjährige Höhere Handelsschule, machte dann eine Ausbildung zur Bankkauffrau, wurde vom Ausbildungsbetrieb übernommen und begann nach einem Jahr Arbeit im erlernten Beruf ein Studium für das Lehramt an Grundschulen. Eine interessante Arbeit als Grundschullehrerin, möglichst in Teilzeit, ist ihre Arbeitslebensperspektive.

Ohne Ausbildung in ungelernte Beschäftigung als Verkäuferin eingestiegen ist eine deutsche Jugendliche mit einfachem Hauptschulabschluß, die nach dem Verlassen der Schule zunächst ein Berufsvorbereitungsjahr absolviert hatte. Sie ist mit ihrem Beruf zufrieden und strebt später, wenn sie eine Familie haben wird, Teilzeitarbeit an.

Als achttes Muster des Übergangsverlaufs indentifizierten wir die „*Maßnahmenkarriere*“ mit *Ausbildungsversuchen*. Eine deutsche Jugendliche ohne Hauptschulabschluß war nach der Schule zunächst arbeitslos, fand dann verschiedene Jobs als Hilfskraft im Verkauf von Damenkonfektion und begann schließlich eine Ausbildung als Friseurin. Nach drei Monaten brach sie die Ausbildung ab, nahm an einem Berufsvorbereitungslehrgang teil, in dem sie den Hauptschulabschluß 10. Klasse (Typ A) nachholte. Eine weitere Berufsvorbereitungsmaßnahme mit dem Ziel der Fachoberschulreife brach sie aus finanziellen Gründen ab. Sie absolvierte einen Berufsvorbereitungslehrgang zur Näherin, war danach wieder arbeitslos, begann eine Berufsausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung als Tischlerin, die sie nach neun Monaten wiederum abbrach. Nach einer Maßnahme „Arbeitserprobung“ im Bereich Pflege und Gesundheit und verschiedenen Jobs begann sie eine Ausbildung in der Krankenpflege. Aber bereits zum Ende der Probezeit wurde sie gekündigt und ist seither arbeitslos. Ihre beruflichen Perspektiven sieht sie nun in einer ungelernten Beschäftigung im Pflegebereich.

Das neunte Muster schließlich ist die *reine Maßnahmenkarriere*, die ein türkisches Mädchen durchläuft, das auf Drängen seines Vaters nach der 6. Klasse ohne Abschluß von der Hauptschule abgegangen ist. Es absolvierte – nur einmal unterbrochen durch Arbeitslosigkeit – nacheinander fünf Berufsvorbereitungsmaßnahmen und landete schließlich auf einer ABM-Stelle als Näherin. So lange die junge Frau sich nicht aus ihrer türkischen

Herkunftsfamilie lösen kann – „türkische Mädchen brauchen keine Ausbildung“ – und ihre eigenen Berufsvorstellungen, eine Ausbildung zur Altenpflegerin, nicht verwirklichen kann, reduzieren sich ihre beruflichen Möglichkeiten auf Beschäftigungsmaßnahmen und ungelernte Arbeit, letztendlich mit der Perspektive einer Familienarbeit als Hausfrau.

III. Untersuchungsbefunde zu den Wegen in den Beruf

Zu den in den neun Fallbeispielen vorgestellten Mustern von Übergangsverläufen gibt es Varianten nach der Qualität – Berufsfelder und Ausbildungsinhalte – und der Quantität – der Anzahl und Dauer der einzelnen Etappen oder Stationen im Übergangsgeschehen. Auch die Regulative der Verläufe sowohl auf der Angebotsseite als auch auf der Seite der subjektiven Strategien und der individuellen Kompetenzen sind verschieden. So werden manche Wege erzwungenermaßen eingeschlagen, weil insbesondere Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen mit dem, was ihnen an Ausbildung und Arbeit angeboten wird, oft nicht zurechtkommen. Andere Wege werden freiwillig beschritten, weil auf der Suche nach dem letztendlich angestrebten Beruf experimentiert und auch ein Umweg bewußt in Kauf genommen wird.

In dieser Vielfalt auf der individuellen Verhaltens-ebene werden aber auch generalisierbare Gemeinsamkeiten sichtbar. Unsere Befunde stützen die These „von der kalkulierbaren Karriere zur Patchworkbiographie“⁴, aber nur, wenn unter letzterer nicht nur ein beliebiges Aneinanderfügen zufälliger Erfahrungsfelder, sondern auch eine permanente Anstrengung für neue und bessere Handlungsmöglichkeiten verstanden wird. Denn eines war mit zu vernachlässigenden Ausnahmen bei allen von uns untersuchten Jugendlichen spürbar: eine hohe Arbeits- und Berufsmotivation am Ende der allgemeinbildenden Schulzeit, aber auch eine große Orientierungs- und Hilflosigkeit bei der konkreten Realisierung des Berufseinstiegs. Dies hatte notwendigerweise in der Übergangsphase eine intensive Auseinandersetzung mit der Real-

4 Thomas Olk/Frank Strikker, Jugend und Arbeit. Individualisierungs- und Flexibilisierungstendenzen in der Statuspassage Schule/Arbeitswelt, in: Wilhelm Heitmeyer/Thomas Olk (Hrsg.), Individualisierung von Jugend, Weinheim 1990, S. 161.

Tabelle: Verteilung der befragten Jugendlichen auf Berufseinstiegsmuster nach Abschluß der Ausbildung

	Anzahl	Anteil in Prozenten
Normalbiographie mit Direkteinstieg	42	22
Unterstützte Normalbiographie	17	9
Verlängerte Normalbiographie	26	13
Mit Ausbildung in berufsfremde Arbeit	8	4
Nach Ausbildung in einschlägiges Studium	16	8
Nach Ausbildung in fachfremdes Studium	11	6
Ohne Ausbildung in ungelernete Beschäftigung	16	8
Maßnahmenkarriere mit Ausbildungsversuchen	10	5
Reine „Maßnahmenkarriere“	7	4
Noch in Ausbildung befanden sich	42	22
Insgesamt	195	100

Quelle: Erich Raab, Jugend sucht Arbeit, München 1996.

tät der Arbeitswelt zur Folge; das ernste Bemühen um Arbeit und Beruf prägt diesen Lebensabschnitt.

Die Notwendigkeit beruflicher Orientierung einschließlich wiederholter Neu- oder auch Umorientierungen besteht im übrigen nicht nur für Jugendliche in berufsvorbereitenden Maßnahmen oder für Ausbildungsplatzsuchende, sondern auch für Jugendliche, die einen oder gar ihren gewünschten Ausbildungsplatz gefunden haben. Auch sie sind während des Verlaufs ihrer Ausbildung immer wieder gefordert, ihre Berufswahlentscheidung zu überprüfen.

Auch wenn unsere Untersuchung nicht repräsentativ war, ist es interessant, die Verteilung dieser qualitativen Befunde in der Untersuchungsgruppe auszuzählen: Von den 195 Jugendlichen, die in der dritten Erhebungswelle noch erfaßt wurden, hatten am Ende 120 eine Berufsausbildung abgeschlossen. Nur 72 davon arbeiteten zuletzt im erlernten Beruf; immerhin 23 ausgebildete Jugendliche begaben sich anschließend in weiterführende Bildungs- oder Ausbildungsgänge.

Die Verteilung der Jugendlichen auf die zuvor anhand der neun Fallbeispiele vorgestellten Berufseinstiegsmuster zeigt die Tabelle.

Die 42 noch in Ausbildung befindlichen Jugendlichen werden aller Voraussicht nach ihren Berufseinstieg nach einem der bereits benannten Muster von Varianten der Normalbiographie bewältigen können – darunter aber nur einer mit der Chance

eines Direkteinstiegs, denn 25 haben bereits berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen in Anspruch genommen (unterstützte Normalbiographie), und die 16 verbleibenden haben bereits andersweitige Umwege hinter sich (verlängerte Normalbiographie).

Bei den 42 Direkteinsteigern in einen erlernten Beruf fällt auf, daß darunter keiner ohne Hauptschulabschluß, nur drei mit einfachem und auch nur acht mit einem qualifizierten Hauptschulabschluß waren, aber 20 Jugendliche mit mittlerem Bildungsabschluß und immerhin elf mit Hochschulreife. Demgegenüber verfügten von den sechs Jugendlichen, die nach erfolgreichem Abschluß ihrer Ausbildung direkt in die Arbeitslosigkeit entlassen wurden, einer über keinen, zwei nur über den einfachen und weitere zwei über den qualifizierten Hauptschulabschluß. Die Normalbiographie des Direkteinstiegs ins Arbeitsleben über eine betriebliche Ausbildung ist offensichtlich allein mit dem Hauptschulabschluß immer schwieriger zu realisieren; sie setzt offenbar in der Regel mindestens einen mittleren Bildungsabschluß voraus. Direkteinsteiger sind häufiger männliche, seltener weibliche und noch seltener ausländische Jugendliche.

Erfolgreiche Berufseinstiege auf dem Wege der unterstützten Normalbiographie – nach oder unter Zuhilfenahme von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen – kommen nicht nur bei Jugendlichen mit niedriger schulischer Vorbildung vor. Wenn Jugendliche mit weiterführenden Schulabschlüssen

von diesem Angebot Gebrauch machen, dann tun sie dies insbesondere unter Bedingungen günstiger objektiver Chancenstrukturen, wo Verbesserungen der Einstiegsvoraussetzungen auch verwertbar sind, in unserer Untersuchung also fast ausschließlich in München.

Verlängerte Normalbiographien, das heißt unabhängig von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen absolvierte Umwege in den Beruf, finden wir vor allem bei weiblichen Jugendlichen, bei Jugendlichen aus gehobenen Herkunftsverhältnissen, mit mittleren und hohen Schulabschlüssen, vorwiegend in München und ausschließlich bei deutschen Jugendlichen. Hier scheint von Bedeutung zu sein, daß sich Alternativen zum einmal gewählten Berufseinstieg vor allem für diejenigen bieten, die mit guten persönlichen Voraussetzungen, also insbesondere mit weiterführenden Schulabschlüssen von bestehenden objektiven Chancen im Übergangssystem Gebrauch machen können.

Mit abgeschlossener Ausbildung in berufsfremde Arbeit steigen vorwiegend junge Männer aus einfachen Herkunftsverhältnissen und mit einfachen oder allenfalls mittleren Bildungsabschlüssen ein. Es handelt sich dabei ausnahmslos um Jugendliche, die in gewerblichen Handwerksberufen (Maurer, Stukkateur, Maler und Lackierer, Gas- und Wasserinstallateur, Kfz-Lackierer) oder in einfachen IHK-Berufen (Teilezurichter, Kabeljungwerker, Einzelhandelskaufmann) ausgebildet wurden und die in ihrem Ausbildungsberuf offensichtlich nicht ihre berufliche Zukunft sehen. Eine Rolle mag auch spielen, daß sie in Berufsfeldern ausgebildet sind, in denen gerade bei einer Übernachfrage nach Ausbildungsplätzen in unterschiedlichem Umfang auch über Bedarf ausgebildet wird.

Nach Ausbildungsabschluß in ein Hochschulstudium übergewechselt – fachbezogen oder fachfremd – sind vor allem junge Frauen aus gehobenen Verhältnissen, fast nur deutsche und natürlich schulisch gut vorgebildete (weibliche) Jugendliche.

Jugendliche, die ihr Berufsleben ohne abgeschlossene Ausbildung mit ungelernter Arbeit beginnen, haben in der Regel keinen oder nur einen einfachen Schulabschluß und kommen fast immer aus einfachen sozialen Verhältnissen. Ausländische und auch Münchener Jugendliche sind darunter stark überrepräsentiert, letztere sicher auch deshalb, weil es in München einen Job-Arbeitsmarkt gab, auf dem sich auch für diese Jugendlichen Beschäftigungschancen in nennenswertem Umfang boten.

Die Kennzeichnung der Jugendlichen, die vor ihrem Berufseinstieg sogenannte „Maßnahmenkarrieren“ durchlaufen, fällt ähnlich aus wie die der soeben beschriebenen Gruppe der ausbildungslosen Ungelernten, mit dem einzigen aber gravierenden Unterschied, daß es sich dabei vorwiegend – bei den „reinen Maßnahmenkarrieren“ sogar ausschließlich – um Duisburger Jugendliche handelt. Alle Münchner Jugendlichen hatten hingegen zu irgendeinem Zeitpunkt einmal einen Ausbildungsplatz.

Ein anderer Befund betrifft den Ausbildungsabbruch. Insgesamt 47 – das sind etwa 25 Prozent – der von uns befragten Jugendlichen haben im Verlauf der Untersuchung mindestens eine betriebliche Ausbildung abgebrochen, einzelne sogar bis zu viermal. Fünf weitere Jugendliche haben ein Hochschulstudium, zehn eine Berufsfachschulausbildung nicht beendet.

Eines der wichtigsten Ergebnisse unseres Längsschnitts ist: Es gibt keine Jugendlichen (mehr), schon gar keine über bestimmte Kriterien wie Nationalität, Geschlecht oder Schicht zu kennzeichnende Gruppe von Jugendlichen, in deren Lebensentwurf von vornherein der Verzicht auf eine Berufsausbildung enthalten ist. Selbst bei den Jugendlichen, die am Ende ohne Ausbildung geblieben sind, und von denen wir annehmen dürfen, daß sie das Vorhaben auch endgültig aufgegeben haben, hat irgendwann einmal eine Ausbildungsabsicht vorgelegen, die aber aus Gründen, die in den sozialen Herkunftsverhältnissen liegen, oder aufgrund besonderer biographischer Ereignisse nicht verwirklicht werden konnte⁵.

Es gibt eine Gruppe von Jugendlichen, die ganz offensichtlich in unserem Bildungs- und Ausbildungssystem nach wie vor benachteiligt ist. Der im fünften Fallbeispiel vorgestellte ausländische Jugendliche ist unter den 33 ausländischen Jugendlichen unserer Untersuchungsgruppe der einzige, der es – mit der persönlichen Unterstützung eines früheren Lehrers, wie er betonte – geschafft hat, über eine Berufsausbildung an einer Kollegschele zu einem Hochschulstudium zu gelangen. Nur sechs weitere ausländische Jugendliche hatten am Ende einen Berufsabschluß und einen Arbeitsplatz: zwei davon unter Inanspruchnahme ausbildungsbegleitender Hilfen als Maler und Lackierer, zwei als Einzelhandelskauffrauen, einer als Kfz-Mechaniker und einer als Elektroinstallateur; dagegen waren sieben ausländische Jugendliche

5 Vgl. Christine Pritzl/Erich Raab, Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung, in: Erich Raab, Jugend sucht Arbeit, München 1996.

zuletzt arbeitslos und neun arbeiteten als Ungelehrte bzw. waren in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme untergekommen.

Als letzter Befund unserer qualitativen Untersuchung sei auf die Unterschiede der Berufsperspektiven und Lebensentwürfe zwischen den Geschlechtern aufmerksam gemacht, die natürlich auch auf ein geschlechtsspezifisch unterschiedliches Berufswahlverhalten und unterschiedliche Berufseinmündungen zurückwirken. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird von allen Jugendlichen angestrebt. Für die männlichen Jugendlichen bedeutet dies aber nach wie vor überwiegend die Vereinbarkeit einer lebenslangen Vollzeitberufstätigkeit mit den Anforderungen der Familie. Bei den Mädchen und jungen Frauen überwiegt der doppelte Lebensentwurf in Form von Familienarbeit verbunden mit Teilzeitbeschäftigung in der Familienphase mit Kindern. Eine Nur-Hausfrauenrolle wird von fast allen jungen Frauen an der zweiten Schwelle abgelehnt. Eine ausgesprochen auf eine berufliche Karriere hin orientierte Lebensplanung kommt hingegen schon vor. Die Mehrheit allerdings akzeptiert berufliche Abstriche zugunsten der Familie, verlangt dafür aber ein hohes Maß an Berufszufriedenheit. Eine – benachteiligte – Minderheit findet sich damit ab und richtet sich darauf ein, einmal neben der Familienarbeit zum Zwecke des Zuverdienstes auf unqualifizierte Hilfsarbeiten oft in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen angewiesen zu sein⁶.

IV. Vielfalt – die neue Normalität des Berufseinstiegs?

Die Ausdifferenzierung der Übergangsverläufe von der Schule in den Beruf oder auch die „Erosion“ der Normalbiographie der Berufseinmündung, die in unserer Untersuchung deutlich wurde, umfaßt keineswegs den vorsätzlichen Verzicht auf eine abgeschlossene und anerkannte Berufsausbildung durch die Jugendlichen und rechtfertigt schon gar nicht die Abkehr von der bildungspolitischen Forderung nach einer Ausbildung für alle. Selbst wenn Jugendliche gegen Ende einer Ausbildung zu der Überzeugung gekommen sind, daß sie in ihrem Ausbildungsberuf anschließend nicht

arbeiten wollen, streben sie in der Regel dennoch den erfolgreichen Abschluß an oder suchen sich unverzüglich eine neue Lehrstelle. Verabschieden muß man sich allerdings von der Vorstellung einer quasi verpflichtenden Normalbiographie, die aus einer möglichst nahtlos an die Schule angeschlossenen Berufsausbildung mit direkt anschließender Beschäftigung im erlernten Beruf – wenn möglich sogar im Ausbildungsbetrieb – besteht. Hier stimmen unsere Ergebnisse mit denen älterer Verlaufsuntersuchungen über Absolventen betrieblicher Ausbildungen überein, die schon in den achtziger Jahren ergeben hatten, daß nur gut die Hälfte der ausgebildeten Jugendlichen anschließend im erlernten Beruf tätig war und auch wieder nur die Hälfte vom Ausbildungsbetrieb übernommen worden ist, sei es im erlernten Beruf oder mit einer anderen Tätigkeit⁷.

Das Ausbildungsverhalten der Jugendlichen und insbesondere die oben gegebenen Hinweise zu den notwendigen individuellen Orientierungsleistungen in der Übergangsphase machen auch deutlich, daß es bei der Berufseinmündung für die meisten Jugendlichen nicht (mehr) ausschließlich um fachliche berufliche Qualifizierungen geht, sondern daß Orientierungsphasen wiederholt notwendig werden können, Korrekturen einmal eingeschlagener Wege möglich sein und Alternativen an unterschiedlichen Stationen offen gehalten werden müssen.

Die Übergangsverläufe werden von daher nicht nur ausdifferenziert, sondern zwangsläufig auch ausgedehnt. Dies erscheint geradezu als die neue Normalität des Übergangssystems. Aber damit sind nicht für alle gleiche oder gar erweiterte Chancen verbunden, denn insbesondere schwache und sozial benachteiligte Jugendliche verbessern ihre beruflichen Perspektiven jedenfalls dann nicht, wenn sie nur über für sich alleine nicht verwertbare Maßnahmen gelenkt werden. Für sie wäre statt dessen der bessere Weg eine verlängerte Ausbildung in einem der anerkannten Ausbildungsberufe selbst⁸, ganz im Gegensatz zu den bis heute immer wieder diskutierten besonderen Kurzausbildungen mit minderen beruflichen Qualifikationen unterhalb des Niveaus anerkannter Ausbildungsberufe.

7 Vgl. Hermann Herget/Klaus Schöngen/Gisela Westhoff, Berufsausbildung abgeschlossen – was dann?, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 85, Berlin 1987.

8 Vgl. Karen Schober, Differenzierung ohne Diskriminierung, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, (1992) 7–8, S. 171–175.

Dennoch darf insgesamt auf die Ergänzung der berufsfachlichen Ausbildungsgänge um berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Motivations- und Orientierungshilfen sowie um ausbildungs- und berufsbegleitende Hilfen, die mehr sein müssen als Nachhilfeunterricht, nicht verzichtet werden. Die Mehrzahl der Jugendlichen nimmt diese Maßnahmen, sofern sie nicht verschult sondern mit sozialpädagogischer Qualität und mit Lebens- und Arbeitsweltbezug angeboten werden, sehr ernst, weil sie ganz überwiegend einen ersten realitätsnahen und ganzheitlichen Eindruck des künftigen Arbeitslebens vermitteln. In der Öffentlichkeit immer wieder geäußerte negative Bewertungen derartiger Maßnahmen als unnütze Warteschleifen auf dem Weg ins Arbeitsleben sind nur gerechtfertigt, wenn ausbildungsmarkt- und beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen den Übergang in die Regeleinrichtungen von Ausbildung und Beschäftigung nicht zulassen. Nach unseren Untersuchungsergebnissen erbringen diese Maßnahmen jedoch durchweg bemerkenswerte Beiträge zur beruflichen Sozialisation. Viele ihrer Nutzer sind auf sie angewiesen und nehmen sie deshalb oft gezielt in Anspruch. Auch dies sollte bei einer Gesamtbewertung dieser Maßnahmen berücksichtigt werden.

V. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Ausgangspunkt und erkenntnisleitendes Interesse unserer Untersuchung waren relativ praktische Fragen der Rekonstruktion der Berufseinmündungsprozesse von Jugendlichen, die Ausbildung von Orientierungsmustern und Handlungsstrategien im Zusammenspiel mit den vorhandenen Strukturen des Übergangssystems und den verfügbaren Ressourcen zur Bewältigung eines erfolgreichen Berufseinstieges. Theoretische Fragen der Untersuchung, wie sie in der Einleitung beschrieben wurden, betreffen die Themen Individualisierung der Biographien, Ausdifferenzierung der Strukturen, Veränderung der Bedeutung von Arbeit und Beruf im Lebenslauf sowie Entkopplung von Bildung und Beschäftigung. Hinzu kamen Implikate wie Regionalität, Geschlechtsspezifität und ein verändertes Verhältnis von sozialer Herkunft und sozialer Zukunft. Im folgenden werden bezogen auf diesen theoretischen Rahmen die wichtigsten übergreifenden Befunde unserer Untersuchung zusammengefaßt und thesenhaft vorgestellt.

1. Berufliche Integration wird von allen Jugendlichen als Voraussetzung für gesellschaftlichen Status und Teilhabe an materiellem Wohlstand begriffen. Bereits an der ersten Schwelle wurde deutlich, daß ein „normales“ Arbeitsleben mit Erwerbsarbeit, die nicht nur die materielle Existenz sichert, sondern die auch bestimmten inhaltlichen Ansprüchen genügt und für die man deshalb qualifiziert ausgebildet sein muß, zu den zentralen Lebensvorstellungen der männlichen ebenso wie der weiblichen Jugendlichen gehört. Die Grundlage dafür sehen die Jugendlichen in einem gesicherten Arbeitsplatz. Für über 75 Prozent der Jugendlichen hatte die Arbeitsplatzsicherheit vor allen anderen ihre Zukunft betreffenden Fragen die höchste Priorität.

Weder in München noch in Duisburg fanden wir zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs Belege für eine ausgeprägte distanziert-gleichgültige Haltung der Jugendlichen gegenüber Arbeit und Beruf, ganz deutlich dagegen ein Vertrauen in die Leistungsgesellschaft, die individuelle Bemühungen und Anstrengungen belohnt. Auch die Antworten am Ende der Längsschnittstudie lassen keinen anderen Schluß zu: Für die Jugendlichen existiert – auch wenn der Einstieg in eine qualifizierte Berufsarbeit noch immer nicht gelungen ist – jenseits von Arbeit und Beruf keine denkbare alternative Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe. Selbst Mißerfolgserebnisse begründen noch keine grundlegende Abkehr von diesem gesellschaftlich vorgegebenen und institutionell gestützten Existenzmodell.

2. Der am Ende der Schule von uns festgestellten starken Arbeits- und Berufsorientierung entspricht bei allen Jugendlichen auch der Wunsch nach einer anerkannten Berufsausbildung, um die sie sich auch sehr bemühen. Es gibt fast keine Jugendlichen mehr und schon gar keine anhand bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Nationalität oder soziale Herkunft beschreibbaren spezifischen Gruppen, die von vornherein auf eine qualifizierte Berufsausbildung verzichten.

3. Im Gegensatz zu dieser durchgängig positiven Arbeits- und Berufsorientierung stellen wir aber auch an der ersten Schwelle in der Regel eine große individuelle Orientierungs- und Hilflosigkeit fest, wenn es darum geht, den Berufseinstieg konkret anzugehen und zu bewältigen. Dieses gilt insbesondere für sozial schwache Jugendliche aus benachteiligten Milieus. Ihnen werden schulische Bildungszertifikate als Mittel sozialen Aufstiegs nicht selten verwehrt, weil sie oft nicht über die für einen erfolgreichen Schulabschluß erforderlichen

Voraussetzungen verfügen. Außerdem gelangen sie – bedingt durch die Entkoppelung von schulischem Lernen und Anforderungen der Arbeitswelt – nicht einmal mehr in den Genuß einer schulischen Berufspropädeutik für die ihnen allenfalls noch offenstehenden einfachen Berufe. Insbesondere den jungen Frauen aus ausländischen Arbeiterfamilien wird dadurch eine eigenständige Existenz oft unmöglich gemacht. Sie bleiben auf die traditionellen herkunftsfamilialen Rollenmuster und Versorgungszusammenhänge angewiesen oder, wenn sie sich die mit dem Ausstieg aus diesen Verhältnissen verbundenen Konflikte leisten, auf ein sozialstaatlich alimentiertes Leben als ungelernete Sozialhilfeempfängerinnen.

Unter günstigen Bedingungen des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, wie wir sie in unserer Untersuchung in München vorfanden, werden diese Benachteiligungen oft kurzfristig oder unmittelbar nicht virulent. Hier können vielmehr sogar individuell „unreife“ und persönlich unselbständige Jugendliche, wenn sie über einen entsprechenden familialen Rückhalt verfügen – wenigstens vorübergehend – beruflich erfolgreich integriert werden. Aber insgesamt gilt: Die sozial schwer benachteiligten Jugendlichen sind die eigentlichen Modernisierungsverlierer. Die moslemisch-türkische Arbeitertochter in einer großindustriellen Krisenregion hat heute das katholische Arbeitermädchen vom Lande als Kunstfigur für Bildungsbenachteiligung der sechziger Jahre abgelöst. Die berufspropädeutische Leistung der Schule für diese Benachteiligten ist hier ganz offensichtlich unterentwickelt. Dies sehen die meisten Jugendlichen auch so. Selbst wenn sie ihre Schule und Schulzeit retrospektiv ganz allgemein positiv beurteilen, so hat sie doch für ihren konkreten Berufseinstieg nichts gebracht.

4. Jugendliche lassen sich auf eine Vielfalt differenzierter Wege in den Beruf ein. Sie werden teils erzwungen, weil insbesondere Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen mit dem, was ihnen an Ausbildung und Arbeit angeboten wird, oft nicht zurechtkommen; sie werden teils aber auch freiwillig begangen, weil auf der Suche nach dem letztendlich angestrebten Beruf experimentiert wird und auch Umwege bewußt in Kauf genommen werden. Die Normalbiographie des direkten Berufseinstiegs – beispielsweise nach dem Muster (Real-)Schulabschluß, kaufmännische Ausbildung, Arbeit im erlernten Beruf – kommt immer seltener vor. Das Spektrum möglicher Einstiegsverläufe umfaßt neben dem traditionellen Normalfall des bruchlosen Direkteinstiegs in den erlernten Beruf auch den Einstieg in ungelernete Arbeit oder

die sozialstaatlich über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Sozialhilfe gestützte Existenz. In unserer Untersuchung konnten wir weitere, zwischen diesen Polen anzusiedelnde typische Verlaufsmuster unterscheiden. Dazu gehören der Normalbiographie ähnliche, sie in Grenzen variierende Übergänge, die etwa gezielte Unterstützungsmaßnahmen einbeziehen oder über Umwege zu Verlängerungen des Übergangsverlaufs führen. Darüber hinaus gibt es Einstiegswege, die zwar auf einer abgeschlossenen Ausbildung basieren, dann aber in fachfremden Beschäftigungen oder auch in weiterführenden Bildungsgängen an allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen oder auch an Hochschulen fortgesetzt werden. Schließlich gibt es sehr lange „Maßnahmenkarrieren“ mit vielfach gescheiterten Ausbildungsversuchen, die keineswegs alle zu der angestrebten Eingliederung in die Regelagenturen von Ausbildung und Beschäftigung führen.

5. Unabhängig davon, auf welchem Weg der Berufseinstieg erfolgt, ist die Zeit nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule eine Phase intensiver Auseinandersetzung mit der Realität der Arbeitswelt bei allen Jugendlichen. Das Ringen um Arbeit und Beruf dominiert diesen Lebensabschnitt. Dabei sind die Jugendlichen zu vielfältigen individuellen Leistungen herausgefordert („berufliche Selbstsozialisation“). Von einem psychosozialen Moratorium ist hierbei meist wenig zu spüren. Dieser von der Jugendforschung im Zusammenhang mit der allgemeinen Verlängerung der Jugendphase vorgetragene Befund setzt offensichtlich die institutionellen Strukturen von Schulen voraus und bezieht allenfalls – und nur in Ansätzen – diejenigen Schulabgänger ein, die sich anschließend in vollzeitschulischen Formen beruflicher Qualifizierung befinden oder, bereits mit der Hochschulzugangsberechtigung ausgestattet, eine betriebliche Ausbildung schon mit der Option aufnehmen, anschließend zu studieren.

Mit dem intensiven Prozeß der „individuellen Verberuflichung“ in dieser Lebensphase gehen auch die anderen partiellen Entwicklungen des Erwachsenwerdens einher: die Ablösung von der Herkunftsfamilie, finanzielle Unabhängigkeit, der Entwurf eigener privater Zukunftspläne, die Aufnahme fester Partnerbeziehungen, aber auch eine wachsende gesellschaftliche Teilhabe, was sich in unserer Untersuchung auch in einem zwischen der ersten und der zweiten Schwelle stark gestiegenen Interesse an Politik ausdrückt.

6. Die Wege in den Beruf und die individuellen Bewältigungsstrategien, die Jugendliche dafür aus-

bilden, sind natürlich nicht unabhängig von den Strukturen des regionalen Übergangssystems. Der Regionalvergleich München – Duisburg hat gezeigt, daß sowohl das unterschiedliche Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebot als auch die Alternativen im regionalen Bildungsangebot von den Jugendlichen deutlich wahrgenommen und in ihre individuellen Entscheidungen einbezogen werden. Beispiele dafür sind der „freiwilligere“ Wechsel von Ausbildungsplätzen im besser versorgten München und die häufigere Nutzung der Möglichkeiten, weiterführende Schulabschlüsse im durchlässigeren beruflichen Schulwesen in Duisburg nachzuholen.

7. Die die Regeleinrichtungen der beruflichen Bildung ergänzenden und flankierenden „Maßnahmen“ – also berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sowie ausbildungs- und berufsbegleitende Hilfen der Arbeitsverwaltung und der berufsbezogenen Jugendhilfe – sind zu einem unverzichtbaren Bestandteil des Übergangssystems geworden. Insbesondere viele sozial benachteiligte Jugendliche, die nicht über den zur erfolgreichen individuellen Bewältigung des Berufseinstiegs erforderlichen familialen Hintergrund verfügen, sind auf dieses Angebot angewiesen. Für die Mehrzahl dieser Jugendlichen weisen die Maßnahmen durchaus wesentliche Merkmale der wirklichen Arbeitswelt aus und haben mithin einen positiven Einfluß auf ihre berufliche Sozialisation, auch wenn ihre Funktion als Mittel zum Einstieg in Ausbildung und Arbeit unter ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen in der Region nicht zum Tragen kommt. Pauschale Diskreditierungen solcher Maßnahmen als Warteschleifen oder Parkplätze sind daher unangebracht.

8. Die Abhängigkeit des Berufseinstiegs und der beruflichen Sozialisation von den regionalen Gegebenheiten des Übergangssystems finden wir vor allem in bezug auf die tatsächliche berufliche Positionierung der Jugendlichen bestätigt. Hier wirken sich die unterschiedlichen Ressourcen, Arbeitsmarktbedingungen und die darauf bezogenen kommunalen Berufsbildungspolitiken deutlich aus. Weniger offensichtlich, aber durchaus spürbar ist der Einfluß von Regionalität auf die individuellen Sozialisationsverläufe, die aber stärker durch andere (familiale und schulische) Einflüsse geprägt sind. Der Zusammenhang von Persönlichkeitsentwicklung und beruflicher Sozialisation wird gelockert, wo wie in München die Jugendlichen sich angesichts der Antizipation eines offeneren Arbeitsmarktes länger Optionen in bezug auf ihr späteres Berufsleben offenhalten können.

9. Die Ergebnisse des Längsschnitts zum Zusammenhang von beruflicher Sozialisation und sozialer Ungleichheit belegen auch, daß eine Individualisierung im Sinne einer Überwindung der durch die sozialen Herkunftsmilieus gesetzten Vorgaben in den schulischen und beruflichen Karrieren weit weniger wirksam ist, als dies etwa die Formel der „individualisierten Jugendbiographie“ ausdrückt⁹. Der Zusammenhang von sozialer Herkunft und sozialer Zukunft ist nach wie vor bedeutsam. Ebenso wenig wie wir Sozialisationsprozesse gefunden haben, in denen Arbeit und Beruf überhaupt keine Rolle spielen, haben wir herkunfts- und milieunabhängige, ausschließlich individuell autonom bestimmte Biographien entdecken können. Auch die Unterschiede in den Strategien, den Verlaufsmustern und den daraus abgeleiteten sozialen Plazierungen lassen sich nicht in erster Linie als das Ergebnis subjektiver Willensakte deuten, wie dies die Individualisierungsthese nahelegt, sondern erklären sich vielmehr aus milieubedingtem Bildungsverhalten. Indikatoren für die objektive Chancenstruktur, die den Aktionsradius der Jugendlichen weitgehend bestimmt, sind dabei die örtlichen Bildungsangebote und der regionale Arbeitsmarkt.

10. Für einige Jugendliche ist das Übergangssystem tatsächlich durchlässiger geworden. Es gibt Modernisierungsgewinner. Dabei handelt es sich vorwiegend um Aufsteiger aus einfachen, aber geordneten sozialen Verhältnissen, die wir in erster Linie als Bildungsaufsteiger wahrgenommen haben, und denen in der Tat ein zumindest vorübergehend gelockerter Zusammenhang von Bildung und Arbeit oder Beruf, ganz anders als es in ihren Herkunftsverhältnissen üblich war, einen gewissen Aufstieg über Schulbildung ermöglichte. Mit Schulbildung sind in diesem Fall weiterführende Schulabschlüsse gemeint – auch ohne berufspropädeutische Leistungen der Schule. In einigen Fällen war eine schulische Überqualifizierung für den letztendlich angestrebten Beruf sogar eine Voraussetzung.

Ein gelockerter Zusammenhang von Bildung und Beruf begünstigt in gewisser Weise auch manche jungen Frauen, deren Sozialisationsmuster traditionell schon immer weniger als das männlicher Jugendlicher auf Arbeit und Beruf ausgerichtet war. Ohne sich frühzeitig auf bestimmte berufliche Perspektiven und damit auch verbundene Einschränkungen und Zwänge festlegen zu müssen, können sich insbesondere Mädchen aus gehobe-

⁹ Vgl. Werner Fuchs, Biographische Forschung, Opladen 1984.

nen sozialen Herkunftsverhältnissen auf ihre weiterführende Schulbildung konzentrieren und unabhängig von ihrer endgültigen beruflichen Positionierung auch sozial schon erwachsen und persönlich autonom werden und dennoch, vor allem unter günstigen Bedingungen des regionalen Arbeitsmarkts, ihre beruflichen Optionen offenhalten.

11. Für die Erklärung des veränderten Zusammenhangs von sozialer Herkunft und sozialer Zukunft ist die Schule von entscheidender Bedeutung. Die Analyse der Prozeßverläufe zeigt: Sozial stark benachteiligte Jugendliche scheitern bereits in der Schule. Für alle übrigen hat sich – vor dem Hintergrund der vorgefundenen beruflichen Orientierungslosigkeit und des Fehlens arbeitsweltbezogener Handlungskompetenz am Ende der allgemeinbildenden Schule – die Überwindung der ersten Schwelle von der Schule in eine Ausbildung als schwierigster und damit auch weichenstellender Schritt auf dem Weg in den Beruf herausgestellt. Sozialer Aufstieg wiederum setzt eine erfolgreiche weiterführende Schullaufbahn und eine problemlose Überwindung dieser ersten Schwelle voraus. Allerdings ist die Reichweite der Schule als Instrument für sozialen Aufstieg nach unten und nach oben begrenzt. Milieubenachteiligte Unterschichtskinder werden von ihr kaum erreicht und gefördert, sondern eher weiter ausgegrenzt. Die mit weiterführenden Bildungsabschlüssen verbundenen Berechtigungen für sozial benachteiligte Bildungsaufsteiger werden keineswegs immer und selbstverständlich erfolgreich im Beschäftigungssystem umgesetzt; dazu bedarf es in der Regel zusätzlicher, oft nicht vorhandener (familialer) Ressourcen. Das mag eine Erklärung dafür sein,

daß sozialer Aufstieg über Bildung oft zwei – bei Ausländern, die zusätzlich zur Bildungs- auch noch die Kulturbarriere überwinden müssen, sogar drei – Generationen dauert.

12. Zu den Perspektiven und Lebensentwürfen von Jugendlichen an der zweiten Schwelle gehört heute durchgängig ein Arbeits- und Berufsleben, das Existenz und Unabhängigkeit sichert, das für viele darüber hinaus auch interessant sein und Spaß machen, für manche gar Lebenssinn stiften und Selbstverwirklichung ermöglichen soll. Das bedeutet aber nicht, daß Arbeit und Beruf absoluten Vorrang haben. Im Gegenteil – sie sind bei der überwiegenden Mehrheit der Jugendlichen eingebettet in einen ganzheitlichen Lebensentwurf, in dem ein zufriedenstellendes Privatleben mit gehobenem Lebensstandard im Mittelpunkt steht, mit dem aber untrennbar eine anerkannte Berufstätigkeit verknüpft ist.

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird von allen Jugendlichen angestrebt. Für die männlichen Jugendlichen bedeutet dies nach wie vor überwiegend die Vereinbarkeit einer lebenslangen Vollzeit-Berufstätigkeit mit einer eigenen Familie. Bei den Mädchen und jungen Frauen überwiegt der doppelte Lebensentwurf in der Form von Familienarbeit verbunden mit Teilzeitbeschäftigung in der Familienphase mit Kindern. Eine Nurhausfrauen-Rolle wird von fast allen Mädchen an der zweiten Schwelle abgelehnt. Eine ausgesprochen auf eine berufliche Karriere hin orientierte Lebensplanung hingegen kommt schon vor. Die Mehrheit allerdings akzeptiert gewisse berufliche Abstriche zugunsten der Familie, verlangt dafür aber auch ein hohes Maß an Berufszufriedenheit.

Ausbildung und Beschäftigung von Ost- und Westdeutschen

I. Vorbemerkungen

Ausbildung ist eine zentrale Dimension von sozialen Ungleichheiten. Sie hat einen Wert an sich, wenn sie beispielsweise mit besonderen Eigen- und Fremdbewertungen einhergeht. So kann eine höhere Bildung zu einem größeren Selbstwertgefühl und größerer Anerkennung seitens anderer beitragen. Gleichzeitig wirkt sie sich oft auch auf Lebensstile, auf Einstellungen und Wertorientierungen sowie auf die Wahl von Partnern und Freunden aus. Für die Position von Personen im Gefüge vertikaler sozialer Ungleichheiten ist jedoch nicht nur entscheidend, über welche Kenntnisse und Fähigkeiten die Individuen verfügen, sondern vor allem auch, was sie damit anfangen können. Es reicht nicht aus, lediglich über eine gute Ausbildung zu verfügen. Wer mehr weiß und kann, mag durchaus einen sicheren Arbeitsplatz haben, ein hohes Einkommen erzielen und besseren Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein. Dies ist jedoch nicht zwangsläufig der Fall. Und auch wenn Bildung per se zu einem höheren Sozialprestige beiträgt, so ist es doch nicht zuletzt auch die berufliche Position, die zu einer geringeren oder größeren Anerkennung durch andere führt. Im übrigen dürfte auch die Eigenbewertung des erreichten Bildungsgrades von der tatsächlich erreichten beruflichen Position abhängen.

Insofern ist die Frage, inwiefern sich erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten tatsächlich in entsprechenden Arbeitsplätzen und damit auch in entsprechenden Gratifikationen niederschlagen, keineswegs nur von akademischem Wert. Dabei ist die Anwendbarkeit der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht nur für soziale Ungleichheiten zwischen Individuen von Bedeutung. Es ist eine Binsenweisheit, daß in einem rohstoffarmen Land wie der Bundesrepublik Deutschland die

beruflichen Qualifikationen der erwerbstätigen Bevölkerung um so wichtiger sind. Um als Hochtechnologieland auf globalisierten Märkten bestehen zu können, bedarf es hochqualifizierter Arbeitskräfte, die innovative marktfähige Produkte auf den Weg bringen. Vor allem bedarf es aber auch gut ausgebildeter Fachkräfte, die sich im Produktionsprozeß schnell und flexibel auf diese neuen Produkte und Produktionsweisen einstellen können. Immerhin dreht sich der Wettbewerb nicht nur um die besten Produkte, sondern auch um die effizienteste Art ihrer Herstellung. Ein hoher Ausbildungsstand ist für die Betriebe im besonderen und die Volkswirtschaft im allgemeinen jedoch erst dann von größtmöglichem Nutzen, wenn die Qualifikationen auch direkt zur Anwendung kommen. Ist dies nicht der Fall, lohnen sich die von den Individuen, den Betrieben und vom Staat getätigten Ausbildungsinvestitionen für diese lediglich in eingeschränktem Maße.

In diesem Beitrag soll somit den Ausmaßen, Auswirkungen und Ursachen einer Übereinstimmung bzw. einer Nichtübereinstimmung zwischen Qualifikation und Arbeitsplatzanforderungen nachgegangen werden. Im Zentrum der Betrachtung stehen hierbei Ostdeutsche und Westdeutsche. Es ist jedoch sinnvoll, sich nicht nur auf diese Personen bzw. Regionen zu beschränken. Dabei wird hier doppelt komparativ verfahren: Zum einen wird zwischen Personen unterschieden, nämlich – neben Frauen und Männern – insbesondere zwischen Ost- und Westdeutschen, aber auch zwischen Deutschen und Ausländern (Abschnitt III). Zum anderen wird aber auch zwischen Ausbildungs- und Wirtschaftssystemen differenziert, wenn es um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Vereinigten Staaten von Amerika, der ‚alten‘ Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik geht (Abschnitt IV). Schließlich wird in Abschnitt V auch anhand von Längsschnittanalysen den Entwicklungen im Zuge des ostdeutschen Transformationsprozesses nachgegangen. Zunächst ist jedoch zu klären, wie eine Ausbildungs(in)adäquanz festgestellt werden kann.

Ich bedanke mich bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die Förderung dieses Projekts.

II. Was ist Ausbildungsadäquanz?

Auf den ersten Blick mag eine Nichtübereinstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz recht einfach zu bestimmen sein. Der berühmte Taxifahrende Hochschulabsolvent kann seine an der Universität erworbenen Kenntnisse ganz eindeutig kaum anwenden und dürfte damit als Paradebeispiel fungieren¹. Schwieriger wird es jedoch, wenn eine weniger große Diskrepanz zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz existiert. Im Endeffekt könnte man beinahe alle Personen, die eine qualifizierte Tätigkeit ausüben, als überqualifiziert einstufen, d. h., sie verfügen über mehr Qualifikationen, als ihr Arbeitsplatz erfordert. Im seltensten Fall wird wirklich jede berufliche Kenntnis oder Fähigkeit direkt auf dem Arbeitsplatz eingesetzt werden. Dazu kommen noch Probleme bei der Bestimmung sowohl von Qualifikation als auch von Qualifikationsanforderungen. Sollten die tatsächlichen Kenntnisse und Fähigkeiten oder vielmehr die zertifizierten Qualifikationen gewertet werden? Soll eine Person dann als adäquat beschäftigt gelten, wenn sie ihre Qualifikationen normalerweise auf dem Arbeitsplatz einsetzen kann, oder geht es vielmehr um die (formalen) Anforderungen, um die Stelle zu bekommen²?

Darüber hinaus kann eine (Nicht-) Übereinstimmung aufgrund des Qualifikationsniveaus bzw. des Qualifikationstyps oder auch von beidem ermittelt werden. Eine Ausbildungsadäquanz hinsichtlich des Qualifikationsniveaus kann beispielsweise für Hochschulabsolventen festgestellt werden, die einer Tätigkeit nachgehen, für die ‚lediglich‘ eine Berufsausbildung vonnöten ist. Es ist jedoch ein Unterschied, ob dieser Hochschulabsolvent immerhin noch einen Teil seiner Kenntnisse und Fähigkeiten anwenden kann oder nicht. Hier spielt

1 Dies soll jedoch nicht heißen, daß es tatsächlich viele taxifahrende Hochschulabsolventen gibt: So fanden sich bei einer Absolventenbefragung der Diplom-Jahrgänge 1987–1992 des Otto-Suhr-Instituts der Freien Universität Berlin (Fachbereich Politische Wissenschaft) unter den 455 Personen, die nähere Angaben zu ihrer derzeitigen Tätigkeit machten; lediglich vier TaxifahrerInnen (Tim Rössle, Berufseinmündung und Berufsverbleib Berliner PolitologInnen, Frankfurt am Main 1995). Natürlich ist nicht auszuschließen, daß bei einer solchen Absolventenbefragung die weniger erfolgreichen Personen tendenziell untererfaßt sind.

2 Im folgenden werden die tatsächlichen Kenntnisse und Fähigkeiten präferiert, wobei jedoch gegebenenfalls zusätzlich dazu auch die Übereinstimmungsquoten aufgrund der zertifizierten Qualifikationen ermittelt werden. Die beim Sozio-ökonomischen Panel gestellte Frage nach den Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz bezieht sich prinzipiell auf die ausgeübte Tätigkeit.

dann die Übereinstimmung hinsichtlich des Qualifikationstyps eine große Rolle.

Im folgenden wird daher zwischen sechs Übereinstimmungsgruppen unterschieden, die sich aus einer Kombination von Qualifikationsniveau und -typ ergeben:

1. *Keine besondere Ausbildung:* Diese Personen verfügen weder über eine Berufs- oder Hochschulausbildung, noch wird auf ihrem Arbeitsplatz eine solche Ausbildung vorausgesetzt.
2. *Ausbildung:* Auch bei diesen Arbeitnehmern stimmen Qualifikation und Qualifikationsanforderungen überein. Hier handelt es sich jedoch um Personen, die über eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluß verfügen und auch auf einem Arbeitsplatz tätig sind, für den eine solche Ausbildung notwendig ist.
3. *Anderer Beruf:* Wer zu dieser Kategorie gehört, ist ebenfalls qualifiziert und arbeitet auch auf einem Arbeitsplatz, der eine entsprechende Ausbildung erfordert. Vom Qualifikationsniveau her entspricht die Ausbildung den Anforderungen. Das heißt, Personen mit einer Berufsausbildung (Hochschulabschluß) arbeiten auch auf einem Arbeitsplatz, der in der Regel eine Berufsausbildung (Hochschulabschluß) erfordert. Allerdings differieren Individuum und Arbeitsplatz hinsichtlich des Qualifikationstyps. Das heißt, diese Arbeitskräfte geben an, daß ihre ausgeübte Tätigkeit nicht mit ihrem erlernten Beruf übereinstimmt.
4. *Überqualifiziert: erlernter Beruf:* Hierzu gehören Arbeitnehmer, die zwar für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert sind. Sie können jedoch einen größeren Teil ihrer Qualifikationen anwenden, da ihre berufliche Tätigkeit mit ihrem Qualifikationstyp übereinstimmt. Beispiel: ein Elektroingenieur arbeitet als Elektriker.
5. *Überqualifiziert: anderer Beruf:* Hierunter fallen die vom Ausbildungsniveau her überqualifizierten Personen, die auf Arbeitsplätzen beschäftigt sind, die mit ihrer Ausbildung kaum etwas zu tun haben. Beispiel: ein Hochschulabsolvent, der Taxi fährt.
6. *Unterqualifiziert:* Diese Arbeitskräfte sind für ihre Tätigkeit unterqualifiziert, d. h., sie sind auf Arbeitsplätzen tätig, die ein höheres Ausbildungsniveau als das eigene erfordern. Dies trifft beispielsweise auf Personen mit einer Berufsausbildung zu, die seit vielen Jahren auf einer Stelle arbeiten, für die zum Zeitpunkt der

Arbeitsplatzaufnahme eine Berufsausbildung, mittlerweile jedoch ein Universitätsabschluß erforderlich ist. Die meisten Unterqualifizierten dürften dieser Gruppe angehören, wohingegen eine Unterqualifikation mit gleichzeitiger Nichtübereinstimmung beim Qualifikationstyp seltener auftreten müßte.

III. Ostdeutsche und Westdeutsche

In der ersten Graphik werden die Arbeitnehmeranteile in diesen sechs Übereinstimmungsgruppen dargestellt. Dabei wird zwischen westdeutschen, ostdeutschen und ausländischen Frauen und Männern unterschieden³. Ein Beispiel: etwa sieben Prozent der westdeutschen Beschäftigten verfügen über keine besondere Berufsausbildung und arbeiten auch auf entsprechenden Arbeitsplätzen.

Die Graphik 1 belegt zunächst, daß sowohl bei Ostdeutschen als auch bei Westdeutschen die jeweils größte Gruppe aus den qualifizierten Arbeitnehmern besteht, die adäquat beschäftigt sind. Diese Personen haben eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluß, und sie arbeiten auch auf Stellen, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluß erfordern. Es wird aber auch deutlich, daß ein nicht unerheblicher Anteil der Beschäftigten für ihren Arbeitsplatz in der Tat überqualifiziert ist, d. h., ihre Qualifikation übertrifft die Arbeitsplatzanforderungen. Wenn man diese Arbeitnehmer weiterhin nach dem Grad ihrer Überqualifikation differenziert, stellt sich heraus, daß die meisten Überqualifizierten ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten kaum anwenden können.

Des weiteren zeigt sich, daß qualifizierte ostdeutsche Männer im Vergleich zu Westdeutschen einem größeren Risiko ausgesetzt sind, nicht gemäß ihrer Ausbildung beschäftigt zu werden⁴.

3 Die Datenbasis ist hier das Sozio-oekonomische Panel (Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel, Zehn Jahre Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 62 (1993) 1/2, S. 27–42. Eine ausführlichere Dokumentation der Operationalisierungen findet sich in Marc Szydlík, Zur Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatzanforderungen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29 (1996) 2, S. 295–306.

4 Hierbei werden natürlich nur die qualifizierten Arbeitnehmer einbezogen. D. h., es werden die adäquat beschäftigten Qualifizierten in Bezug gesetzt zu den Überqualifizierten. In Graphik 1 sind jedoch (in der ersten und letzten Übereinstimmungsgruppe) auch die Personen mit keiner besonderen Ausbildung enthalten (s. o.).

Dieses Ergebnis deutet auf eine Diskrepanz zwischen einer DDR-Ausbildung und den neuen Arbeitsplatzanforderungen im Zuge des Transformationsprozesses hin. Man kann prinzipiell argumentieren, daß Überqualifikationen besonders dann auftreten, wenn neue Technologien oder neue Produktions- und Organisationsweisen eingeführt werden bzw. wenn Berufe aussterben oder in andere, z. B. Billiglohnländer verlagert werden⁵. Wenn man sich auf die tatsächlichen Kenntnisse und Fähigkeiten bezieht, sind knapp 27 Prozent der westdeutschen und 33 Prozent der ostdeutschen Männer mit einer Berufsausbildung oder einem Hochschulstudium für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert. Wenn man lediglich die zertifizierten Ausbildungsabschlüsse berücksichtigt (s. o.), liegt der Anteil der westdeutschen überqualifizierten Männer bei etwa 23 Prozent, wobei die entsprechende Quote für Ostdeutsche weiterhin über 30 Prozent beträgt.

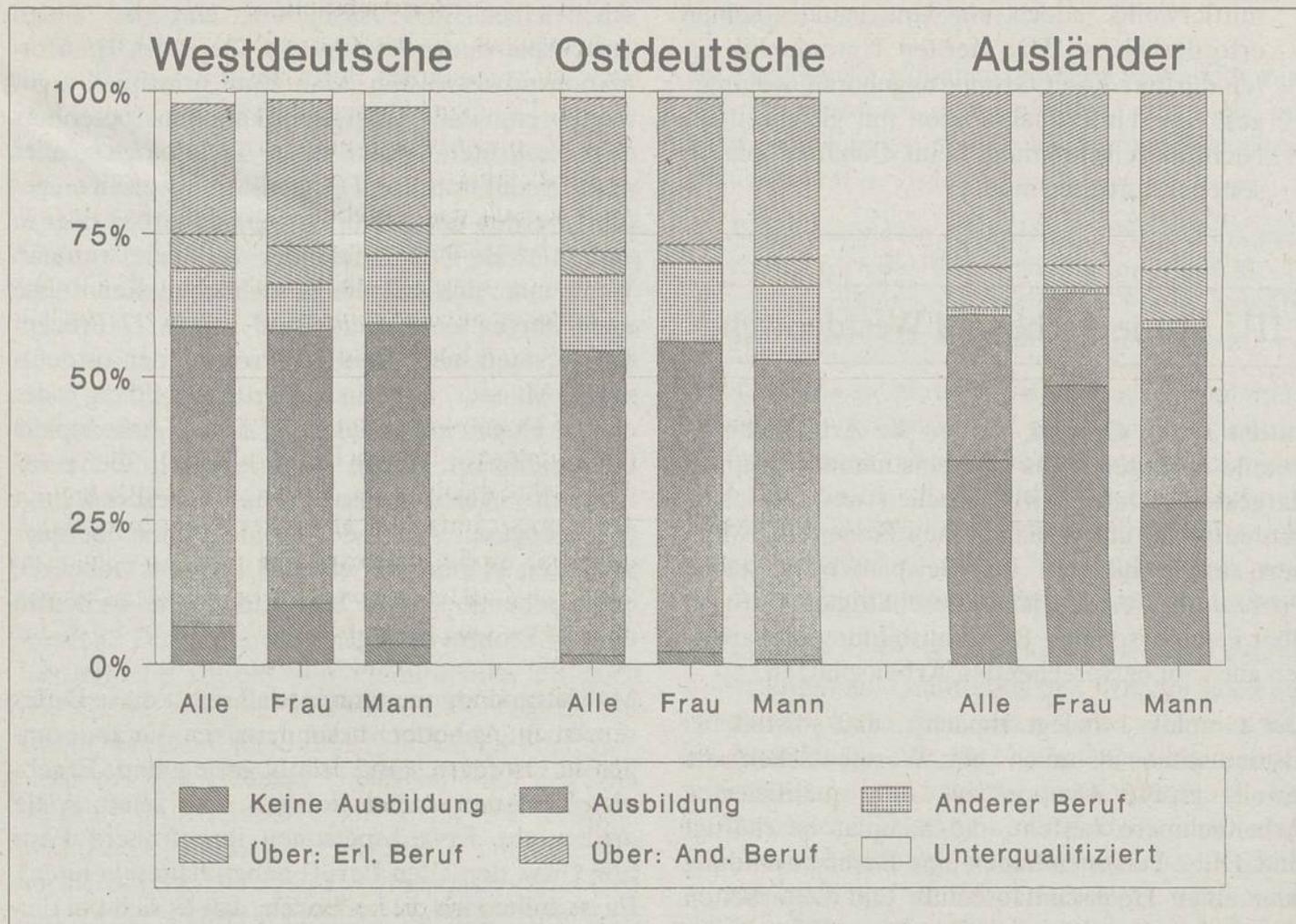
Man könnte argumentieren, daß selbst diese Differenzen in Anbetracht der massiven Veränderungen in Ostdeutschland relativ gering sind. Ergebnisse anderer Studien belegen, daß relativ viele ostdeutsche Erwerbspersonen ihre frühere Position (bzw. den alten Beruf) halten können⁶. Es ist zudem mit zu bedenken, daß es sich bei den hier einbezogenen Ostdeutschen in gewisser Weise um Arbeitsmarktgewinner handelt, die nicht von Arbeitslosigkeit oder einer mehr oder weniger freiwilligen (Früh-)Ausgliederung aus dem Arbeitsmarkt betroffen sind bzw. waren. Außerdem legen weitere Untersuchungen nahe, daß es in der Deutschen Demokratischen Republik eine größere Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz gegeben hat als in der ‚alten‘ Bundesrepublik (s. u.).

Westdeutsche qualifizierte Frauen sind, wie erwartet, einem größeren Risiko ausgesetzt, nicht adäquat beschäftigt zu werden. Dies dürfte unter anderem auf Faktoren wie familienbedingte Erwerbsunterbrechungen bei gleichzeitiger Dequalifizierung (aufgrund nicht genutzter Kenntnisse),

5 Dies dürfte dann nicht zuletzt auch ältere Arbeitskräfte treffen, deren Ausbildung vergleichsweise lange zurückliegt. Eine Differenzierung der in Graphik 1 vorgestellten Ergebnisse nach Altersgruppen belegt jedenfalls, daß ältere westdeutsche Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung deutlich häufiger inadäquat beschäftigt sind als jüngere (vgl. auch Abschnitt IV).

6 Vgl. Martin Diewald/Heike Solga, Ordnung im Umbruch? Strukturwandel, berufliche Mobilität und Stabilität im Transformationsprozeß, in: Lars Clausen (Hrsg.), Gesellschaften im Umbruch – Verhandlungen des 27. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle an der Saale 1995, Frankfurt am Main – New York 1996.

Graphik 1: Ausbildungsadäquanz von Westdeutschen, Ostdeutschen und Ausländern



Datenbasis: Sozio-ökonomisches Panel (1993). Hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

der Verlagerung von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer (z.B. Schneiderarbeiten), der beruflichen Segregation der Geschlechter sowie auf Arbeitsmarktdiskriminierungen zurückzuführen sein. Eine Erklärung für die umgekehrte Relation bei Ostdeutschen könnte auch darin liegen, daß ostdeutsche Frauen, die einen Großteil ihrer Kenntnisse nicht anwenden können, ein noch höheres Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen als Männer – und somit bei den Analysen nicht einbezogen sind. Zudem arbeiten ostdeutsche Frauen häufiger in Bereichen, die im Zuge des Transformationsprozesses besondere Chancen bieten (z.B. Banken und Versicherungen)⁷.

7 Siehe z.B. Karl Ulrich Mayer/Martin Diewald/Heike Solga, Processes of Social Exclusion and Inclusion on the Labor Market in the Transformation of East Germany. European Science Foundation Conference on 'Social Exclusion and Social Integration in Europe: Theoretical and Policy Perspectives on Poverty and Inequality', Blarney (Irland), 26.–31. März 1996 (Manuskript). M. Diewald/H. Solga (Anm. 6, S. 269) kommen zu dem Ergebnis, daß ostdeutsche Frauen, die sowohl 1989 als auch 1993 erwerbstätig waren, im Vergleich mit ostdeutschen Männern in diesem Zeitraum deutlich seltener in ein anderes Tätigkeitsfeld wechselten.

Ob man seine erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem Arbeitsplatz anwenden kann, hängt nicht zuletzt von der Art der beruflichen Qualifikationen ab. Vergleiche von Personen mit einer Berufsausbildung, mit einem Fachhochschulabschluß und einem Universitätsabschluß legen jedenfalls folgende Schlußfolgerung nahe: Je besser man ausgebildet ist, um so größer ist die Wahrscheinlichkeit, angemessen beschäftigt zu sein⁸.

Es ist allerdings nicht ganz einfach, sich auf genaue Anteile an überqualifizierten Beschäftigten je nach Ausbildungsniveau festzulegen (auf die Schwierigkeiten bei der Feststellung der Ausbil-

8 Siehe z.B. auch Hannelore Plicht/Karen Schober/Franziska Schreyer, Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen – Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensus 1985 bis 1991, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 27 (1994) 3, S. 177–204. Dies muß jedoch nicht bedeuten, daß Doppelqualifikationen von entsprechend größerem Nutzen sind (vgl. Felix Büchel, Der hohe Anteil an unterwertig Beschäftigten bei jüngeren Akademikern: Karrierezeitpunkt- oder Strukturwandel-Effekt?, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29 (1996) 2, S. 279–294).

dungsadäquanz wurde bereits hingewiesen). Wenn man die Ergebnisse verschiedener Studien miteinander vergleicht, so divergieren diese vor allem bei den Anteilen von Personen mit einer Berufsausbildung. In bezug auf Hochschulabsolventen ist man sich jedoch relativ einig. Der entsprechende Anteil bei Westdeutschen dürfte demnach im Bereich 20 Prozent minus x liegen. So ermittelt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln eine Akademiker-Überqualifikationsquote von einem Fünftel, während Hannelore Plicht u. a. auf der Grundlage der Mikrozensus von 1985 bis 1991 für Personen mit einem Fachhochschulabschluß eine entsprechende Quote zwischen 10 und 20 Prozent und für Universitätsabsolventen einen Anteil zwischen 8 und 16 Prozent feststellen. Felix Büchel kommt für Westdeutsche mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluß auf rund 15 Prozent⁹. Die hier ermittelten 17 Prozent entsprechen somit in etwa diesen anderen Ergebnissen.

In bezug auf Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung ergibt sich ein deutlich uneinheitlicheres Bild. James C. Witte und Arne L. Kalleberg kommen zu dem Ergebnis, daß sogar etwa 50 Prozent der Westdeutschen mit einer Berufsausbildung inadäquat beschäftigt sind, während Christoph F. Büchtemann u. a. auf der Basis von Längsschnittanalysen feststellen, daß rund 30 Prozent der Arbeitskräfte fünf Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule für ihre Tätigkeit überqualifiziert sind. Manfred Tessaring berichtet, daß 28 Prozent der Fachkräfte mit betrieblicher oder berufsfachschulischer Ausbildung auf Nichtfacharbeiterpositionen, als un- oder angelernte Hilfskräfte, tätig sind. Hannelore Plicht u. a. kommen auf einen Anteil von 25 Prozent überqualifizierte Erwerbstätige mit einer abgeschlossenen Lehre bzw. Berufsfachschule, und Felix Büchel ermittelt rund 20 Prozent überqualifizierte Westdeutsche mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung¹⁰. Die

9 Vgl. Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Akademiker-Beschäftigung – Ein Fünftel unter Niveau, 20 (1994) 30, S. 4–5. H. Plicht u. a. (Anm. 8); Felix Büchel, Unterwertige Beschäftigung in Ostdeutschland – Erste Informationen zu Größenordnungen und Entwicklungstendenzen, in: Doris Beer/Christian Brinkmann/Axel Deeke/Sabine Schenk (Hrsg.), Empirische Arbeitsmarktforschung zur Transformation in Ostdeutschland, SAMF-Arbeitspapier, (1995) 4, S. 187–195 (SAMF = Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung). Beim Vergleich mit den Ergebnissen von H. Plicht u. a. ist auch zu bedenken, daß sich die vorliegende Studie auf die abhängig Beschäftigten konzentriert und unter den Hochschulabsolventen sowohl Personen mit einem Universitäts- als auch einem Fachhochschulabschluß gefaßt sind.

10 Vgl. James C. Witte/Arne L. Kalleberg, Matching Training and Jobs: The Fit Between Vocational Education and Employment in the German Labor Market, in: Euro-

vier letztgenannten Studien beziehen sich auf die zertifizierten Berufsabschlüsse, so daß die hier festgestellten 26 bis knapp 29 Prozent bei Westdeutschen mit einem Berufszertifikat im Mittelfeld dieser Untersuchungsergebnisse liegen (bei Ostdeutschen ergibt sich ein Anteil von 30 Prozent). Trotz dieser Unterschiede bei den Prozentzahlen wird jedoch das Ergebnis, daß Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung im Vergleich zu Hochschulabsolventen deutlich häufiger unterhalb ihres Ausbildungsniveaus eingesetzt werden, auch von den anderen Studien bestätigt.

Daß Ostdeutsche eher überqualifiziert sind als Westdeutsche, läßt sich vor allem auch an den Hochschulabsolventen ablesen. Ostdeutsche Arbeitnehmer mit einer Hochschulausbildung haben offenbar größere Schwierigkeiten, eine adäquate Stelle zu finden. Zudem zeigt sich bei den Beschäftigten mit einer Berufsausbildung, daß westdeutsche Überqualifizierte deutlich häufiger auf Stellen tätig sind, die immerhin noch eine längere Einarbeitung oder besondere Lehrgänge bzw. Kurse erfordern. Ostdeutsche sind hingegen relativ oft auf den einfachsten Arbeitsplätzen beschäftigt.

Auch wenn sich dieser Beitrag auf West- und Ostdeutsche konzentriert, so soll hier die Arbeitsmarktsituation von in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Ausländern nicht völlig außer acht gelassen werden¹¹. Graphik 1 führt die Übereinstimmungsanteile der abhängig beschäftigten Türken, Jugoslawen, Italiener, Griechen und Spanier auf. Es zeigt sich einerseits, daß Ausländer deutlich geringere Qualifikationen aufweisen als Deutsche. Andererseits sind die qualifizierten Ausländer einem sehr viel höheren, nämlich einem etwa doppelt so hohen Risiko ausgesetzt, inadäquat beschäftigt zu sein: Etwa 60 Prozent der qualifizierten Ausländer sind für ihre Tätigkeit überqualifiziert. Daß Ausländerinnen besonders häufig überqualifiziert sind, mag nicht zuletzt an

pean Sociological Review, 11 (1995) 3, S. 293–317; Christoph F. Büchtemann/Jürgen Schupp/Dana J. Soloff, Übergänge von der Schule in den Beruf – Deutschland und USA im Vergleich, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 26 (1993) 4, S. 507–520 (insbesondere S. 514, s. dort in Tabelle 2b die Personenanteile unter A und B); Manfred Tessaring, Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven – Ein Beitrag zur gegenwärtigen Diskussion, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 26 (1993) 2, S. 131–161 (hier S. 147); H. Plicht u. a. (Anm. 8); F. Büchel (Anm. 9).

11 Vgl. Marc Szydlík, Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48 (1996) 4, S. 658–676.

ihrem hohen Beschäftigungsanteil im sekundären Arbeitsmarktsegment liegen¹².

Besonders interessant ist es, die erste von der zweiten Immigrantengeneration zu unterscheiden. Hier stellt sich insbesondere die Frage, inwiefern sich ethnische Ungleichheiten über die Generationen verringern. Weitere empirische Analysen kommen in der Tat zu dem Ergebnis, daß die Mitglieder der zweiten Immigrantengeneration sowohl besser qualifiziert sind als auch einen geringeren Anteil an inadäquater Beschäftigung aufweisen. Während nur jeder dritte Qualifizierte der ersten Generation einer angemessenen Tätigkeit nachgeht, so trifft dies bei der zweiten Generation bereits auf drei von fünf Ausgebildeten zu. Die Unterschiede zwischen der ersten und der zweiten Generation sind dabei für Frauen noch größer als für Männer – dies liegt an der besonders ungünstigen Situation der ersten Ausländerinnengeneration. Dennoch zieht die zweite Ausländergeneration mit den deutschen Arbeitskräften längst nicht gleich, und zwar weder im Schul- und Berufsausbildungssystem noch auf dem Arbeitsmarkt. Der Anteil der qualifizierten Ausländer der zweiten Generation, die einer angemessenen Tätigkeit nachgehen, liegt immer noch deutlich unter dem der Deutschen. Zudem sprechen eine Reihe von Entwicklungen für eine Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen von Immigranten in der Bundesrepublik Deutschland (z. B. aufgrund der Wiedervereinigung, einer Erweiterung der Europäischen Union um osteuropäische Länder sowie der fortschreitenden Verschlankung der bundesrepublikanischen Produktion und Dienstleistungen).

Bei der Untersuchung der Ausbildungsadäquanz aus dem Blickwinkel sozialer Ungleichheiten stellt sich insbesondere die Frage nach den Folgen einer Überqualifikation für die Individuen. Was bedeutet es für arbeitsmarktgenerierte soziale Ungleichheiten, wenn man nicht gemäß seiner erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten beschäftigt ist? Zur Beantwortung dieser Frage wird hier zunächst auf die Arbeitseinkommen eingegangen. In Abschnitt V geht es dann auch um die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit.

In der folgenden Tabelle wird zwischen drei Qualifikations- und den oben beschriebenen sechs Übereinstimmungsgruppen sowie zwischen west- und ostdeutschen Arbeitnehmern unterschieden.

12 Vgl. ders., Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland – Eine empirische Analyse mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels, 1984–1988, Berlin 1990.

Für diese Gruppen werden die Bruttostunden-einkommensmediane ermittelt. Es zeigt sich beispielsweise, daß der mittlere westdeutsche Arbeitnehmer, der weder über eine Berufsausbildung noch über einen Hochschulabschluß verfügt und gleichzeitig auf einem Arbeitsplatz beschäftigt ist, der eine solche Qualifikation auch nicht voraussetzt, 15,72 DM brutto pro Stunde verdient¹³.

Die Tabelle belegt vor allem, daß die Arbeitseinkommen weder alleine von der Ausbildung noch ausschließlich vom Arbeitsplatz abhängen. Die Verdiensthöhen ergeben sich vielmehr aus einer Kombination zwischen Qualifikation und Tätigkeit. Überqualifizierte erhalten ein wesentlich geringeres Entgelt als jemand mit einer ähnlichen Ausbildung, der jedoch adäquat beschäftigt ist. So erreicht beispielsweise der mittlere westdeutsche Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung, der auf einem entsprechenden Arbeitsplatz tätig ist, einen Bruttostundenverdienst von 21,04 DM. In der Gruppe der Überqualifizierten mit relativ großer Ausbildungsredundanz erhält der mittlere Beschäftigte mit einer Berufsausbildung jedoch lediglich 18,74 DM (bei Akademikern ist diese Diskrepanz noch viel größer). Daß die Einkommen nicht nur von der Ausbildung abhängen, zeigt sich auch sehr deutlich beim Vergleich der adäquat Beschäftigten mit den Unterqualifizierten. Wenn man als Westdeutscher mit einer Berufsausbildung einer Tätigkeit nachgeht, für die in der Regel jedoch ein abgeschlossenes Hochschulstudium vonnöten ist, steigt der Verdienst deutlich auf 30,66 DM. Für Ostdeutsche ergeben sich ähnliche Relationen.

Umgekehrt ist für die Arbeitseinkommen jedoch nicht nur der Arbeitsplatz das Maß aller Dinge. Je nach Ausbildung erreichen die Beschäftigten auf Stellen mit ähnlichen Arbeitsplatzanforderungen unterschiedlich hohe Entgelte. So verdient zum Beispiel der mittlere überqualifizierte Westdeutsche mit einer Berufsausbildung wesentlich mehr als die mittlere adäquat eingesetzte Person, die über keine besondere Ausbildung verfügt; bei Hochschulschulabsolventen ist die entsprechende Differenz sogar noch größer. Dies spricht nicht zuletzt für das Arbeitsplatzwettbewerbmodell

13 Im Gegensatz zu den Monatsverdiensten werden dadurch sowohl mögliche Erwerbsumfangs- als auch Selektionseffekte (beispielsweise durch eine Konzentration auf Vollerwerbstätige) vermieden. Anhand der Bruttoentgelte werden die Einkommensdifferenzen erfaßt, die tatsächlich auf Arbeitsstrukturen zurückgehen und nicht etwa auf Steuer- und Abgabeeffekten beruhen.

Tabelle: Mittlere Stundeneinkommen westdeutscher und ostdeutscher Arbeitnehmer 1993 (in DM)

	Erworbene Qualifikation		
	Keine bes. Ausb.	Beruf	Hochschule
<i>Westdeutsche</i>			
Keine besondere Ausbildung	15,72	-	-
Ausbildung	-	21,04	36,37
Anderer Beruf	-	23,00	35,87*
Überqualifiziert: Erlerner Beruf	-	19,23	30,66
Überqualifiziert: Anderer Beruf	-	18,74	25,12*
Unterqualifiziert	#	30,66	-
<i>Ostdeutsche</i>			
Keine besondere Ausbildung	11,50*	-	-
Ausbildung	-	13,88	20,70
Anderer Beruf	-	13,03	19,42*
Überqualifiziert: Erlerner Beruf	-	11,76	17,25*
Überqualifiziert: Anderer Beruf	-	11,56	14,37
Unterqualifiziert	#	19,07*	-

Datenbasis: Sozio-ökonomisches Panel (1993). Hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen. ‚-‘ = Kombination nicht möglich. ‚#‘ = Fallzahl < 10. ‚*‘ = Fallzahl < 30.

von Lester C. Thurow¹⁴. Dabei werden die potentiellen Arbeitskräfte unter anderem hinsichtlich der Kosten für ihre innerbetriebliche Einarbeitung in Konkurrenz zueinander gesehen. Wer sich aufgrund dieses Kriteriums weiter vorne in der Arbeitskräfteschlange befindet, wird zuerst auf den zur Verfügung stehenden Arbeitsplatz eingestellt.

Daraus ergibt sich einerseits, daß es tatsächlich Beschäftigte geben kann, die für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert sind. Andererseits kann vermutet werden, daß diese Überqualifizierten, da sie nur einen Teil ihrer erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten direkt einsetzen können, weniger verdienen, als wenn sie auf einem adäquaten, also anspruchsvolleren Arbeitsplatz tätig wären. Die Tabelle zeigt jedenfalls, daß die über die erforderliche Qualifikation hinausgehenden Ausbildungsjahre ebenfalls „Renditen“ bringen – allerdings nicht in demselben Maße wie bei einer adäquaten Beschäftigung (z. B. 15,72 vs. 18,74 vs. 21,04). Gleichzeitig wird belegt, daß eine über die Arbeitsplatzanforderungen hinausgehende Ausbildung ein höheres Entgelt mit sich bringt, wenn die ausgeübte Tätigkeit immerhin noch mit dem Qualifikationstyp übereinstimmt. Je mehr Kenntnisse angewendet werden können, um so höher ist das Arbeitseinkommen¹⁵.

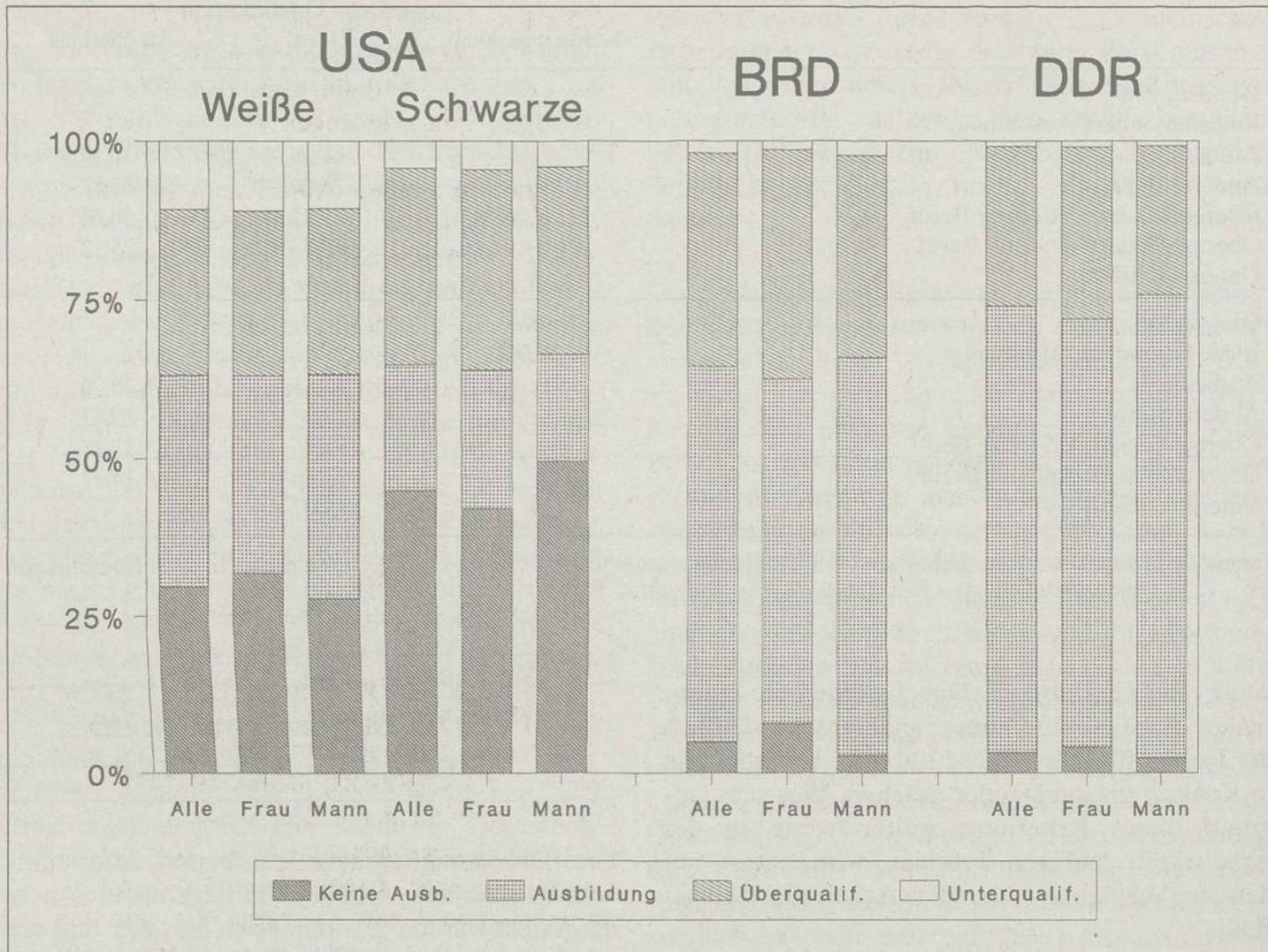
14 Vgl. Lester C. Thurow, *Generating Inequality*, New York 1975.

15 Die in der Tabelle aufgeführten Ergebnisse werden durch entsprechende Analysen mit komplexen statistischen Verfahren insgesamt bestätigt.

IV. Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich

Um Besonderheiten herauszuarbeiten, ist es sinnvoll, Vergleiche anzustellen. Im folgenden soll also dargestellt werden, inwiefern sich die ‚alte‘ und die ‚neue‘ Bundesrepublik Deutschland, die Deutsche Demokratische Republik und die Vereinigten Staaten von Amerika hinsichtlich des Zusammenbringens von Individuen und Arbeitsplätzen unterscheiden. Einerseits kann damit die Qualität und Effizienz der jeweiligen Berufsausbildungssysteme besser eingeschätzt werden. Andererseits sind bei der Untersuchung von arbeitsmarktvermittelten sozialen Ungleichheiten Vergleiche zwischen Wirtschaftssystemen besonders aufschlußreich. Es ist von besonderem Interesse, inwiefern verschiedene Wirtschaftsverfassungen ähnliche bzw. unterschiedliche Allokationsmechanismen aufweisen. Dabei liegen die USA und die DDR hinsichtlich ihrer Wirtschaftsverfassungen sicherlich am weitesten auseinander, wobei die BRD eine mittlere Position einnimmt. Die USA liegen mit ihrem deutlich ‚deregulierten‘ Arbeitsmarkt näher an einem marktwirtschaftlichen Ideal als die hochinstitutionalisierte Bundesrepublik Deutschland. Umgekehrt kann die Deutsche Demokratische Republik auch im Vergleich mit anderen ehemaligen Ostblockländern als relativ nahe an einem planwirtschaftlichen Ideal eingestuft werden. So ist beispielsweise auch das sozialistische Ungarn den planwirtschaftlichen Systemen zuzurechnen.

Graphik 2: Ausbildungsadäquanz von Arbeitnehmern in den USA, der ‚alten‘ Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik



Datenbasis: Panel Study of Income Dynamics (1985); Sozio-ökonomisches Panel (1990). Hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Hier herrschten jedoch seit Ende der sechziger/Anfang der siebziger Jahre gerade auf betrieblicher Ebene mehr Freiheiten, als dies in der DDR der Fall war¹⁶.

In Graphik 2 werden, ähnlich wie in der ersten Graphik, die Übereinstimmungsanteile der abhängig Beschäftigten aufgeführt. Dabei wird zwischen Weißen und Schwarzen in den USA, Deutschen in der ‚alten‘ Bundesrepublik Deutschland und Deutschen in der Deutschen Demokratischen Republik unterschieden. Allerdings kann hier aufgrund des Fehlens entsprechender Informationen bei der US-amerikanischen Befragung (PSID) ‚lediglich‘ eine Ausbildungs(in)adä-quanz hinsichtlich des Qualifikationsniveaus festgestellt werden¹⁷. Es wird somit zwischen Personen unterschieden, die

- keine besondere Ausbildung aufweisen und auf einem entsprechenden Arbeitsplatz tätig sind;
- über besondere berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen und ebenfalls adäquat beschäftigt sind;
- ein höheres Ausbildungsniveau aufweisen als die Stelle erfordert und
- für ihren Arbeitsplatz unterqualifiziert sind¹⁸.

¹⁸ Dabei werden die Arbeitskräfte und die Arbeitsplätze jeweils drei Qualifikations(anforderungs)niveaus zugeordnet: a) Keine weitere Ausbildung; b) Berufsausbildung (DDR und BRD) bzw. Highschool-Abschluß plus Vocational Training oder Collegebesuch ohne Abschluß oder Associate Degree (USA) und c) Hochschulabschluß (DDR und BRD) bzw. Collegeabschluß (USA). Aus der Kombination dieser drei Ausbildungs- und Arbeitsplatzkategorien ergeben sich dann die vier Übereinstimmungsgruppen (so wird z.B. jemand als überqualifiziert erachtet, wenn sie/er einen Collegeabschluß hat, jedoch einer Tätigkeit nachgeht, für die ‚nur‘ ein Collegebesuch ohne Abschluß vonnöten ist).

¹⁶ Vgl. Rainer Deppe/Dietrich Hoß, Arbeitspolitik im Staatssozialismus. Zwei Varianten: DDR und Ungarn, Frankfurt am Main – New York 1989.

¹⁷ Vgl. Martha S. Hill, The Panel Study of Income Dynamics. A User's Guide, Newbury Park u. a. 1991.

Zunächst zeigt sich, daß in den Vereinigten Staaten deutlich weniger Arbeitnehmer über eine höhere Ausbildung verfügen als in der DDR und der Bundesrepublik Deutschland. 36 Prozent der US-amerikanischen Arbeitnehmer weisen höchstens einen Highschool-Abschluß (also eine zwölfjährige Schulausbildung) auf¹⁹. In der Deutschen Demokratischen Republik waren hingegen nur dreieinhalb Prozent der Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung oder Universitätsabschluß. Bei Westdeutschen trifft dies aufgrund dieser Auswertungen für knapp fünf Prozent der Arbeitnehmer zu²⁰.

Alle drei Länder zeichnen sich durch eine deutliche Diskrepanz zwischen den gesamten erworbenen und den gesamten erforderlichen Qualifikationen aus. Das heißt, es werden insgesamt weniger Kenntnisse verlangt als vorhanden sind. Die größte Übereinstimmung zwischen erworbenen und erforderlichen Qualifikationen existierte in der Deutschen Demokratischen Republik. Damit wird die These bestätigt, daß es in einer Planwirtschaft – wie der DDR – eine größere Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz gibt. Wenn die zur Verfügung stehenden Qualifikationen zentral auf die Nachfrage abgestimmt werden, dürften sich redundante Qualifikationen aufgrund von Informationsdefiziten der Individuen bzw. aufgrund von nicht nach einem nutzenmaximierenden rationalen Kalkül entscheidenden Schülern bzw. deren Eltern in gewissen Grenzen halten.

Die geringste Übereinstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt existiert in den USA. Ein Grund hierfür dürfte im weniger regulierten Ausbildungssystem und den weniger formalisierten Arbeitsplatzanforderungen in den Vereinigten Staaten liegen. Besonders die Quote der formal Unterqualifizierten zeigt, daß sich die Arbeits-

platzanforderungen in den USA weniger strikt an formalen Ausbildungsabschlüssen orientieren als in der Bundesrepublik und der DDR. Zudem sind in den Vereinigten Staaten tayloristische Produktionsweisen mit den damit einhergehenden geringen Arbeitsplatzanforderungen weiterhin weit verbreitet. Aufgrund dieser Analysen sind 40 Prozent der qualifizierten weißen Amerikaner für ihre Tätigkeit überqualifiziert. Bei schwarzen Männern liegt diese Quote sogar bei 60 Prozent. Demgegenüber weist die Bundesrepublik Deutschland – und das galt auch für die Deutsche Demokratische Republik – eine deutlich bessere Nutzung der zur Verfügung stehenden Qualifikationen auf (vgl. auch Graphik 1).

Weitere Analysen ergeben, daß sich die drei Länder nicht nur in den Anteilen an Überqualifizierten unterscheiden, sondern auch in der Zusammensetzung der Übereinstimmungsgruppen. Besonders interessant ist hierbei eine Differenzierung nach Altersgruppen. Für Westdeutsche mit einer Berufsausbildung zeigt sich, daß das Risiko, überqualifiziert zu sein, mit dem Alter zunimmt. In den USA ergibt sich jedoch der genau umgekehrte Zusammenhang: Hier sind es gerade die Jüngeren, die besonders häufig inadäquat beschäftigt sind. Diese Ergebnisse reflektieren nicht zuletzt Unterschiede zwischen den spezifischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystemen in den USA und der Bundesrepublik Deutschland.

Beim bundesrepublikanischen dualen Ausbildungssystem dürften jüngere Arbeitskräfte auch deshalb eine größere Übereinstimmung aufweisen, weil ihre beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse erst kürzlich erworben wurden und somit noch nicht der Entwertung aufgrund technologischer Weiterentwicklungen unterliegen. Der relativ enge Betriebsbezug der dualen Berufsausbildung dürfte sich somit gerade für Jüngere auszahlen. In den USA gibt es jedoch kein entwickeltes betriebliches Qualifikationssystem mit standardisierten Ausbildungsrichtlinien, so daß die notwendigen Fähigkeiten oftmals direkt am Arbeitsplatz erlernt werden. Dort dürften sich die Beschäftigten somit erst mit der Zeit auf einen adäquaten Arbeitsplatz hocharbeiten: ohne on-the-job-Training bedeutet eine US-amerikanische, betriebsfernere Ausbildung oftmals, daß besondere Anforderungen noch nicht erfüllt werden können. Allerdings scheint on-the-job-Training dann aber auch besser vor Dequalifizierungen im Laufe des Erwerbslebens – u. a. aufgrund einer größeren Zeitspanne seit der allgemeinen Ausbildung – zu schützen.

19 Sowohl in den USA als auch in der Bundesrepublik liegt das mittlere Alter beim Schulabschluß bei 18 Jahren. In der BRD verlassen die Hauptschüler die allgemeinbildende Schule im Ideal mit 16, die Realschüler mit 17 und die Gymnasiasten mit 19,5 Jahren. In den USA endet die einheitliche Highschool mit dem 18ten Lebensjahr, wobei diese jedoch von 15 bis 20 Prozent vorher abgebrochen wird – in der alten Bundesrepublik lag der Anteil der Schulabbrecher im Jahre 1991 bei unter sieben Prozent (vgl. z. B. Chr. F. Büchtemann u. a., Anm. 10).

20 Da auch in dieser Übersicht eher die tatsächlichen als die zertifizierten Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden, ergibt sich hier ein niedrigerer Unqualifiziertenanteil als in der amtlichen Statistik (Statistisches Bundesamt [Hrsg.], Statistisches Jahrbuch 1994 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1994, S. 124 und eigene Berechnungen).

V. Transformation in Ostdeutschland

In Abschnitt IV wurde unter anderem der Übereinstimmung von erworbenen und erforderlichen Qualifikationen in der Deutschen Demokratischen Republik nachgegangen. Als nächstes soll festgestellt werden, inwiefern sich im Zuge des Transformationsprozesses Veränderungen für die Arbeitskräfte ergeben haben. Die entsprechenden Auswertungen können einerseits einen Hinweis auf die Frage geben, inwiefern sich ostdeutsche Arbeitskräfte in der Lage sehen, ihre in der DDR erworbenen Qualifikationen unter den neuen Bedingungen anzuwenden. Andererseits soll hier anhand der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit einer weiteren Folge einer Ausbildungs(in)adäquanz nachgegangen werden.

Wenn man die jeweiligen Übereinstimmungsanteile des Jahres 1990 mit denen des Jahres 1993 vergleicht, stellt man fest, daß sich für Ostdeutsche im Gegensatz zu Westdeutschen der Anteil der Überqualifizierten vergrößert hat (vgl. auch die Graphiken 1 und 2). Auch dieses Ergebnis spricht für die Hypothese, daß technologischer bzw. arbeitsorganisationaler Wandel zu höheren Überqualifikationsquoten führt (vgl. Abschnitt III).

Anhand von Graphik 3 soll nun verfolgt werden, was aus den Personen geworden ist, die 1990 adäquat oder inadäquat beschäftigt waren. Hierfür werden drei Personengruppen unterschieden, nämlich

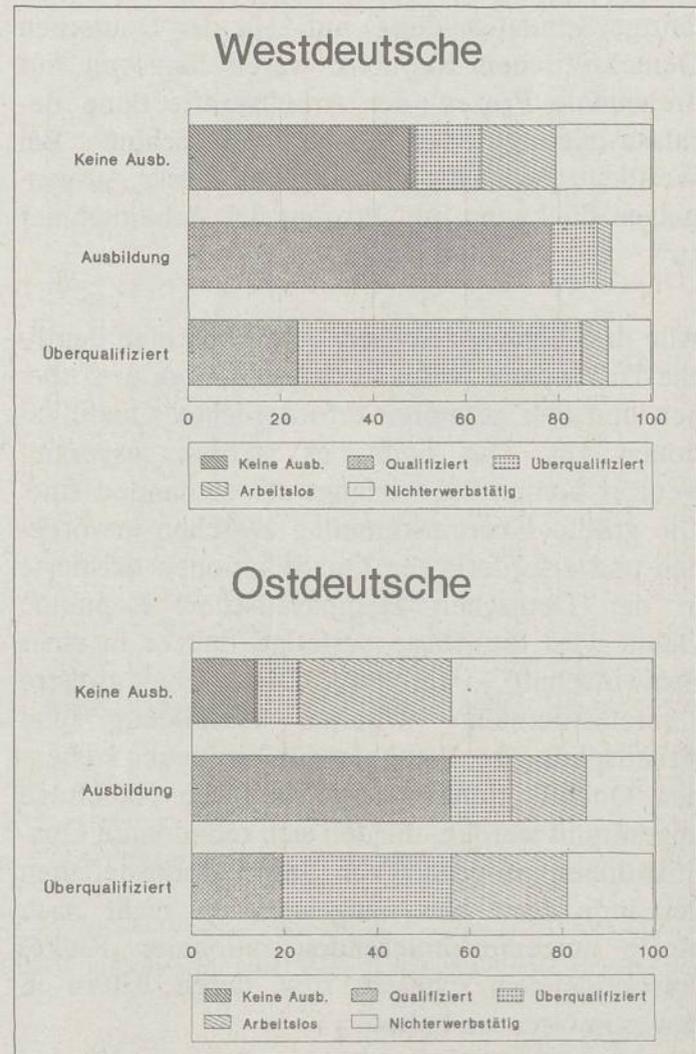
- Arbeitnehmer mit keiner besonderen Ausbildung, die 1990 auf einem entsprechenden Arbeitsplatz tätig waren;
- qualifizierte Arbeitskräfte, die ebenfalls adäquat beschäftigt waren (also auf einer Stelle arbeiteten, die besondere Qualifikationen erforderte) und
- Überqualifizierte.

Dabei wird nicht nur auf Erwerbstätige abgestellt, sondern auch auf die Beschäftigten, die drei Jahre nach dem Zusammenbruch der DDR entweder arbeitslos oder nichterwerbstätig waren.

Der erste Balken zeigt eindrucksvoll, daß die wenigen Unqualifizierten in der DDR in ihrer übergroßen Mehrheit unter den neuen Arbeitsmarktbedingungen wenig Chancen hatten. Beinahe vier Fünftel von ihnen waren 1993 nicht mehr erwerbstätig: Hier handelt es sich nicht

zuletzt um ältere Arbeitskräfte, die in den Ruhestand bzw. Vorruhestand gingen.

Graphik 3: Die Mobilität zwischen Übereinstimmungsgruppen (1990–1993)



Datenbasis: Sozio-ökonomisches Panel (1990 bis 1993). Hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Gleichzeitig wird deutlich, daß ostdeutsche im Vergleich zu westdeutschen Qualifizierten ein größeres Risiko aufweisen, drei Jahre nach der Einheit überqualifiziert zu sein. Es ist jedoch nicht zu übersehen, daß die große Mehrheit weiterhin (bzw. wieder) auf einem adäquaten Arbeitsplatz tätig ist.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis von Graphik 3 ist, daß das Arbeitslosigkeitsrisiko nicht zuletzt von der Ausbildungsadäquanz abhängt. Wer für seinen Arbeitsplatz überqualifiziert ist, muß im Vergleich mit adäquat beschäftigten Qualifizierten neben einem geringeren Einkommen auch ein deutlich größeres Risiko hinnehmen, arbeitslos zu werden. Eine Ursache hierfür mag darin liegen, daß diese Überqualifizierten im sekundären Arbeitsmarktsegment tätig sind²¹.

21 Vgl. M. Szydlik (Anm. 12).

VI. Schlußbemerkungen

Wenn man davon ausgeht, daß sich in modernen Gesellschaften soziale Ungleichheiten vor allem auf dem Arbeitsmarkt manifestieren, reicht es nicht aus, lediglich die Ausbildung *oder* die Arbeitsmarktposition der Individuen festzustellen. Vielmehr sollte den spezifischen Verbindungen von Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes nachgegangen werden.

Die Ausbildungsadäquanz ist an sich eine Dimension von sozialen Ungleichheiten. Sie hat aber auch bedeutsame Folgen für weitere Ungleichheitsdimensionen. So ist die Übereinstimmung bzw. Nichtübereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatz beispielsweise eine wichtige Ursache für Einkommensungleichheiten. Je besser es gelingt, die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten direkt einzusetzen, je geringer also die redundanten Qualifikationen sind, um so mehr lohnt sich die Ausbildung und um so höher ist das Arbeitsentgelt. Gleichzeitig werden adäquat beschäftigte Qualifizierte auch deutlich seltener arbeitslos. Es zeigt sich also eine Kumulation von positiven (negativen) Folgen einer Ausbildungs(in)adäquanz.

Das Vorurteil, daß Hochschulabsolventen besonders häufig inadäquat beschäftigt seien, liegt möglicherweise nicht zuletzt am populären Bild vom taxifahrenden Akademiker. Nichtsdestotrotz sind Universitätsabsolventen besonders häufig in der Lage, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem Arbeitsplatz anwenden zu können²². Dazu kommt, daß die Arbeitslosenquote von Akademikern genauso deutlich unter dem nationalen Durchschnitt liegt, wie ihre Einkommen wesentlich höher ausfallen²³. All dies dürfte nicht zuletzt daran liegen, daß sich die Anzahl der Hochschulabsolventen und die

22 Siehe Anm. 1.

23 Vgl. z. B. Klaus Parmentier/Franziska Schreyer/Manfred Tessaring, Aktuelle Befunde zur Beschäftigung und Arbeitsmarktsituation von Akademikerinnen und Akademikern, in: Manfred Tessaring (Hrsg.), Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 201, Nürnberg 1996. Dabei existieren durchaus Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen, zwischen Fächern bzw. Fächerkombinationen sowie zwischen Studentinnen und Studenten desselben Hauptfaches, die jedoch unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt, unterschiedliche Nebenfächer gewählt und unterschiedliche Praktika absolviert haben (z. B. H. Plicht u. a. [Anm. 8]; Josef Brüderl/Thomas Hinz/Monika Jungbauer-Gans, Münchner Soziologinnen und Soziologen im Beruf, in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 18 [1995] 4, S. 328–345 [siehe auch die anderen Aufsätze in diesem Band]).

der Arbeitsplätze, die eine Hochschulausbildung voraussetzen, in etwa die Waage halten. Prognosen für die Zukunft anzustellen, ist generell ein schwieriges Unterfangen²⁴. Zwar spricht der voraussichtlich steigende Anteil der Arbeitsplätze mit Hochschulqualifikationsanforderungen dafür, daß die vergleichsweise günstige Arbeitsmarktsituation von Universitätsabsolventen auch in der Zukunft fortbesteht. Allerdings weisen Faktoren wie z. B. das Einstellungsverhalten des öffentlichen Dienstes, in dem generell eine deutlich größere Chance auf eine adäquate Beschäftigung als in der Privatwirtschaft besteht, darauf hin, daß insbesondere für die jüngeren Jahrgänge der Anteil an überqualifizierten Akademikern zunehmen wird²⁵.

Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung sind hingegen einem deutlich größeren Risiko ausgesetzt, einen umfangreichen Teil ihrer beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten letztendlich nicht anwenden zu können. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt in der Tatsache, daß es viel mehr Personen mit einer Berufsausbildung gibt als Arbeitsplätze, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Dies verweist auf die Notwendigkeit, über unternehmerische bzw. technologische Innovationen marktfähige Produkte zu entwickeln, die zu anspruchsvollen Arbeitsplätzen führen. Der größere Überqualifiziertenanteil älterer Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland – im Gegensatz zu den USA – weist auf Probleme bei der beruflichen Fortbildung hin. Obwohl das bundesrepublikanische betriebsnahe duale Ausbildungssystem insgesamt zu einer relativ großen Übereinstimmung zwischen Qualifikation und Arbeitsplatz beiträgt, belegen die Ergebnisse für die USA die besondere Bedeutung von on-the-job-Training. Damit ist für die Bundesrepublik Deutschland nicht zuletzt ein Plädoyer für die Förderung von Weiterbildung und Umschulungen zu halten, die möglichst betriebsnah erfolgen sollten. Hier wären vor allem auch Maßnahmen zur Verbesserung der eingeschränkten Weiterbildungskapazitäten von Klein- und Mittelbetrieben erfolgversprechend²⁶.

Sowohl ost- als auch westdeutsche sowie ausländische Frauen und Männer weisen deutliche Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz auf. Die meisten dieser inadäquat Beschäftigten sind überqualifiziert und können ihre beruflichen

24 Vgl. ebd.

25 Vgl. F. Büchel (Anm. 8).

26 Auf problematische Entwicklungen im Bereich der Ausbildungssituation von Jugendlichen geht bspw. Erich Raab in diesem Heft ein.

Kenntnisse und Fähigkeiten kaum einsetzen. Allerdings existieren zwischen diesen sechs Arbeitnehmergruppen zum Teil große Unterschiede sowohl hinsichtlich des Überqualifikationsrisikos als auch bezüglich der Folgen einer Ausbildungsinadäquanz für weitere arbeitsmarktvermittelte soziale Ungleichheiten. Frauen sind generell häufiger inadäquat beschäftigt als Männer, und Ausländer haben im Vergleich zu Deutschen wesentlich schlechtere Chancen, ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten auf ihren Arbeitsplätzen anzuwenden. Dies gilt auch für die zweite Ausländergeneration, mehr jedoch für die erste.

Ostdeutsche Arbeitnehmer haben ein höheres Überqualifikationsrisiko als westdeutsche. Gleichzeitig müssen die inadäquat beschäftigten Ostdeut-

schen auch höhere Einkommenseinbußen in Kauf nehmen. Die Veränderungen aufgrund des Transformationsprozesses führen dazu, daß der Anteil der überqualifizierten Ostdeutschen angestiegen ist. Dies ist ein Hinweis darauf, daß Qualifikationen, die in der Deutschen Demokratischen Republik erworben wurden, nur eingeschränkt in der ‚neuen‘ Bundesrepublik Deutschland anwendbar sind. Ein solcher Trend läßt sich für Westdeutsche nicht feststellen. Eher ist das Gegenteil der Fall. Trotzdem ist es auch der Mehrheit der qualifizierten Ostdeutschen gelungen, weiterhin einer mehr oder weniger – angemessenen Tätigkeit nachzugehen. Allerdings hatten die wenigen ostdeutschen Unqualifizierten kaum Chancen, ihren Arbeitsplatz zu halten bzw. eine neue Stelle zu finden.

An der Schwelle zum Berufsleben: Erfahrungen und Perspektiven von Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland

I. Vorbemerkungen

Beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin (BIBB) wird derzeit eine mehrjährige Paneluntersuchung – Mehr-Wellen-Befragung – bei ostdeutschen Jugendlichen ausgewertet. Die Erhebung zielt auf die Analyse der Ausbildungsprobleme und -erfahrungen. Ermittelt werden aber auch Daten zu Befindlichkeit und zu normativen Strukturen der Jugendlichen¹. Ein Vergleich mit westdeutschen Jugendlichen wird die Untersuchung abschließen. Im vorliegenden Beitrag werden einige zentrale Ergebnisse vorwiegend aus der dritten von insgesamt vier Erhebungswellen des Panels vorgelegt und in einer ersten Analyse mit Daten aus den früheren Wellen und mit einigen Befunden bei westdeutschen Jugendlichen – die Kontrollgruppe aus den alten Bundesländern umfaßt 777 Auszubildende – verglichen. Die Zahl der im Panel verbliebenen Befragten ist im Zeitraum von drei Jahren – wie vorauszusehen – stark gefallen, nämlich von 2 007 beim Start 1992/93 auf 696 bei der dritten Erhebung. Die Zahl von 696 Antworten bei der dritten Befragungswelle im

In diesem Beitrag sind die Autoren für je folgende Abschnitte verantwortlich: Teil II Klaus Schweikert; Teil III Dagmar Beer; Teil IV Mona Granato; Teil V Bernhard Dresbach. Dieser Beitrag ist die leicht gekürzte Fassung des Zwischenberichts Nr. 5 aus dem Forschungsprojekt „Jugend und Berufsausbildung in Deutschland“, in welchem die verwendeten statistischen Prüfverfahren dargelegt sind. Dagmar Beer/Bernhard Dresbach/Mona Granato/Klaus Schweikert, An der Schwelle zum Berufsleben – Erfahrungen und Perspektiven von ostdeutschen Auszubildenden, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Pressereferat, Berlin 1997.

1 Es liegen bislang u. a. folgende Zwischenberichte vor: Dagmar Beer/Mona Granato/Klaus Schweikert, In der Mitte der Ausbildung – Auszubildende in den neuen Bundesländern, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Pressereferat, Berlin 1995; Dagmar Beer, Auszubildende und unversorgte Jugendliche – Ausbildungssituation und Fremdenfeindlichkeit –, Zwischenbericht Nr. 1 sowie Klaus Schweikert, Auszubildende und unversorgte Jugendliche – Ausbildungssituation und Ansichten zur Politik –, Zwischenbericht Nr. 2, beide: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1994.

Jahr 1995 reicht noch aus, um Befunde statistisch zu sichern. Die Panelmortalität, das heißt die Ausfallrate der Befragten im Verlauf des Panels, hat – so die Prüfung – keine nennenswerten Verzerrungen ergeben. Über diese Erhebung hinaus fanden 1996 Gruppendiskussionen mit den Jugendlichen statt, denen auch die Zitate im Text entstammen.

83 Prozent der befragten *ostdeutschen* Schulabgänger des Jahres 1992 hatten schon zum Zeitpunkt der (ersten) Befragung² einen Ausbildungsplatz; 17 Prozent standen damals nicht in einer Berufsausbildung.

Tabelle 1: Aktueller Status Jugendliche OST in Prozent (Paneldaten 1. und 3. Welle)

	3. Welle n = 696	1. Welle n = 1986
mache eine Lehre	84,8	83,2
gehe zur Schule	6,8	10,4
studiere	1,6	1,4
arbeite/jobbe	4,5	1,2
bin arbeitslos	0,9	1,2
bin bei der Bundeswehr	0,4	0,3
bin Zivildienstleistender	0,3	0,2
sonstiges	0,9	2,2
Total	100,0	100,0

Quelle: BIBB 1996.

Der Anteil der Jugendlichen in Ausbildung ist bis zur dritten Welle 1995 nur noch geringfügig um 1,6 Prozent gestiegen; der Prozentsatz der Schüler hat um 3,6 Prozent abgenommen. Jugendliche sind nun wesentlich häufiger bereits in Arbeit. Von den rund 15 Prozent, die letztlich keine Berufsausbildung erwerben, hatten die meisten (rund 70 Prozent) von vornherein keine Lehre beabsichtigt. Zur Zeit der dritten Erhebung suchten 18 Prozent aller im Panel verbliebenen Unversorgten noch ernsthaft nach einer Ausbildungsstelle. Zirka 3,6 Prozent der Jugendlichen, die eine Ausbildung begonnen hatten, haben die Ausbildung von sich aus abgebrochen; zirka zwei Prozent der Auszubildenden sind auch im dritten Ausbildungsjahr noch

2 Sie fand zwischen Januar und März 1993 statt.

stark abbruchgefährdet; weitere 16 Prozent denken immerhin manchmal daran, die Ausbildung abzubrechen. Knapp ein Prozent waren nach der Probezeit entlassen worden, und 0,6 Prozent hatten die Abschlußprüfung nicht bestanden. Wer vor Beginn der Ausbildung die Möglichkeit einer Berufsberatung wahrgenommen hatte, brach weniger oft die Ausbildung ab: 3,5 Prozent – verglichen mit 7,3 Prozent Abbrecheranteil unter den Jugendlichen, die nicht bei der Berufsberatung gewesen sind. Den Ausbildungsberuf gewechselt hatten 4,1 Prozent der Auszubildenden, den Ausbildungsbetrieb dagegen mit 7,8 Prozent doppelt so viele. Während die Berufswechsel im Westen der Bundesrepublik mit 4,8 Prozent in derselben Größenordnung liegen, sind Betriebswechsel im Westen mit 11,5 Prozent³ deutlich häufiger.

II. Berufswahl, Ausbildungs- und Lebenszufriedenheit ost- und westdeutscher Jugendlicher

1. Berufswahl im Rückblick

82 Prozent der ostdeutschen Auszubildenden würden eine Ausbildung wieder im selben Beruf aufnehmen wollen, elf Prozent in einem anderen. Fünf Prozent würden lieber weiter zur Schule gehen, der Rest möchte etwas anderes machen oder gleich arbeiten. Die Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf ist demnach hoch. Berufsausbildung scheint insgesamt geschätzt zu werden.

Diese Sicht wird relativiert durch die Antworten auf eine Frage zur Attraktivität der Berufsausbildung im Vergleich mit dem Besuch des Gymnasiums. Von den ostdeutschen Jugendlichen halten 59 Prozent die Berufsausbildung für mindestens gleichwertig; 36 Prozent schätzen sie sogar höher ein. Jungen (40 Prozent) sind häufiger der Meinung, die Berufsausbildung bringe ihnen mehr; von den Mädchen sagen dies nur 31 Prozent. Die Präferenz für eine Berufsausbildung wird hauptsächlich mit dem (rascheren) Verdienst begründet. Insbesondere die Jungen führen häufiger den Praxisbezug der Berufsausbildung als Grund der besonderen Wertschätzung einer Berufsausbildung an.

Vergleicht man die Antwortverteilung der Auszubildenden aus den neuen Bundesländern mit der

³ Ergebnisse der Befragung einer Kontrollgruppe von 777 Auszubildenden im 3. Ausbildungsjahr in den alten Bundesländern.

aus der Erhebung der Kontrollgruppe von 777 Auszubildenden in den alten Bundesländern (ebenfalls im 3. Ausbildungsjahr), so ergibt sich:

Tabelle 2: Vergleich Ausbildung – Gymnasium in Ost und West* (in Prozent)

	Ost n = 497	West n = 406
Meine derzeitige Ausbildung bietet mir mehr	36,2	33,0
Gymnasium würde mir mehr bieten	8,9	15,5
Beide bieten etwa gleich viel	23,1	18,2
Weiß nicht/kann ich nicht beurteilen	31,8	33,3
Total	100,0	100,0

*) ohne Befragte mit Fach- und Hochschulreife
Quelle: BIBB 1996.

Die Berufsausbildung wird in Ost und West gleichermaßen geschätzt. Das Gymnasium ist aber für die westdeutschen Auszubildenden vergleichsweise häufiger attraktiv als für die ostdeutschen.

2. Ausbildungszufriedenheit

Auch im dritten Ausbildungsjahr sind ost- und westdeutsche Jugendliche mit der betrieblichen Ausbildung noch überwiegend zufrieden. In den neuen Bundesländern äußern sich 86 Prozent positiv, noch deutlich mehr als bei der Kontrollgruppe in den alten Bundesländern (75 Prozent). Abgesehen von einem leichten Rückgang der Zufriedenheit nach dem ersten Ausbildungsjahr (erstes Ausbildungsjahr: 91 Prozent; zweites Ausbildungsjahr: 86 Prozent) ist damit die Zufriedenheit bei den Auszubildenden in den neuen Bundesländern im Ausbildungsverlauf insgesamt stabil geblieben. Auf die Frage: „Wie empfinden Sie den Besuch der Berufsschule?“ haben die Auszubildenden wie folgt geantwortet:

Tabelle 3: Zufriedenheit mit der Ausbildung in der Berufsschule (3. Welle Ost)

Antwort	Prozent n = 586
möchte lieber heute als morgen aufhören	1,2
fällt recht schwer	2,7
es geht, ist notwendiges Übel	26,3
es ist ganz gut	59,4
es macht richtig Spaß	10,4
Total	100,0

Quelle: BIBB 1996.

Tabelle 4: Lebenszufriedenheit (3. Welle Ost) – in Prozent – (n = 695)

 1	 2	 3	 4	 5	 6	 7	Total
2,4	5,0	5,9	8,6	28,5	40,0	9,5	100,0

Quelle: BIBB 1996.

Tabelle 5: Erwartungen für die nahe Zukunft nach Status (3. Welle Ost) – in Prozent –

in Prozent- Zeile	 1	 2	 3	 4	 5	 6	 7	Total
alle	1,0	3,3	6,9	12,6	26,6	37,7	11,8	100,0
in Ausbil- dung	0,5	2,0	7,3	12,6	26,1	39,0	12,4	100,0
auf Suche nach Stelle	8,7	21,7	17,4	8,7	26,1	17,4	–	100,0
nicht auf Suche	2,7	6,8	1,4	12,3	30,1	35,6	11,0	100,0

n = 692 (alle) bzw. 682 (nach Status)

Quelle: BIBB 1996.

70 Prozent der Jugendlichen in den neuen Bundesländern sind mit der Berufsschule (sehr) zufrieden. Das sind deutlich weniger als bei der betrieblichen Ausbildung. 7 Prozent fühlen sich von der Berufsschule *überfordert*, 10 Prozent dagegen *unterfordert*. Die große Mehrheit von 83 Prozent empfindet die Anforderungen in der Berufsschule als angemessen. Ungünstige Beurteilungen der Berufsschule sind auf *Überforderung* zurückzuführen. Unterforderung spielt statistisch keine Rolle. Nur 35 Prozent der Befragten beurteilen die Ausbildung im Betrieb und den Unterricht in der Berufsschule gleich gut bzw. schlecht.

3. Lebenszufriedenheit und Erwartungen

Für die Messung von Lebenszufriedenheit und Erwartungen der ostdeutschen Jugendlichen ist eine sprachfreie Gesichterskala verwendet worden (vgl. die Tabellen 4 und 5):

78 Prozent aller in der dritten Welle – also 1995 – befragten Jugendlichen sind mit ihrem Leben – in Abstufungen – zufrieden. Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen bestehen hier nicht.

Drei Viertel aller befragten Jugendlichen (76 Prozent) sind, was ihre nahe Zukunft angeht – also für den Zeitraum der nächsten zirka zwei bis drei Jahre –, optimistisch.

Zwischen Mädchen und Jungen sind bezüglich der Erwartungen keine Unterschiede feststellbar. Dagegen bestehen deutliche Differenzen zwischen Jugendlichen in Berufsausbildung und Jugendlichen, die keine Berufsausbildung machen. Am optimistischsten sind Jugendliche in Berufsausbildung, gefolgt von Jugendlichen, die keine Ausbildungsstelle suchen, weil sie in der Regel zur Schule gehen bzw. studieren oder arbeiten. Am wenigsten hoffnungsvoll sind Jugendliche, die (immer noch) eine Lehrstelle suchen.

Die aktuelle Lebenszufriedenheit der Befragten wird vorrangig von folgenden Faktoren bestimmt: *aktuelle Stimmungslage, Stimmung im Freundeskreis und in der Familie sowie Erwartungen für die nahe Zukunft*. Eine Faktorenanalyse über eine Frage-Antwort-Batterie mit 14 Items – also 14 Elementen eines Fragebogens oder einer Skala – zu den persönlichen Zielen der Jugendlichen ergab fünf verschiedene Typen von Jugendlichen:

- *Arbeits- und Einkommensorientierte* (Ziel: selbständige Arbeit mit großem Entscheidungsspielraum, interessante Arbeit, hohes Einkommen);
- *Freizeitorientierte Genießer* (viel Freizeit, viel genießen/angenehmes Leben);
- *Konformisten* (Anforderungen in Schule und Arbeit erfüllen, nicht aus der Reihe tanzen);

- *Jugendliche, die nach Macht und Einfluß streben* (jeweils Macht haben/sich politisch betätigen wollen);
- *Altruisten* (für andere Menschen da sein).

In welchem Umfang die Jugendlichen ihre persönlichen Ziele tatsächlich erreichen und inwieweit dies die Lebenszufriedenheit beeinflußt, kann erst nach Abschluß der Ausbildung ermittelt werden: Die schriftliche Nachbefragung der Panelteilnehmer nach dem Ausbildungsabschluß wird Hinweise dafür geben, inwieweit der von den Befragten hier formulierte Optimismus – hinsichtlich ihrer näheren Zukunft – eine reale Basis hatte.

III. Ausbildungsprobleme in den neuen Bundesländern

1. Bewertung der betrieblichen Ausbildung

Auch wenn die Mehrzahl der befragten ostdeutschen Jugendlichen sowohl ihren Ausbildungsberuf als auch ihren Ausbildungsbetrieb noch einmal wählen würde, werden zum Teil erhebliche Probleme in der Ausbildung benannt, die jedoch von sehr vielen als gegeben akzeptiert werden. Die Kritik an der betrieblichen Ausbildung konzentriert sich bei den Befragten der neuen Bundesländer vorrangig auf die körperlich anstrengende Arbeit (über 50 Prozent gegenüber 20 Prozent bei Großbetrieben), autoritäre Entscheidungsstrukturen (36 Prozent) und auf das Problem von Überstunden (zirka 40 Prozent), was bei den Jugendlichen den Eindruck entstehen läßt, als billige Arbeitskraft ausgenutzt zu werden.

Alle drei Kritikpunkte betreffen in erster Linie die Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Allerdings sehen die betreffenden Jugendlichen deutlich häufiger als Auszubildende in Großbetrieben eine Übernahmechance nach der Ausbildung. Während fast jeder zweite Auszubildende in Großbetrieben meint, nach der Ausbildung nicht übernommen zu werden, gilt dies für jeden fünften in Klein- und Mittelbetrieben. Noch deutlicher wird diese Situation bei der Auswertung der direkten Frage nach der Übernahmechance im Anschluß an die Ausbildung. Zirka 30 Prozent der Auszubildenden in Kleinbetrieben gehen von einer sicheren Übernahme nach der Ausbildung aus, in Mittelbetrieben sind es knapp 20 Prozent und in Großbetrieben unter 10 Prozent.

Differenziert nach der Art des Betriebes zeigt sich, daß die Auszubildenden im Handwerk von der höchsten beruflichen Planungssicherheit ausgehen können. Von einer sicheren bzw. wahrscheinlichen Übernahme gehen hier 66 Prozent aus, gefolgt von den Jugendlichen im Öffentlichen Dienst (58 Prozent), in den Freien Berufen (52 Prozent), im Handel (49 Prozent), bei den Privaten Dienstleistungen (46 Prozent); das Schlußlicht bildet die Industrie mit 43 Prozent. Vor diesem Hintergrund ist die mangelnde Übernahmechance für 57 Prozent der Auszubildenden in industriellen Großbetrieben das Hauptproblem in der Ausbildung, was auch von jedem Dritten als störend empfunden wird.

Bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der Ausbildungsprobleme ergeben sich drei nennenswerte Abweichungen zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden. Während für die jungen Männer die Ausbildung mit 52 Prozent körperlich sehr anstrengend ist (Frauen: 36 Prozent), klagen die jungen Frauen mit 26 Prozent überproportional häufiger über die nervliche Anstrengung der Ausbildung; bei den jungen Männern sind es 15 Prozent. Eine ähnliche Diskrepanz zeigt sich auch bei den Übernahmechancen. Wesentlich mehr Frauen (40 Prozent) als Männer (30 Prozent) klagen über geringe Chancen, nach der Prüfung vom Ausbildungsbetrieb in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Dies ist bei den weiblichen Befragten der am häufigsten genannte Mangel in der betrieblichen Ausbildung, dabei macht den jungen Frauen (32 Prozent) im Vergleich zu den jungen Männern (25 Prozent) die Ausbildung häufiger richtig Spaß.

Die mangelnde Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule sowie das Gefühl, eine billige Arbeitskraft zu sein, wird dagegen von allen Auszubildenden unabhängig von der Betriebsgröße innerhalb der fünf häufigsten Kritikpunkte benannt, wenn auch mit jeweils unterschiedlicher Gewichtung. Analysiert man die von den Auszubildenden formulierten „Mißstände“ vor dem Hintergrund der Frage, wie störend sie dies jeweils empfinden, zeigt sich eine hohe Bereitschaft, Belastungen auf sich zu nehmen und negative Erfahrungen in der Ausbildung zu akzeptieren. Auffällig ist die hohe Bereitschaft, Belastungen – wie zum Beispiel körperliche Anstrengungen, Überstunden etc. – zu akzeptieren und diese nicht als störend zu empfinden. Als Störfaktoren werden in einem nennenswerten Umfang von den Auszubildenden in den neuen Bundesländern nur drei Mängel genannt: die Ausnutzung als billige Arbeitskraft (28 Prozent), die mangelnde Abstimmung zwi-

schen Betrieb und Berufsschule (23 Prozent) sowie die schlechten Übernahmechancen nach der Ausbildung (22 Prozent). Nur dort, wo die inhaltliche Qualifizierung selbst gefährdet ist oder aber die Jugendlichen ihre beruflichen Perspektiven bemängeln, wird die Ausbildungssituation als persönlich belastend empfunden.

Daraus erklärt sich auch der hohe Anteil von knapp 40 Prozent der Auszubildenden, die keine Verbesserungen in der gesamten Ausbildung für nötig halten. Verbessern bzw. erhöhen sollten sich allerdings nach Meinung der Befragten vorrangig die Bezahlung, der Praxisanteil, der Anteil von Eigenverantwortung und Kreativität an der Ausbildung, das Betriebsklima sowie die Organisation der Ausbildung, die gestrafft werden sollte.

Anzumerken ist, daß sich insbesondere die Auszubildenden in den Bereichen des Handwerks und der Privaten Dienstleistungen eine bessere Bezahlung wünschen. Diese Forderung steht bei ihnen mit weitem Abstand vor allen anderen genannten Verbesserungswünschen.

Bezogen auf die Inhalte im betrieblichen Ausbildungsteil monieren Auszubildende in den neuen Bundesländern – ähnlich wie Jugendliche in den alten Bundesländern – eine mangelnde Förderung der Kreativität (40 Prozent), der Kritikfähigkeit (38 Prozent), der Eigeninitiative (37 Prozent), bei gleichzeitig mangelnden Möglichkeiten der selbständigen Arbeit (32 Prozent) und des Umgangs mit modernen Technologien (43 Prozent). Klassische Arbeitstugenden – wie die Bereitschaft sich unterzuordnen, Pünktlichkeit, Disziplin, Ordnungssinn etc. – scheinen nach Angaben der Jugendlichen tendenziell im Vordergrund zu stehen⁴. Die hier referierte Bewertung der betrieblichen Ausbildung ist unabhängig vom Geschlecht, von der Betriebsgröße, der Art des Betriebes und seiner Organisationsform zu sehen. Allerdings beklagen insbesondere die handwerklichen Auszubildenden mit 49 Prozent den mangelnden Umgang mit moderner Technologie. Unabhängig von dieser Kritik an der betrieblichen Ausbildung, beurteilen die Auszubildenden das soziale Betriebsklima überwiegend positiv⁵. Drei Viertel der Befragten schätzen das Betriebsklima und das

4 Damit werden ähnliche Kritikpunkte genannt wie in den alten Bundesländern. Vgl. Gisela Feller, Ansprüche und Wertungen junger Menschen in der Berufsausbildung – wie und was Auszubildende (nicht) lernen wollen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, (1995) 2, S. 21.

5 „weniger gut“ bzw. „schlecht“ wurden nur von sechs Prozent der Auszubildenden genannt. Damit ist hier eine deutlich positivere Bewertung gegeben als in der schriftlichen Befragung. Vgl. Heidrun Tuschke/Joachim Ulrich, Probleme

Verhältnis zu den unmittelbaren Vorgesetzten bzw. zum Ausbilder als „(sehr) gut“ ein. Noch günstiger wird das Verhältnis zu den anderen Kollegen bzw. Auszubildenden beschrieben. Fast 90 Prozent bezeichnen dies als „(sehr) gut“.

Auszubildende in den neuen Bundesländern bewerten das soziale Klima im Betrieb in allen Bereichen deutlich besser als die Auszubildenden in den alten Bundesländern, von denen nur 63 Prozent das Betriebsklima als „(sehr) gut“ einschätzen. Das Verhältnis zu Vorgesetzten wird mit 55 Prozent, zu Kollegen mit 77 Prozent und zu anderen Auszubildenden mit 83 Prozent positiv bewertet. In den neuen Bundesländern fällt auf, daß das Betriebsklima in Großbetrieben am Ende der Ausbildung tendenziell schlechter als in Kleinbetrieben eingeschätzt wird. Bewerten bspw. 25 Prozent der Auszubildenden in Kleinbetrieben das Betriebsklima als „sehr gut“, so beträgt der entsprechende Wert in Großbetrieben nur 6 Prozent. Ähnlich ist die Situation beim Verhältnis der Auszubildenden zum unmittelbaren Vorgesetzten/Ausbilder. Demgegenüber sind die Unterschiede im Verhältnis zu anderen Kollegen/Auszubildenden nicht so ausgeprägt. Am besten wird das Betriebsklima von den Auszubildenden im Handwerk (sehr gut: 23 Prozent) bewertet (Industrie: 6 Prozent; Handel 9 Prozent).

Insgesamt ist gegen Ende der Ausbildung durchgängig eine Ernüchterung festzustellen. Die Euphorie weicht einer nüchternen Betrachtung der Ausbildungssituation. Extrem positive bzw. negative Bewertungen des Betriebsklimas sowie des Verhältnisses zu anderen Betriebsangehörigen haben sich zwischen der zweiten und der dritten Erhebungswelle erheblich reduziert. Aussteigen wollen die Jugendlichen allerdings nicht; die Mehrzahl hat noch nie an einen Ausbildungsabbruch gedacht und wünscht sich, noch in zehn Jahren im Ausbildungsberuf zu arbeiten.

2. Bewertung des Berufsschulunterrichts

Im Vergleich zum betrieblichen Teil der Berufsausbildung bewerten die Auszubildenden sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern den Berufsschulunterricht deutlich schlechter, was bis zur totalen Ablehnung reicht:

„Es wiederholt sich viel, was man in der Praxis und in der Schule macht. Das ist verschenkte Zeit.“

während der Ausbildung – Kritikpunkte von ostdeutschen Jugendlichen, in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 18 (1995) 3, S. 206 f.

„Ich habe meinem Ausbildungsbetrieb viel zu verdanken, im Gegensatz zur Berufsschule... Die Lehrer konnten den Stoff nicht vermitteln.“

Im Zusammenhang mit dem Unterricht in der Berufsschule wird von 45 Prozent der Befragten insbesondere ein mangelnder Anteil an Fremdsprachen beklagt, gefolgt von schlechter Prüfungsvorbereitung (32 Prozent), fehlendem Sportunterricht (26 Prozent) und schlechter Fachkundeausbildung (20 Prozent).

Im Vergleich zur zweiten Erhebungswelle ist in allen Fächern der Anteil der Auszubildenden gestiegen, die durchgängig eine ausreichende Vermittlung der jeweiligen Fachinhalte durch die Berufsschule sehen. Da davon auszugehen ist, daß sich die Lehrpläne der Berufsschulen nicht wesentlich geändert haben – also die Anteile des Fremdsprachen- und Sportunterrichts nicht wesentlich gestiegen sind –, ist zu vermuten, daß sich ein großer Teil der befragten Auszubildenden mit den von ihnen noch in der Mitte der Ausbildung formulierten Mängeln abgefunden hat. Im Vergleich zu den Jugendlichen der Westbefragung zeigt sich, daß die Auszubildenden der alten Bundesländer mit Ausnahme des (Fach-)Rechnens häufiger über zu geringe Zeitanteile in allen übrigen Fächern klagen.

Tendenziell geht allerdings aus den Aussagen hervor, daß männliche Auszubildende Sportunterricht mit 30 Prozent eher vermissen als weibliche. Ebenfalls ist als Tendenz festzustellen, daß Jugendliche in Klein- und Mittelbetrieben häufiger über zu geringe Zeitanteile für den Fachkundeunterricht an Berufsschulen klagen als Jugendliche in Großbetrieben. Hintergrund dafür könnte der in Großbetrieben häufig durchgeführte Werksunterricht sein, der mit seinem Schwerpunkt auf unter anderem Fachkunde mangelnde Zeitanteile in der Berufsschule kompensieren kann. Auszubildende in Klein- und Mittelbetrieben sind demgegenüber meist ausschließlich auf die Vermittlung von Fachkenntnissen in der Berufsschule angewiesen.

Interessant ist weiterhin, daß die Auszubildenden im Öffentlichen Dienst und bei den Privaten Dienstleistungen weniger häufig über mangelnden Fremdsprachenunterricht klagen. Die Unterschiede zu den übrigen Ausbildungsbereichen betragen bis zu 18 Prozentpunkte. Offensichtlich findet in diesen Ausbildungsbereichen eher eine Fremdsprachenvermittlung bzw. -förderung statt.

Ein Jahr nach der Ausbildung wird der Nutzen der betrieblichen Ausbildung deutlich höher eingestuft als der der Berufsschule. Junge Erwachsene aus

den alten Bundesländern schreiben ihrer Ausbildung tendenziell einen höheren Nutzen zu als die Befragten in Ostdeutschland; arbeitslose Befragte bewerten den Nutzen der Ausbildung am niedrigsten und würden häufig auch einen anderen Ausbildungsberuf wählen.

IV. Berufliche Vorstellungen und Perspektiven von Auszubildenden in Ost und West

1. Berufliche Wünsche und Vorstellungen

„Auf Dauer kann ich mir nicht vorstellen, nur zu Hause zu sein... Auch eine Weltreise geht mal zu Ende.“ (m, Ost).

„Bei uns in der Firma spielen zur Zeit alle Lotto. Wenn ich im Lotto gewinnen würde, würde ich das gar nicht erzählen. Und dann wäre ich so ehrgeizig, in meinem Beruf erst einmal weiter zu kommen (...).“ (w, Ost).

Arbeit und Beruf haben in der Lebensplanung von Auszubildenden in Ostdeutschland einen zentralen Stellenwert. Im dritten Ausbildungsjahr können sich 61 Prozent der jungen Frauen und 55 Prozent der jungen Männer in den neuen Bundesländern im Grunde genommen ein Leben ohne Arbeit gar nicht vorstellen. Im Vergleich dazu äußern westdeutsche Jugendliche häufiger mehr „innere Distanz“ zur Berufsarbeit: 58 Prozent können sich durchaus ein Leben ohne Arbeit – bei gegebener materieller Absicherung – vorstellen, ohne Unterschiede nach Geschlecht; die Hälfte der Auszubildenden in den alten Bundesländern hegt den Wunsch, eine Zeitlang nicht zu arbeiten (m: 50 Prozent, w: 56 Prozent), was für lediglich 21 Prozent der jungen Frauen und 29 Prozent der jungen Männer in Ostdeutschland in Frage kommt. Auch eine vorübergehende Familienpause und einen zeitweiligen Rückzug aus der Berufsarbeit lehnen angehende Fachkräfte im Osten weitgehend ab, insbesondere dann, wenn damit die Idee, auszusteigen und ein alternatives Leben zu beginnen, verknüpft ist⁶.

Die Vorstellungen ostdeutscher Jugendlicher über Beruf und Berufswelt haben sich im Ausbildungsverlauf gefestigt. An erster Stelle steht dabei die

6 Wünschenswert: „sich vorübergehend dem Privatleben/der Familie widmen“ 26 Prozent (m: 18 Prozent, w: 38 Prozent), „aussteigen und ein alternatives Leben beginnen“ 12 Prozent (m: 14 Prozent, w: 9 Prozent).

**Tabelle 6: Welche Erwartungen haben Sie, wenn Sie an Ihr künftiges berufliches Leben denken?
(3. Ausbildungsjahr Ost und West – in Prozent –)**

	Ost			West		
	Alle	m	w	Alle	m	w
sehr wichtig:						
überhaupt eine Arbeit zu bekommen?	79	80	77	57	54	60
daß Ihr Arbeitsplatz auf alle Fälle gesichert ist?	79	77	83	55	59	50
daß Ihnen Ihre Arbeit Spaß macht?	75	72	79	65	63	67
daß Sie später mit Ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind?	71	68	75	62	61	62
daß Sie gut bezahlt werden?	73	72	74	53	59	46
daß Sie Ihre Arbeit gut machen?	68	65	71	54	53	55

Quelle: BIBB 1996.

Erwartung, überhaupt eine Arbeit zu finden – und, wenn möglich, einen sicheren Arbeitsplatz. Spaß und Zufriedenheit werden erst in zweiter Linie als wünschenswert bewertet, von weiblichen Auszubildenden tendenziell häufiger als von männlichen Auszubildenden. Demgegenüber rangieren bei den angehenden Fachkräften im Westen Sicherheits-, Reproduktions- und Leistungskriterien erst auf Platz zwei nach persönlichen Sinnkriterien wie Spaß an und Zufriedenheit mit der Arbeit.

„Ich könnte mir auch vorstellen, meinen Beruf (Bankkaufmann) bis zur Rente zu machen... Wenn sich eine Chance zur Weiterbildung ergibt oder Aufstiegschancen, würde ich das sicherlich auch nutzen...“ (m, Ost).

Weitgehend unverändert über den Ausbildungsverlauf hinweg ist mit 85 Prozent der Wunsch von Auszubildenden in den neuen Bundesländern, durch Weiterbildung soweit wie möglich nach oben zu kommen (erstes Ausbildungsjahr: 92 Prozent). Dies halten westdeutsche Jugendliche etwas seltener für erstrebenswert (70 Prozent). Für eine große Mehrheit der Auszubildenden in West- und Ostdeutschland ist die berufliche Kontinuität eine wünschenswerte Perspektive, wobei auch hier der Anteil Jugendlicher, die diesen Wunsch hegen, im Osten größer ist: „In meinem Ausbildungsberuf auch noch in zehn Jahren (zu) arbeiten“, wünschen sich 75 Prozent der jungen Ost- und 65 Prozent der jungen Westdeutschen. Während Jugendliche in Westdeutschland Berufsarbeit mit dem Wunsch nach einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit verknüpfen – zwei Drittel der Westjugendlichen befürworten den Wunsch nach einer Teilzeitstelle (m: 60 Prozent, w: 68 Prozent) –, halten weibliche und männliche Auszubildende aus den neuen Bundesländern Teilzeitarbeit im dritten Ausbildungsjahr erheblich seltener für eine wünschenswerte Perspektive (m: 47 Prozent, w: 45 Prozent). Für die Mehrheit der Jugend in Deutschland ist übrigens „ein Beruf als Selbständiger“ kein „Traum“:

Auszubildende in Ost und West, durch ihre Ausbildung mit der beruflichen Realität konfrontiert, halten dies am Ende ihrer Ausbildung deutlich seltener für persönlich wünschenswert als noch im zweiten Lehrjahr („mich selbständig machen“ wünschenswert, 3. Ausbildungsjahr Ost: 40 Prozent; West: 48 Prozent; 2. Ausbildungsjahr Ost: 57 Prozent).

Insgesamt bleibt festzuhalten, daß bei Auszubildenden in den neuen Bundesländern ein an Sicherheit, Kontinuität und Aufstieg ausgerichtetes Verständnis von Beruf dominiert, verbunden mit einer Vorstellung von Arbeit, die sich an der Existenzsicherung sowie an der Arbeitsfreude orientiert. Demgegenüber soll bei Auszubildenden in Westdeutschland die Berufsarbeit den eigenen inhaltlichen Ansprüchen genügen und zudem die materielle Existenz absichern.

2. Berufliche Perspektiven

Am Ende des dritten Ausbildungsjahres geht eine knappe Mehrheit der Auszubildenden in Ostdeutschland davon aus, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden. Doch nur jede(r) fünfte rechnet fest mit einer Übernahme. Die übrigen Jugendlichen nehmen an, daß sie – wahrscheinlich bzw. sicher – nicht übernommen werden (24 Prozent) oder sie sind sich ihrer Übernahmekancen ungewiß („weiß nicht“ 19 Prozent). Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen in der Einschätzung der Übernahme im Betrieb sind signifikant: Mit 18 Prozent liegt der Anteil der Mädchen, die davon ausgehen, auf keinen Fall übernommen zu werden, doppelt so hoch wie bei den Jungen (w: 18 Prozent, m: 9 Prozent). Der Anteil der männlichen Jugendlichen, der von einer sicheren bzw. wahrscheinlichen Übernahme ausgeht, liegt mit 60 Prozent deutlich über den Übernahmeerwartungen der weiblichen Auszubildenden (52 Prozent).

Im Vergleich zu männlichen Jugendlichen erhalten junge Frauen überproportional häufig eine außerbetriebliche Ausbildung, die von vornherein eine direkte Übernahmemöglichkeit ausschließt (m: 8 Prozent; w: 18 Prozent). Nur 17 Prozent der jungen Frauen, die hier ausgebildet werden, gehen davon aus, – sicher oder wahrscheinlich – eine Anstellung als Fachkraft zu finden, während 60 Prozent der (männlichen und weiblichen) Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung erhalten, damit rechnen⁷. Das dritte Ausbildungsjahr hat – im Hinblick auf die Übernahme für die Jugendlichen – keine größere Planungssicherheit gebracht: Die Übernahmeerwartungen haben sich seit der Befragung im zweiten Ausbildungsjahr nicht wesentlich vergrößert.

Auch Auszubildende in Westdeutschland äußern sich vergleichsweise pessimistisch zu ihren Übernahmechancen: 22 Prozent der Jugendlichen gehen von einer „sicheren“, 38 Prozent von einer „wahrscheinlichen“ Anschlußbeschäftigung aus. 8 Prozent wissen und 13 Prozent vermuten, daß sie nicht übernommen werden, während jeder fünfte sich ungewiß ist.

Optimistische bzw. pessimistische Erwartungen wirken sich bei Jugendlichen in Ost und West unterschiedlich auf ihre Gemütslage und ihre Lebenszufriedenheit aus. Obgleich Jugendliche in den alten Bundesländern in ihren Einstellungen und Bewertungen eine größere Distanz zu Arbeit und Beruf kundtun, sind sie von schlechten Berufsaussichten emotional stärker betroffen als Jugendliche in den neuen Ländern. Diese sind in ihrer Werthaltung zwar deutlich stärker an Arbeit und Beruf orientiert, lassen sich aber von ungünstigeren Berufsaussichten weniger schnell in ihrem allgemeinen Wohlbefinden beeinflussen. Dies könnte auch damit in Zusammenhang stehen, daß Jugendliche in den neuen Bundesländern bereits seit der Wende mit einer hohen Arbeitslosigkeit und schlechten Arbeitsmarktchancen in ihrer Umgebung konfrontiert sind.

Berufsarbeit steht bei ostdeutschen Auszubildenden auf Platz eins ihrer Lebensziele: Die hohe Zustimmung zu sicherheits- und leistungsorientierten Werten wird vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen im Transformationsprozeß nachvollziehbar. Auch wenn westdeutsche Auszubildende diese

⁷ Zu klären ist, inwieweit die geringere Einschätzung der Übernahmechancen durch Frauen sich auf den signifikant höheren Anteil von Frauen in einer außerbetrieblichen Ausbildung zurückführen läßt oder ob darüber hinaus eine zusätzliche, geschlechterdifferenzierende Beurteilung der Übernahmeperspektiven existiert.

Wertung nur bedingt teilen, so zeigt sich an ihrem emotionalen Umgang mit pessimistischen bzw. unsicheren beruflichen Zukunftsaussichten, daß Berufs- und Erwerbsarbeit auch in ihrem Leben eine zentrale Bedeutung haben.

„Den Raum Rostock und Mecklenburg-Vorpommern kann man total vergessen als Bürokauffrau. Ich habe mich jetzt in Hamburg und Berlin beworben und heute hat mir das Arbeitsamt eine Stelle in M. vermittelt. . . Das ist ein bißchen weit weg. Ich würde schon hingehen, es bleibt einem ja nichts anderes übrig, nach einem Jahr Arbeitslosigkeit möchte ich gerne eine Stelle haben, egal wo.“ (w, Ost).

Angehende Fachkräfte in den neuen Bundesländern nehmen die zu erwartenden, zum Teil geringen Übernahmechancen in eine qualifizierte Berufstätigkeit nicht resigniert hin, sondern versuchen, sich flexibel auf die von ihnen eingeschätzten Berufsaussichten einzustellen und entwickeln (gezwungenermaßen) alternative Handlungsperspektiven, um den schwierigen Übergang ins Berufsleben zu meistern. Dabei hat, neben Überlegungen zu einer Verlängerung der Bildungs- bzw. Qualifizierungsphase auch die Möglichkeit eines Wohnortwechsels eine Bedeutung.

Ostdeutsche Auszubildende, die davon ausgehen, keine – bzw. wahrscheinlich keine – Arbeitsstelle in ihrem Ausbildungsbetrieb zu erhalten, sind signifikant häufiger als Jugendliche mit positiver Übernahmeperspektive bereit, aus beruflichen Erwägungen nach Westdeutschland zu gehen. Die höhere innerdeutsche Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen mit pessimistischen Berufsaussichten bezieht sich allerdings nur auf Ost-West-Wanderungen: Von einem Umzug innerhalb der neuen Bundesländer versprechen sich die Jugendlichen keine Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen.

Umgekehrt werden von westdeutschen Auszubildenden West-Ost-Wanderungen nur selten erwogen. Für 58 Prozent kommt ein Umzug in die neuen Länder aus beruflichen Erwägungen grundsätzlich nicht in Frage. Bei dieser Ablehnung spielen Übernahmeerwartungen kaum eine Rolle, denn auch (westdeutsche) Jugendliche mit pessimistischen⁸ Übernahmeerwartungen lehnen einen beruflich bedingten Umzug in die neuen Länder ab (60 Prozent); lediglich 12 Prozent von ihnen würden auf jeden Fall, weitere 28 Prozent „vielleicht“ aus beruflichen Erwägungen in die neuen Bundesländer gehen, das heißt, innerdeutsche

⁸ Hier werden „wahrscheinlich nicht“ und „nein“ zusammengefaßt.

Mobilität bietet für die Mehrheit keine Handlungsalternative, um den Übergang an der zweiten Schwelle doch noch erfolgreich zu bewältigen.

„Man hat die Prüfung bestanden, freut sich, und am nächsten Tag war ich arbeitslos. Die Sprüche vom Vermittler: „Nicht den Mut verlieren... Den meisten von uns fehlt die Berufserfahrung, die sie alle wollen.“ (w, Ost).

Die pessimistischeren Erwartungen der Mädchen hinsichtlich ihrer Berufsstartchancen erweisen sich als realitätsnahe Einschätzung⁹. Vergleicht man diese mit Untersuchungsergebnissen zur Lage junger Fachkräfte am Übergang zwischen Ausbildung und Beruf, so zeigt sich, daß die geäußerten Erwartungen zu optimistisch sind: Rund 40 Prozent der ostdeutschen Ausbildungsabsolventen des Jahres 1993 konnten eine Beschäftigung als Fachkraft finden, der gleiche Anteil wurde nach Abschluß der Ausbildung arbeitslos¹⁰. 1995 wurde über ein Drittel der ostdeutschen Ausbildungsabsolventen nach der Lehre arbeitslos; auch 1996 hat sich die Lage nicht entspannt, sondern entwickelt sich für die Jugendlichen noch ungünstiger¹¹. Es ist davon auszugehen, daß die berufliche Motivation der jungen Fachkräfte in der Bundesrepublik Deutschland – insbesondere in den neuen Ländern – und die Übernahmeangebote bzw. die tatsächlich vorfindbaren Beschäftigungsmöglichkeiten deutlich auseinanderklaffen. Das heißt, die beruflichen Integrationschancen entsprechen bei weitem nicht dem beruflichen Engagement und dem Stellenwert, den der Beruf im Leben Jugendlicher einnimmt.

V. Bedeutung von Elternhaus und Familie

In der ersten Welle im Jahre 1992/93 wurden alle Teilnehmer des Panels danach gefragt, wie sie denn die häuslichen, familiären Verhältnisse, in

9 Vgl. Joachim-Gerd Ulrich, Verbleib ostdeutscher Ausbildungsabsolventen nach Abschluß der Lehre, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Pressereferat, Berlin 1996.

10 Die anderen Fachkräfte arbeiteten in einer Anlern­tätigkeit (4 Prozent), nahmen eine neue Ausbildung (1 Prozent) oder ein Studium (2 Prozent) auf, beteiligten sich an Fortbildung (1 Prozent); 2 Prozent leisteten ihren Zivil- bzw. Bundeswehrdienst ab. Vgl. Joachim-Gerd Ulrich/Gisela Westhoff, Die Ausbildung absolviert, den Umbruch auch? Zum Verbleib junger Fachkräfte aus den neuen Bundesländern, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, (1994) 4, S. 17 f.

11 Vgl. J.-G. Ulrich (Anm. 9).

denen sie aufgewachsen sind, in Erinnerung haben. Die große Mehrzahl der ostdeutschen Befragten¹², nämlich 89 Prozent, charakterisierte ihre familiären Verhältnisse als harmonisch oder sogar sehr harmonisch. Nur 7 Prozent fanden dies nicht so. 4 Prozent haben ein eher gespanntes und konfliktbeladenes Zuhause in Erinnerung. Dieses Ergebnis bestätigt den Eindruck des besonderen Stellenwerts der Familie in der DDR, wie er in anderen Untersuchungen schon herausgestellt werden konnte.

Zum Zeitpunkt der dritten Welle im Jahr 1995 wohnten noch immer vier von fünf der ostdeutschen Jugendlichen bei den Eltern. Verschiebungen in den anderen Kategorien der Wohnfrage ergaben sich zugunsten einer eigenen Wohnung bzw. des Zusammenwohnens mit einem/einer festen Freund/Freundin. Schon 1992/93, beim Start des Panels, hatte die DDR-typische Unterbringung in Lehrlingswohnheimen kaum noch eine Rolle gespielt. Alterstypisch nabeln sich junge Frauen auch räumlich eher von den Eltern ab, während die jungen Männer häufig erst noch den abzuleistenden Wehr- bzw. Zivildienst abwarten.

1. Die Wertschätzung der Eltern

Überlieferte jugend- und entwicklungstheoretische Ansätze, nach denen zum Beispiel rapider sozialer Wandel zu einer Potenzierung von Generationskonflikten führen müsse, da die jungen Generationen befähigter zur Aufnahme von Innovationen seien, während die Älteren eher zur Verteidigung von Traditionen neigten und durch Wandel verunsichert würden¹³, sind auf die Situation der ostdeutschen Jugendlichen nur bedingt übertragbar. Von den Jüngeren werden die Innovationen der vergangenen fünf Jahre, auch wenn sie mit Friktionen verbunden sind, überwiegend begrüßt und akzeptiert. Mehr als 90 Prozent der hier Befragten stimmten etwa Parolen, die die „gute alte Zeit“ heraufbeschwören, fast einstimmig nicht zu (z. B.: „Vor der Wende war alles besser“ – 93 Prozent Ablehnung; „Man sollte die Mauer wieder aufbauen“ – 98 Prozent Ablehnung; „Freiheit durch die Wende hat mir nichts gebracht“ – 90 Prozent Ablehnung). Doch – so sehr die alten Verhältnisse hier abgelehnt werden, so sehr ist zu beachten, daß das Verhältnis zu den neuen, westlich-demokratischen Verhältnissen keineswegs gefestigt ist. So meinen zum Beispiel 37 Prozent, daß „die Demo-

12 Für diesen Teil des Berichts sind alle (n = 696) Befragten der 3. Welle (Ost) die Basis.

13 Vgl. Hartmut M. Griese, Sozialwissenschaftliche Jugendtheorien. Eine Einführung, Weinheim – Basel 1977.

kratie nicht unsere Probleme löst“, und gar 45 Prozent stimmen der Aussage zu, daß „ein starker Mann her muß, um die Probleme zu lösen“.

Vertrauen und Wertschätzung der Eltern, aber auch anderer sozialer Bezugspersonen der Jugendlichen lassen sich zum Beispiel durch die Akzeptanz dieser Personen als Vertrauens- und Beratungspartner messen. Die Panelteilnehmer wurden in der zweiten und dritten Befragungswelle jeweils danach gefragt, mit welcher Person ihres Vertrauens sie zum einen schulisch-berufliche Probleme, zum anderen solche privater Natur meistens beredeten.

Im Ergebnis ist festzuhalten, daß den Vätern offensichtlich zunehmend weniger Kompetenz zugebilligt wird. Waren es 1994 noch 19 Prozent der Jugendlichen, die sich mit ihren *schulischen Problemen* an die Väter wandten, so sank der Anteil ein Jahr später auf 14 Prozent. Relativ stabil blieb der Anteil der der Mutter zugestandenen Kompetenz in diesen Fragen. 1995 waren es knapp 30 Prozent, etwas mehr noch als im Vorjahr. Mitschülern und Kollegen kommt im Verlauf der Erhebung mehr Bedeutung in der Beratung beruflicher und schulischer Fragen zu, 1994 bereits 23 Prozent, ein Jahr später 26 Prozent. Dagegen bleibt der erstaunlich geringe Anteil Jugendlicher, die ihren Lehrern bzw. Vorgesetzten, Meistern und Ausbildern schulische und berufliche Beratungskompetenz zugestehen, fast konstant. Zunehmend wird der feste Freund/die feste Freundin als Beratungsinstanz in Anspruch genommen (1995 von 18 Prozent). Sonstige Personen, damit sind zum Beispiel Geschwister und Großeltern aber auch der Gemeindepfarrer gemeint, haben nur eine geringe Bedeutung.

Ein anderes Bild ergibt sich bei Betrachtung der Antworten auf die Frage nach der Beratungskompetenz bei *privaten Problemen*. Hier dominiert eindeutig die mütterliche Beratungskompetenz, mit steigender Tendenz (1995: 41 Prozent), insbesondere bei den jungen Frauen. 30 Prozent vertrauen ihrer/ihrer festen Freund/Freundin am meisten. Der väterliche Rat ist eher nicht erwünscht. Nur etwa jeder dreizehnte Jugendliche wendet sich in privaten Dingen an ihn. Auch den meist gleichaltrigen Mitschülern bzw. den Kollegen wird wenig private Beratungskompetenz zuge-
traut, ebenso Lehrern und Vorgesetzten.

Der sinkende Anteil der väterlichen Beratungsakzeptanz und der eher marginale Anteil, welcher

den Beratungsinstanzen in Schule und Beruf zuge-
standen wird, ist zumindest bemerkenswert. Hinter diesem Ergebnis lassen sich Konfliktpotentiale zwischen den Jugendlichen und den männlichen Vertretern der älteren Generationen, die ja auch meist die Leistungsträger der alten Gesellschaftsform waren, vermuten. Eine Besonderheit stellt die Beziehung der ostdeutschen Jugendlichen zur Mutter dar, auch im Vergleich mit den Einstellungen der in der Kontrollgruppe befragten westdeutschen Jugendlichen¹⁴. Deutlich wird aber, daß – vom mütterlichen Rat abgesehen – die ostdeutschen Jugendlichen sich eher untereinander beraten – sowohl bei beruflich-schulischen als auch in privaten Fragen – und daß sie einander mehr Vertrauen entgegenbringen als den Vertretern der älteren Generationen.

2. Trotzdem: Ein gutes Verhältnis zu den Eltern

Eine solche Abnahme des Vertrauens und wohl auch der Vorbildfunktion der älteren Generationen bei den ostdeutschen Jugendlichen ist sicherlich ein Indiz für die zunehmende Sicherheit der Jugendlichen im Umgang mit den neuen Lebensverhältnissen, zeugt aber auch davon, daß die hier befragten jungen Frauen und Männer sowohl Realitätssinn als auch eine gehörige Portion Selbstvertrauen besitzen, und daß sie ihre Lebensverhältnisse differenziert betrachten können. So ist es denn auch nicht weiter verwunderlich, daß sie das Verhältnis zu ihren Eltern überwiegend positiv einschätzen (Vater: 76 Prozent, Mutter: 85 Prozent). Es ist eben *eine* Sache, neue Handlungsstrategien und neue Lebenspläne unter den neuen Verhältnissen zu entwerfen, mit denen die Älteren – die Eltern – vielleicht weniger gut zurechtkommen. Eine *andere* Sache ist es, trotzdem ein gutes Verhältnis zu ihnen zu haben, weil es eben die Eltern sind, mit denen man überwiegend noch unter einem Dach zusammenlebt und auskommen will.

14 Ein direkter Vergleich verbietet sich, da die Struktur der westdeutschen Kontrollgruppe nicht voll vergleichbar ist. So sind z. B. rund 40 Prozent der westdeutschen Befragten bereits in der Altersklasse 20 Jahre und älter, während 90 Prozent des Ost-Panels in der Altersklasse bis 19 Jahre sind. Auch ist der Abiturientenanteil in der West-Erhebung mit rund 20 Prozent fast zehnmals höher als im Ost-Panel. Aber auch, wenn man diese Unterschiede berücksichtigt, bleibt bestehen, daß die mütterliche Kompetenz von den westdeutschen Jugendlichen nur halb so hoch eingeschätzt wird wie von den ostdeutschen.

Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

I. Vorbemerkungen

Im Zeitraum 1995 bis 1996 führten wir im Auftrag des Hamburger Senatsamtes für die Gleichstellung eine Untersuchung¹ durch, die sich erstmalig vorrangig der Frage widmete, welchen Einfluß Eltern auf den Berufswahlprozeß ihrer Töchter nehmen. Ausgangspunkt der Untersuchung war zum einen die immer noch festzustellende Konzentration der Mädchen auf nur wenige, meist „frauentypische“ Berufe, – die häufig gekennzeichnet sind durch geringe Aufstiegschancen, hohes Arbeitsplatzrisiko und geringe Verdienstmöglichkeiten –, und zum anderen die Tatsache, daß weder in Theorie noch in Praxis hinreichende Informationen und Erfahrungen hinsichtlich der elterlichen Einflüsse auf die Berufswahl und der Möglichkeiten einer konstruktiven Elternarbeit vorliegen.

Wir befragten 295 Eltern und 439 Mädchen der Klassenstufen acht bis zehn an Hamburger Haupt-, Real- und Gesamtschulen mit teilstandardisierten Fragebögen. 62 Prozent der Fragebögen wurden von Müttern, 38 Prozent von Vätern beantwortet. Über 14 Prozent der befragten Mütter und Väter sind ausländischer Herkunft. Die meisten der von uns befragten Eltern sind erwerbstätig. Gut 89 Prozent der Väter und 71 Prozent der Mütter standen zum Befragungszeitpunkt in irgendeinem Beschäftigungsverhältnis oder arbeiteten als Selbständige. Während 98 Prozent der erwerbstätigen Männer in Vollzeit erwerbstätig waren, arbeiteten über 60 Prozent der Frauen in Teilzeit. Zusätzlich zu den Fragebögen wurden 14 qualitative Interviews mit Eltern (sieben Mütter/sieben Väter) durchgeführt.

Die Untersuchung sollte Aufschluß darüber geben, welche Rolle Eltern im Berufswahlprozeß der

Töchter spielen. Wie wichtig sind sie aus eigener Sicht und der Sicht der Töchter neben Schule und Berufsberatung, was wissen sie selber über den Berufswahlprozeß, wo sehen Eltern ihre Hauptaufgaben und was erwarten ihre Töchter von ihnen?

II. Eltern sind wichtig bei der Berufswahl!

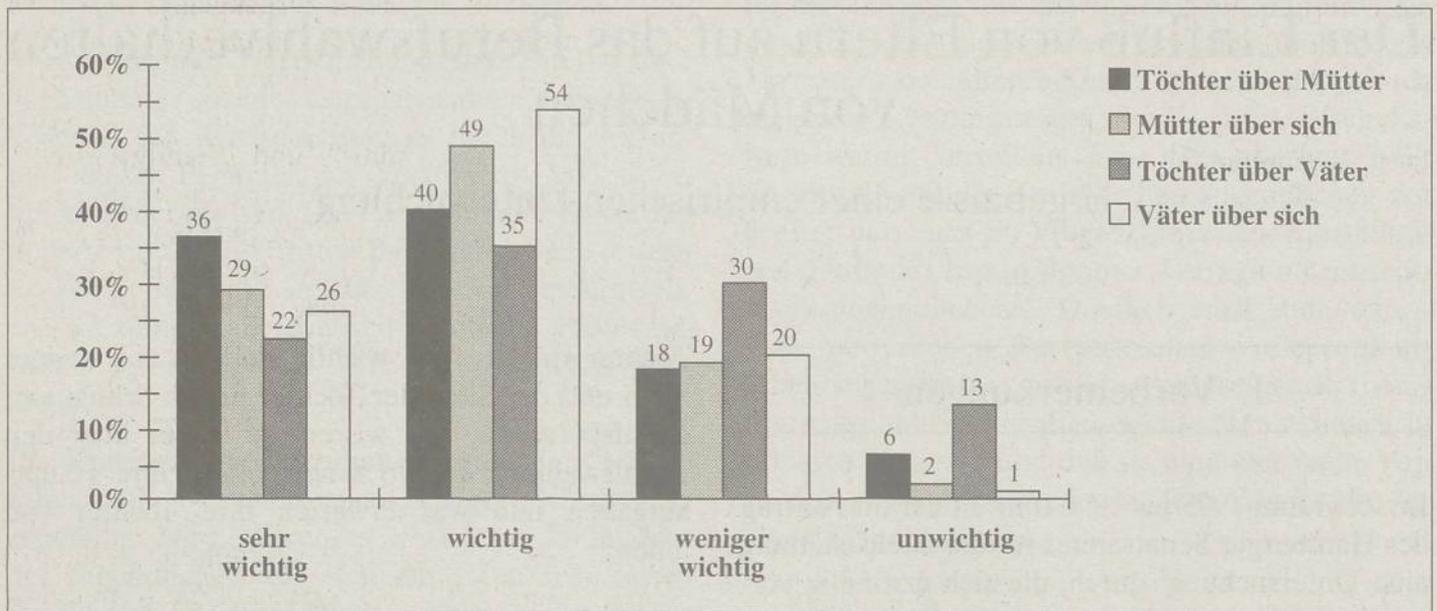
Es herrscht Einigkeit zwischen Eltern und Töchtern darüber, daß die Eltern bei der Berufswahl gebraucht werden. Jeweils rund 80 Prozent der Mütter und Väter gehen davon aus, daß sie im Berufswahlprozeß der Töchter wichtig bzw. sehr wichtig sind. Die Mädchen machen Unterschiede zwischen ihren Eltern, ihnen sind die Mütter wichtiger als die Väter. 75 Prozent der Mädchen bezeichnen ihre Mütter als sehr wichtig oder wichtig, 57 Prozent messen diese Bedeutung ihrem Vater zu (siehe Graphik 1).

So klar wie Eltern und Mädchen die Wichtigkeit der Eltern erkennen, so unklar sind ihre Vorstellungen darüber, wofür die Eltern bei der Berufswahl wichtig sind. Eltern wie Mädchen gaben hier eher allgemein gehaltene, vage Antworten: Man könne miteinander reden, die Eltern würden helfen etc.

Daß die deutlich erkannte Bedeutung der Eltern sich kaum und nur vage mit Inhalten füllen läßt, liegt vor allem daran, daß Eltern wie Mädchen ein verkürztes Verständnis vom Berufswahlprozeß der Töchter haben. Zum einen erkennen sie weder den Zusammenhang zwischen der Berufs- und der Lebensplanung, zum anderen glauben sie, daß die Berufswahl erst kurz vor der endgültigen Entscheidung für einen bestimmten Beruf beginnt.

1 Daniela Hoose/Dagmar Vorholt, Sicher sind wir wichtig – irgendwie!? Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen, Eine Untersuchung im Auftrag des Senatsamtes für die Gleichstellung Freie und Hansestadt Hamburg, Hamburg 1996.

Graphik 1: Bedeutung der Eltern in Bezug auf die Berufswahl ihrer Töchter. Aus der Sicht von Mädchen, Müttern und Vätern (in Prozent)



Quelle: Daniela Hoose/Dagmar Vorholt, Sicher sind wir wichtig – irgendwie!? Der Einfluß der Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen, Eine Untersuchung im Auftrag des Staatsamtes für die Gleichstellung Freie und Hansestadt Hamburg, Hamburg 1996.

III. Das Verständnis der Eltern und Töchter vom Prozeß der Berufswahl

Beide Seiten – Eltern wie Mädchen – begreifen den Berufswahlprozeß als einen rationalen Vorgang, der erst unmittelbar vor der eigentlichen Entscheidung beginnt und in dessen Verlauf es vor allem darauf ankommt, möglichst genaue berufskundliche Kenntnisse zu erlangen und berufsrelevante Fähigkeiten und Interessen zu ermitteln. Der Beruf soll in erster Linie Spaß machen, aber er soll auch krisensicher sein, Aufstiegschancen bieten, ein ausreichendes Einkommen garantieren, und die Tochter muß für diesen Beruf geeignet sein. Die Entscheidung, die Eltern und Mädchen am Ende des Berufswahlprozesses treffen, folgt aber keineswegs diesen rationalen Kriterien.

1. Für welche Berufe sich die Mädchen eignen

Wenn Mädchen darüber nachdenken, welche Fähigkeiten und Neigungen sie haben und welche Berufe dazu passen könnten, wenden sie sich in der Mehrzahl in erster Linie hilfeschend an ihre Eltern – verstärkt an die Mutter. Rund zwei Drittel von ihnen gehen davon aus, daß ihre Eltern (Mutter oder Vater) sie am besten beraten können. Daneben spielen für die Mädchen die Schulnoten und sonstige Rückmeldungen der Schule eine große Rolle.

Eltern nehmen an ihren Töchtern vor allem soziale und kommunikative Fähigkeiten wahr, und diese Eigenschaften halten sie auch in besonderem Maße für beruflich verwertbar. Sachbezogene Kompetenzen wie Fremdsprachenkenntnisse und handwerkliches Geschick werden sehr viel seltener gesehen und technisch-naturwissenschaftlich-mathematische Fähigkeiten kaum noch zuerkannt. Und selbst wenn sie solche Fähigkeiten an ihren Töchtern wahrnehmen, halten sie sie nur in sehr geringem Umfang für beruflich verwertbar.

Nach ihren eigenen Aussagen beziehen sich die Eltern bei diesen Einschätzungen vor allem auf die schulischen Erfolge ihrer Töchter und daneben auf die Hobbys, die die Töchter pflegen. Und tatsächlich konnten wir feststellen, daß die von den Mädchen in der Schule erzielten Leistungen die Kompetenzzuschreibungen der Eltern stark beeinflussen. Aber dieser Einfluß ist keineswegs einheitlich. So führt ein „Befriedigend“ oder „Ausreichend“ im Fach Deutsch zu 70 Prozent dazu, daß eine entsprechende Eignung für einen Beruf, der gute Deutschkenntnisse verlangt, zuerkannt wird, während das gleiche Ergebnis im Fach Mathematik nur zu 41 Prozent eine entsprechende Kompetenzzuschreibung nach sich zieht. Bei den Fächern Werken und Technik bzw. Arbeitslehre/Technik sinkt der Prozentsatz noch stärker – auf rd. 38 bzw. rd. 32 Prozent – ab. Selbst gute oder sehr gute Noten im Fach Technik führen nur in knapp über 50 Prozent der Fälle zur Zuschreibung einer Eignung für Berufe, die technisches Verständnis ver-

langen. Wir schließen aus diesen Ergebnissen: Je weniger eine Kompetenz dem Geschlechterrollenstereotyp entspricht, desto mehr gute Leistungen sind erforderlich, damit einem Mädchen diese Kompetenz auch zugestanden wird.

Der Zusammenhang zwischen den Einschätzungen der Eltern und denen der Mädchen ist eng. Das ist vor allem dann der Fall, wenn der Eignung für Berufe zugestimmt wird, die geschlechtstypische Fähigkeiten verlangen, und wenn die Eignung für Berufe aberkannt wird, die geschlechtsuntypische Fähigkeiten verlangen. So stimmen 98 Prozent der Töchter mit den Eltern überein, die sagen, daß diese sich für Berufe eignen, die Hilfsbereitschaft verlangen, und es stimmen über 90 Prozent der Töchter zu, wenn Eltern sagen, daß sie sich nicht für Berufe eignen, die technisches Verständnis voraussetzen. Für den Berufswahlprozeß der Mädchen bedeutet das, daß sie sich mit großer Wahrscheinlichkeit in Übereinstimmung mit ihren Eltern befinden werden, wenn sie sich die Eignung für einen Beruf zuerkennen, der geschlechtstypische Fähigkeiten wie z.B. Hilfsbereitschaft verlangt. Umgekehrt werden sie sehr viel seltener Zustimmung bei ihren Eltern finden, wenn sie davon ausgehen, für einen Beruf geeignet zu sein, der technisches Verständnis voraussetzt.

2. Wie die festgestellten Eignungen bei der Berufswahl umgesetzt werden

Wir befragten Eltern wie Mädchen nach den Wunschberufen, wobei bis zu drei Berufe genannt werden konnten. Außerdem baten wir in einer weiteren Frage darum, verschiedene von uns vorgestellte Berufe bezüglich der Eignung für die Mädchen zu bewerten. Bei den von den Eltern genannten Wunschberufen stellte sich heraus, daß lediglich zwei der genannten Fähigkeiten der Töchter überhaupt einen Einfluß auf die Auswahl der Wunschberufe nahmen. Hatten die Eltern ihren Töchtern zuvor Geschick im Umgang mit Menschen attestiert, wurden von ihnen signifikant häufiger „frauentypische“ Berufe für die Töchter gewünscht. Konnten die Eltern technisches Verständnis bei ihren Töchtern feststellen, dann nannten sie signifikant häufiger „männertypische“ Berufe als Wunschberufe für die Tochter. Aber auch die Eltern, die ihren Töchtern technisches Verständnis attestierten, nannten in der Mehrzahl „frauentypische“ Wunschberufe. Alle anderen genannten und zuerkannten Kompetenzen zeigten keinen Zusammenhang mit den gewählten Berufen.

Bei den von uns vorgestellten Berufen stellte sich heraus, daß überhaupt nur dann auf die festgestellten Eignungen der Töchter zurückgegriffen wurde, wenn es darum ging, „frauentypische“ Berufe zu beurteilen. In diesem Fall wurden die Kompetenzen „Geschick im Umgang mit Menschen“, „technisches Verständnis“ und „handwerkliches Geschick“ überprüft. Dabei führte die Eignung für Berufe, die Geschick im Umgang mit Menschen verlangen, dazu, daß solche untypischen Berufe eher abgelehnt wurden, während die beiden anderen Kompetenzen untypische Berufe vorstellbarer machten. Die Mädchen zeigten ein annähernd gleiches Verhalten wie die Eltern, auch sie überprüfen vor allem die *untypischen* Berufe auf der Folie ihrer Kompetenzen.

Die Tatsache, daß bei der Beurteilung „frauentypischer“ Berufe kein Rückgriff auf die Kompetenzen der Tochter erfolgt, läßt darauf schließen, daß die Eignung der Tochter für „frauentypische“ Berufe per se vorausgesetzt wird.

IV. Berufswahlkriterien und ihre Anwendung bei der Berufswahl

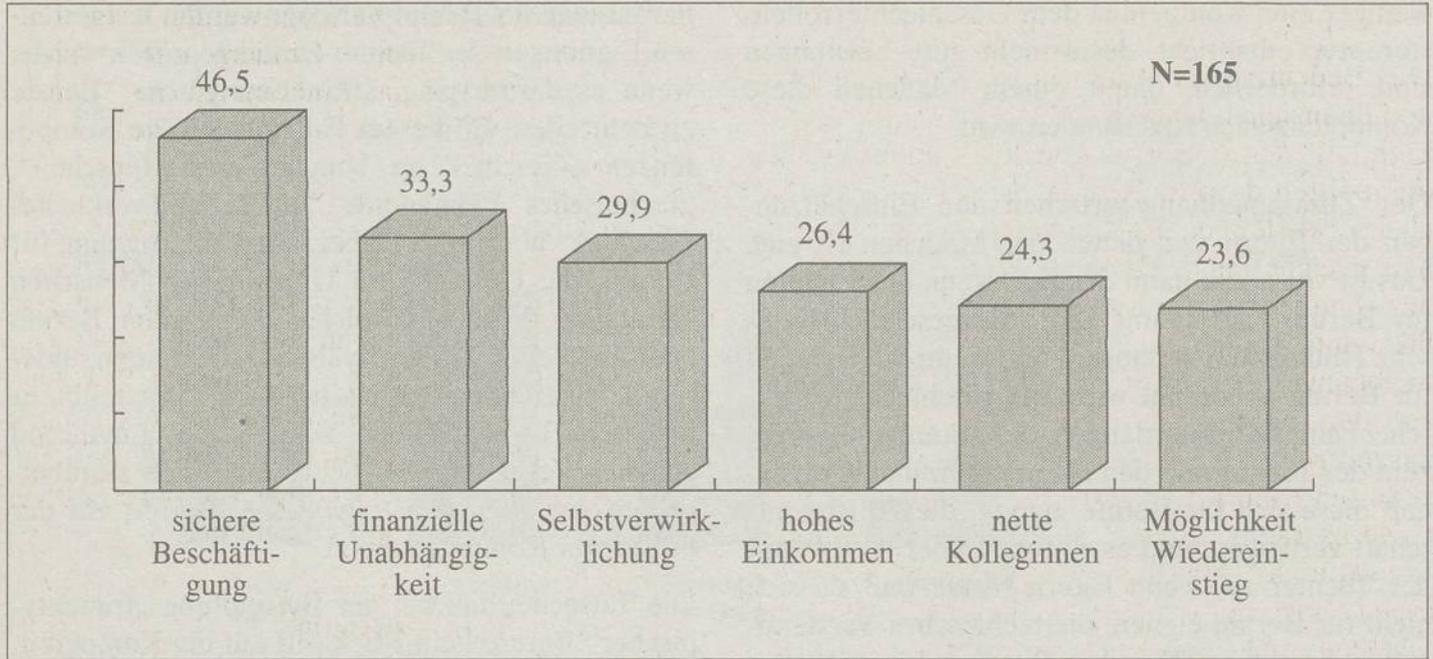
Die von den Eltern als wichtig bei der Entscheidungsfindung genannten Kriterien weisen darauf hin, daß sie für ihre Töchter Berufe wünschen, die unabhängige, risikolose und befriedigende Möglichkeiten der Existenzsicherung bieten.

Von den insgesamt 19 zur Bewertung vorgestellten Kriterien nehmen die in Graphik 2 dargestellten die ersten 6 Rangplätze ein.

In der Auswahl der Kriterien wird deutlich, daß Erwerbsarbeit von Mädchen für die Eltern zum selbstverständlichen Teil des Lebens gehört und keineswegs mehr als Zuverdienst oder Überbrückung etc. empfunden wird. Dennoch – die von Eltern und Mädchen genannten Wunschberufe sind statistisch völlig unabhängig von den genannten Kriterien. Vielfach werden Berufe genannt, die den als wichtig erachteten Kriterien nicht genügen, und auch die Akzeptanz der von uns zur Bewertung vorgestellten Berufe bleibt weitgehend von als wichtig erachteten Kriterien unberührt.

Dementsprechend fallen auch – bezogen auf die genannten Ausbildungsberufe – 72 Prozent der von den Eltern und 71 Prozent der von den Mädchen genannten Wunschberufe in den Bereich weiblich dominierter bzw. überwiegend weiblich

Graphik 2: Berufswahlkriterien der Eltern für ihre Töchter, Rangfolge (in Prozent)



Quelle: wie bei Graphik 1.

besetzter Berufe. Nur 8,5 Prozent aller genannten Wunschberufe der Eltern fallen in den männlich dominierten bzw. überwiegend männlich besetzten Bereich, bei den Mädchen sind es 16 Prozent².

Wir können also festhalten: Eltern und Mädchen gehen davon aus, daß für eine geglückte Berufswahlentscheidung die Berücksichtigung der Fähigkeiten und Neigungen und die Beachtung der Chancenstruktur von Berufen notwendig ist. Tatsächlich aber werden weder festgestellte Fähigkeiten noch andere Berufswahlkriterien bei der Auswahl eines Berufes in nennenswertem Maße entscheidungsrelevant. Wenn überhaupt nach Eignung geschaut wird, dann nur, wenn untypische Berufe zur Wahl stehen. In diesem Fall ist es wichtig, daß die Mädchen den Nachweis ihrer Eignung durch gute Noten in den „einschlägigen“ Fächern erbracht haben und „technisches Verständnis“ als beruflich verwertbare Fähigkeit zuerkannt wird. Und hier wirkt sich dann die geschlechtsspezifische Wahrnehmung aus, die untypische Eigenschaften der Mädchen weitgehend ausblendet.

So wird letztlich die Berufsauswahl nicht von rationalen Kriterien wie Eignung, Neigung und Chancenstrukturen bestimmt, sondern mehr davon, was als passend für Mädchen angenommen wird.

2 Weiblich dominiert: 80–100 Prozent weibliche Auszubildende; überwiegend weiblich besetzte: 60–80 Prozent weibliche Auszubildende; gemischt besetzte: 40–60 Prozent weibliche Auszubildende; überwiegend männlich besetzte: 60–80 männliche Auszubildende; männlich dominierte: 80–100 Prozent männliche Auszubildende.

V. Geschlechtsrollenvorstellungen und die Arbeitsteilung im Familienhaushalt

Die Berufsauswahl folgt also keineswegs – wie von Eltern und Mädchen vermutet – rationalen Überlegungen. Was ist es dann, was immer wieder dazu führt, daß am Ende eines langen Berufswahlprozesses die meisten Mädchen in frauentypische Berufen einmünden läßt? Um unserer Hypothese nachzugehen, daß es vor allem die Geschlechtsrollenvorstellungen der Eltern und die im elterlichen Haushalt erlebte Arbeitsteilung sind, die Mädchen auf die Planung einer typisch weiblichen Berufswahl und -biographie festlegen, haben wir Eltern und Mädchen nach den Einstellungen zu den Aufgaben von Mann und Frau in Familie und Beruf befragt und nach der Arbeitsteilung in der eigenen Familie.

1. Geschlechtsrollenvorstellungen

Tatsächlich konnten wir feststellen, daß die Geschlechtsrollenvorstellungen der Eltern und die häusliche Arbeitsteilung erheblichen Einfluß auf die Bandbreite der Möglichkeiten nehmen, die Mädchen für ihre eigene Berufs- und Lebensplanung zur Verfügung stehen. Sowohl die Bereitschaft, auch untypische Berufe in Betracht zu ziehen als auch eine Lebensplanung zu entwerfen, die eine gleichberechtigte Teilung der Lasten von Erwerbsarbeit, Haushalt und Familie zwischen den

Geschlechtern vorsieht, zeigt sich hiervon beeinflußt.

Die Bedeutung der weiblichen Erwerbstätigkeit und finanziellen Unabhängigkeit ist bei der großen Mehrheit der Eltern unumstritten, ebenso gehen die meisten davon aus, daß Männer grundsätzlich ebenso wie Frauen für Kindererziehung und Haushalt geeignet sind. Dennoch rütteln sie nicht an der Hauptverantwortlichkeit der Frauen für Haushalt und Kindererziehung. Die Ansprüche an unabhängige berufliche Arbeit von Frauen werden von den meisten Eltern zurückgestellt, sobald es darum geht, daß Kinder zu betreuen sind. Sie erwarten nicht grundsätzlich, daß Mütter jegliche Erwerbsorientierung aufgeben, aber in dem Interessenkonflikt zwischen eigenständiger Erwerbsarbeit und notwendiger Kinderbetreuung entscheiden sich die meisten Eltern dafür, die Vereinbarkeitsproblematik einseitig der Frau anzulasten. So stimmen auf der einen Seite 85 Prozent der Eltern der Aussage zu, daß der Beruf für eine Frau genauso wichtig ist wie für einen Mann, auf der anderen Seite finden aber auch rund 58 Prozent, daß eine Frau mit kleinen Kindern wirklich nur dann arbeiten gehen sollte, wenn das Einkommen des Mannes nicht reicht. 65 Prozent der Eltern glauben, daß ein Kind in den ersten Jahren am besten von der Mutter versorgt werden sollte, und über 73 Prozent meinen, daß die Kinder darunter leiden, wenn eine Mutter ganztags arbeitet, die Vollerwerbstätigkeit des Vaters wird dagegen nur von 25 Prozent der Befragten als problematisch für die Kinder beurteilt.

Mit rund 54 Prozent vertreten die meisten der von uns befragten Eltern insgesamt eher offene Geschlechterrollen. Doch auch unter ihnen sind noch 40 Prozent der Ansicht, daß die Verantwortung für die Kinderbetreuung bei den Frauen liegt und sie es sind, die zugunsten der Kinder Abstriche von ihrer Erwerbstätigkeit machen müssen.

Die Einstellungen der Eltern spiegeln sich in den Einstellungen der Mädchen deutlich wider, wobei bei den Mädchen die Ambivalenzen noch ausgeprägter sind. Sie vertreten noch stärker die Bedeutung eigener Erwerbstätigkeit und finanzieller Unabhängigkeit: Rund 88 Prozent der Mädchen gehen davon aus, daß der Beruf für die Frau genauso wichtig sei wie für den Mann, und rund 85 Prozent meinen, daß eine Frau stets darauf achten sollte, ihre finanzielle Unabhängigkeit vom Partner durch eigenständige Erwerbsarbeit sicherzustellen. Andererseits sind sie aber auch noch stärker von der Zuständigkeit der Frau für die Kindererziehung überzeugt. Rund 67 Prozent

glauben, daß ein Kind in den ersten Jahren am besten von der Mutter versorgt werden sollte; und daß Mütter mit kleinen Kindern nur arbeiten gehen sollten, wenn das Einkommen des Mannes nicht ausreicht, befürworten rund 62 Prozent der Mädchen.

Der Einfluß der Eltern auf die Einstellungen der Töchter ist besonders stark bei den 13- bis 15jährigen, das heißt in dem Zeitabschnitt, in dem sich viele Mädchen mit Fragen der Berufs- und Lebensplanung auseinandersetzen müssen. Die Geschlechtsrollenorientierungen werden aber nicht nur von den verbal vermittelten Einstellungen der Eltern beeinflußt, sondern auch von der erlebten Arbeitsteilung in der eigenen Familie.

2. Tatsächliche Arbeitsteilung im Familienhaushalt

Im Unterschied zu den von den Eltern formulierten, eher progressiven Geschlechtsrollenvorstellungen ist die tatsächliche Aufgabenteilung in der großen Mehrheit der Familien traditionell. Lediglich acht Prozent der von uns befragten Eltern teilen sich mit ihrer Partnerin oder ihrem Partner Hausarbeit und Kinderbetreuung partnerschaftlich, in allen anderen Familien tragen die Frauen die Hauptlast – und zwar unabhängig davon, ob sie selbst erwerbstätig sind oder nicht. Der überwältigende Teil der Mädchen erlebt also in der Familie eine Arbeitsteilung, die ihren Müttern und oftmals auch ihnen selbst sehr viel mehr Verantwortlichkeit für die Hausarbeit zuweist als ihren Vätern, und – soweit vorhanden – ihren Brüdern.

Während die Eltern sich in ihren Geschlechtsrollenvorstellungen noch in relativ großem Umfang von der eigenen Realität lösen können, gelingt dies den Mädchen nur in sehr geringem Maße. Je traditioneller die familiäre Arbeitsteilung ist, desto weniger greifen Mädchen in ihrer Vorstellung von der eigenen, späteren Arbeitsteilung mit ihrem Partner auf die progressiven Elemente ihres Geschlechtsrollenverständnisses zurück. Der Glaube an die Umsetzbarkeit dieser Vorstellungen scheidet nach unseren Ergebnissen vor allem an der Tatsache, daß Väter und Brüder sich der gleichberechtigten Teilung der Alltagsarbeit verweigern. Die Einstellungen der Mädchen zur Notwendigkeit weiblicher Erwerbstätigkeit bleiben von der zu Hause erlebten Arbeitsteilung unberührt. Erwerbsarbeit erleben sie für eine Frau als unverzichtbar. Aber das erlebte Arbeitsteilungsmodell prägt ihre Erwartungen an ihren Partner. Mädchen aus Familien mit traditioneller Arbeitsteilung setzen nicht auf die Bereitschaft ihres künftigen

Partners zu einer gleichberechtigten Arbeitsteilung und sind stärker als andere bereit, für die Zukunft Doppel- und Dreifachbelastungen zu akzeptieren.

Selbst wenn nach der Arbeitsteilung ohne Kinder gefragt wird, entwickelt ein großer Teil der Mädchen aus Elternhäusern mit traditioneller Arbeitsteilung kein egalitäres Rollenbild. Sind Kinder in den Zukunftsentwürfen vorgesehen, können sich gerade noch 19 Prozent aller Mädchen eine gleichberechtigte Teilung von Erwerbsarbeit, Haushalt und Kinderbetreuung mit ihrem Partner vorstellen. Auch die Eltern entwerfen für die eigene Tochter mehrheitlich keine egalitären Arbeitsteilungsmodelle, sobald die Existenz eines Kindes vorausgesetzt wird. Doch können sich immerhin 34 Prozent aller Eltern eine partnerschaftliche Arbeitsteilung vorstellen.

3. Mütterliches Vorbild bei der Vereinbarung von Beruf und Familie

Die Zerrissenheit der Mädchen zwischen dem Wunsch nach eigenständiger selbstverständlicher Erwerbstätigkeit und dem Wunsch, ihren Kindern einmal die besten Bedingungen bieten zu können, zeigt sich auch in ihren Äußerungen zum Vorbild der eigenen Mutter. Die Mehrheit der Töchter hat den Eindruck, daß ihre Mutter zu sehr für die Familie da ist und zu wenig Raum für sich selber hat. Aber obwohl sich die Mädchen überwiegend dafür aussprechen, sich weniger von der Familie vereinnahmen lassen zu wollen, und sich vornehmen, mehr an sich selbst zu denken (rund 57 Prozent) und sich auch noch für andere Sachen als Haushalt und Familie zu interessieren (gut 79 Prozent), geben sie auch mehrheitlich an, daß sie Familie und Beruf einmal genauso gut unter einen Hut bringen wollen wie ihre Mutter (gut 61 Prozent). Diese Widersprüchlichkeit, die sich in den Antworten der Mädchen zeigt, ist letztlich nichts anderes als die Widersprüchlichkeit der an Frauen gerichteten Anforderung, Familie und Beruf unter Bedingungen zu vereinbaren, die diese Vereinbarung nur bruchstückhaft zulassen. Da Mädchen beides wollen, Beruf und Familie, und gleichzeitig in ihrem Alltag erleben, wie schwierig die Vereinbarung dieser beiden Lebensbereiche ist, ist aus ihrer Sicht der Kompromiß, den die Mutter gefunden hat, zwar vielleicht nicht die beste, aber eine erkennbare Lösung des Problems. Daß sich die Mädchen in ihren konkreten Vorstellungen von der späteren Vereinbarung von Familie und Beruf nur wenig von den Modellen ihrer Eltern distanzieren, spricht für diese These.

Das Gesamtergebnis zeigt, daß Mädchen sich nur wenig vom Vorbild der Eltern distanzieren. Nur wenig mehr als die Hälfte der Mädchen will einen Partner, der sich mehr an der Hausarbeit beteiligt, weniger als ein Drittel erwartet mehr von ihm im Hinblick auf die Kindererziehung. Und auch diese Mädchen trennen sich nur teilweise von der Vorstellung, daß sie es sind, die für die Kinder zuständig sind. Sie finden zwar mehrheitlich, daß ihre Mütter von der Familie zu sehr vereinnahmt werden, möchten es aber dennoch überwiegend nicht anders machen als ihre Mütter: Sie wollen Beruf und Familie einmal in der gleichen Weise wie sie vereinbaren.

Wir können also festhalten: Die Berufs- und Lebensplanung der Mädchen wird nachhaltig durch die Einstellungen der Eltern und das von ihnen praktizierte Arbeitsteilungsmodell beeinflusst. Hier zeigt sich also ein deutlicher Einfluß, und dieses Einflusses sind sich Eltern nicht bewußt.

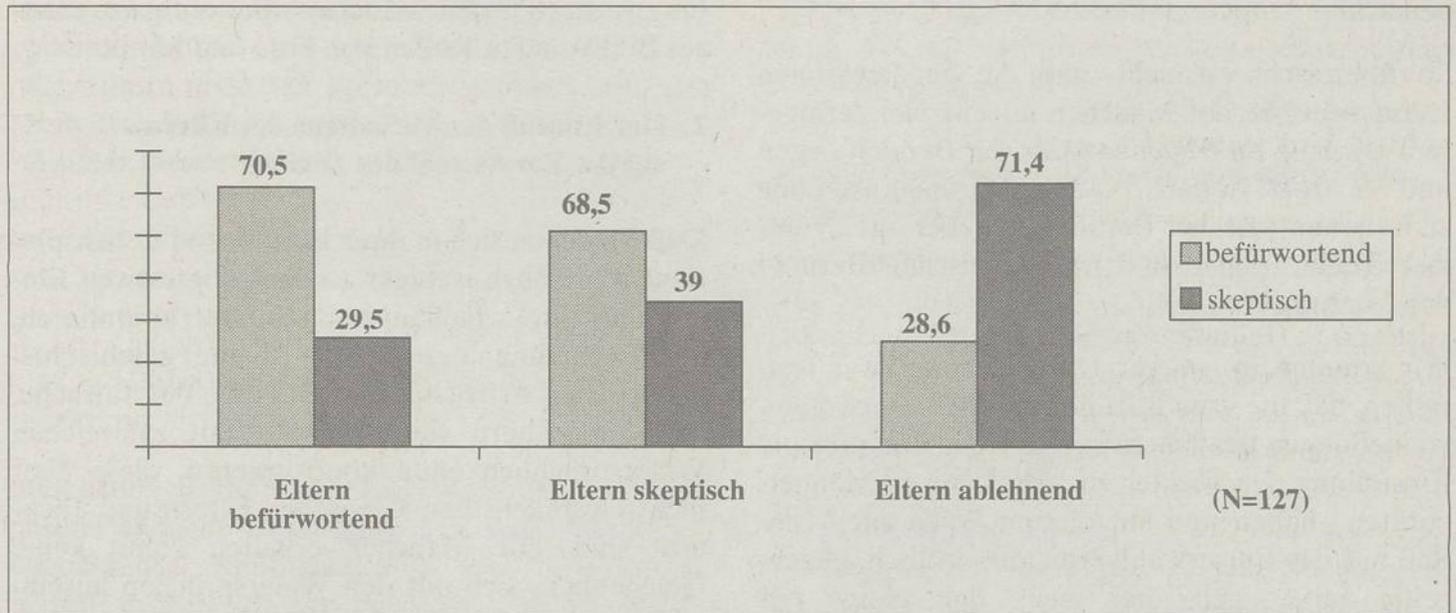
Wir fanden vielfältige Hinweise dafür, daß Eltern den Zusammenhang von Berufswahl und Lebensplanung nicht herstellen. Das dürfte die Ursache dafür sein, daß Eltern diesen Einfluß nicht wahrnehmen.

VI. Zusammenhang von Berufswahl und Lebensplanung

Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in den Familien kein Thema, obwohl die Mädchen mehrheitlich hier in erster Linie Unterstützung von ihren Eltern erwarten. Rund 60 Prozent der befragten Mädchen gehen davon aus, daß ihre Mutter sie hier am besten beraten könnte, rund 10 Prozent würden sich in erster Linie an den Vater wenden und rund 30 Prozent würden andere Personen zu dieser Thematik befragen.

Spontan erkennen Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch nicht als Berufswahlkriterium. Bei der offen gestellten Frage danach, was sie bei der Berufswahl der Töchter für bedenkenswert halten, nennen nur rund 10 Prozent der Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Erst auf direkte Nachfrage vermuten sie, daß Gespräche über diese Thematik in ihren Verantwortungsbereich fallen. Daß Eltern Fragen der Lebensplanung überwiegend nicht für bedenkenswert halten, ist dabei nicht darauf zurückzuführen, daß sie nicht wollen, daß ihre Töchter in Antizipa-

Graphik 3: Einstellung der Töchter, wenn die Eltern gegenüber untypischen Berufen befürwortend, skeptisch oder ablehnend eingestellt sind (in Prozent)



Quelle: wie bei Graphik 1.

tion ihrer späteren Mutterrolle Abstriche von der Berufsplanung machen. Vielmehr ist es eher so, daß, wie bereits dargestellt, ein Großteil der Eltern (und Mädchen) selbstverständlich davon ausgeht, daß die Tochter die eigene Erwerbstätigkeit irgendwann für die Erziehung und Betreuung der Kinder zurückstellen wird. Und diese scheinbare Selbstverständlichkeit ist es wohl auch, die Fragen der Vereinbarung von Familie und Beruf bei der Planung der beruflichen Karriere nicht diskussionswürdig erscheinen lassen.

sehen, ist stark von der jeweiligen Haltung der Eltern abhängig (vgl. zu Abschnitt VII die Graphik 3).

Die so vermittelte Grundhaltung spielt eine wesentliche Rolle bei der Frage, ob Mädchen überhaupt schon einmal einen frauenuntypischen Beruf in Betracht gezogen haben. Mädchen, die eine befürwortende Haltung einnehmen, haben zu 51 Prozent schon einmal einen untypischen Beruf in die engere Wahl gezogen, Mädchen mit einer ablehnenden Haltung lediglich zu 15 Prozent.

Ob aus solchen Überlegungen ein tatsächlicher Berufswunsch wird, ist auch von den Reaktionen der Eltern abhängig. Nach unseren Ergebnissen werden solche Überlegungen von einem großen Teil der Eltern ignoriert oder nicht ernst genommen. Bei dem direkten Vergleich von Töchtern und Eltern, die beide an der Befragung teilnahmen, stellten wir fest, daß die Mädchen zu rund 47 Prozent angaben, über eine untypische Berufsvorstellung mit den Eltern geredet zu haben. Die Eltern können sich allerdings nur zu rund 18 Prozent daran erinnern. Und: 42 Prozent der Mädchen können sich an eine abratende Haltung der Eltern erinnern, während die Eltern nur von positiven bis gewährenlassenden Reaktionen berichten.

Die von uns befragten Mädchen glauben zum großen Teil, daß es sich bei ihren Geschlechtsge-nossinnen, die einen Männerberuf wählen, um „ganz normale“ Mädchen handelt, sind aber zu über einem Drittel davon überzeugt, daß diese über besonders viel Durchsetzungsvermögen,

VII. Mädchen in Männerberufen

1. Der Einfluß der Einstellung der Eltern zu frauenuntypischen Berufen auf das Berufswahlverhalten der Töchter

Die Einstellungen der Eltern zu den Rollen von Frau und Mann in Familie und Beruf, die – wie bereits erwähnt – die Orientierungen der Mädchen stark beeinflussen, prägen auch die Akzeptanz frauenuntypischer Berufe wesentlich. Ein erweitertes Rollenverständnis ist bei Eltern wie bei Mädchen eine wichtige Voraussetzung für eine grundsätzlich positive Einstellung zum Thema „Mädchen in Männerberufen“. Nur wenn Eltern Frauen in untypischen Berufen *persönlich* kennen, ist ihre Meinung weitgehend unabhängig von den Geschlechtsrollenbildern.

Welche Risiken und Chancen Mädchen im Zusammenhang mit frauenuntypischen Berufswahlen

Selbstvertrauen oder Mut verfügen. Und dieser Mut wird ihnen von ihren Eltern nur selten gemacht.

So überrascht es nicht, daß die gegenwärtigen Berufswünsche der Mädchen in sehr viel geringerem Umfang im frauenuntypischen Bereich liegen und sie trotz vielfach positiver Grundeinstellung zu frauenuntypischer Berufswahl lieber auf „Nummer Sicher“ gehen und frauentypischen Berufen den Vorzug geben.

Wir konnten in unserer Untersuchung zwar feststellen, daß die grundsätzlichen Geschlechterrollenvorstellungen der Eltern starke Bedeutung für die Einstellung der Töchter zu „Mädchen in Männerberufen“ haben und auf diesem Wege auch Einfluß auf das Berufswahlverhalten ausüben, gleichzeitig zeigte sich aber auch, daß einige der Vorbehalte gegen eine Beschäftigung in frauenuntypischen Berufsbereichen bei fast allen Beteiligten zu finden sind. Um die 80 Prozent der Eltern und der Mädchen befürchten, daß ein Mädchen, das einen Männerberuf wählt, sich auf einiges gefaßt machen muß, und rund 60 Prozent der Eltern und 70 Prozent der Mädchen vermuten, daß in Männerberufen Mädchen mehr sexuell belästigt werden. Bei keinem anderen der von uns zur Bewertung vorgestellten Statements waren sich die Befragten so einig wie bei diesen beiden, und zwar ganz unabhängig von ihren grundsätzlichen Einstellungen zu den Geschlechterrollen oder zur Beschäftigung von Mädchen in untypischen Berufen. Die Antizipation dieser Form des „Geschlechtermobbings“ ist ein ernstzunehmendes Hindernis für die Bereitschaft, untypische Berufswahlen in Betracht zu ziehen.

Damit sind die wesentlichen Faktoren des Einflusses von Eltern auf die Berufswahl benannt. Die Einflußnahme der Eltern trägt wesentlich dazu bei, daß Mädchen sich in ihrer Berufs- und Lebensplanung nach wie vor sehr stark an traditionellen Vorgaben orientieren. Doch geschieht dies – zumindest in den meisten Fällen – nicht bewußt. Eltern wünschen sich für ihre Tochter einen Beruf, der ihren persönlichen Neigungen und Eignungen entspricht, doch orientieren sie sich bei der Wahrnehmung und Rückmeldung der Fähigkeiten und Stärken der Tochter unbewußt an geschlechtsspezifischen Vorgaben. Eltern legen Wert darauf, daß der Beruf finanzielle Unabhängigkeit und Aufstiegschancen bietet, unterstützen dennoch sehr häufig die Entwicklung von Berufswünschen, die diese Bedingungen nicht erfüllen. Eltern zweifeln nicht an der Bedeutung des Berufs und der finanziellen Unabhängigkeit für die Frau und ebenso-

wenig an der Eignung von Männern für Haushalt und Kinderbetreuung. Die familiäre Arbeitsteilung vermittelt den Mädchen aber ein ganz anderes Bild von den Rollen von Frau und Mann.

2. Der Einfluß des Verhaltens der Eltern auf die Berufswahl der Töchter

Daß Mädchen sich in ihrer Berufs- und Lebensplanung schließlich weniger an den progressiven Elementen ihres Rollenverständnisses orientieren, sondern mehr an der erlebten Realität geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, ist Folge der Tatsache, daß ihre Eltern sie ungewollt mit zahlreichen Widersprüchlichkeiten konfrontieren, diese aber nicht Gesprächsthema zwischen Eltern und Töchtern sind. Die Mädchen erhalten damit keine Gelegenheit, sich mit den Widersprüchen auseinanderzusetzen, und keine Hilfestellung dabei, Lösungsmodelle zu entwickeln.

Daß Mädchen hinter den teilweise offeneren Rollenbildern und den progressiveren Vorstellungen der Eltern von der späteren Arbeitsteilung der Tochter zurückbleiben, resultiert allerdings *auch* aus der eher passiven Einstellung der Eltern, die ihre Tochter zwar auf Nachfrage unterstützen, aber nicht beeinflussen wollen. Eltern versuchen nach unseren Ergebnissen einen Balanceakt zwischen dem Bestreben, der Tochter bei der Berufswahl zur Seite zu stehen, und dem Bemühen, die Tochter nicht zu beeinflussen. In ihrem Bemühen, die Entscheidungsautonomie der Tochter zu wahren, verzichten sie auf die Möglichkeit, sie bei dem Entwurf selbstbestimmter und tatsächlich individueller Berufs- und Lebensplanungen zu unterstützen. Zum Teil führt diese Zurückhaltung der Eltern dazu, daß die Töchter mehr Unterstützung reklamieren. Jeweils zwischen 25 und 30 Prozent der befragten Mädchen wünschen sich, daß ihre Mutter und/oder ihr Vater mehr mit ihnen über die Berufswahl reden, sich mehr für ihre Berufswahl interessieren und mehr mit ihnen über ihre/seine eigenen Erfahrungen in Sachen Beruf, Partnerschaft und Familie sprechen würde.

Einerseits nutzen Eltern also ihre Einflußmöglichkeiten im positiven Sinne nicht, andererseits ist ihnen nicht bewußt, daß und wie sie Einfluß nehmen. Die Ursache dafür ist fehlendes Wissen: Es mangelt ihnen an Wissen über die Prozeßhaftigkeit und die Komplexität der Berufswahl, und sie sind sich auch nicht darüber klar, welche Orientierungen ihre Töchter in erster Linie von ihnen erwarten und faktisch auch mitnehmen. Sie wissen auch nicht, daß ihre Botschaften widersprüchlich sind und wie stark ihre Wahrnehmung von der

Kategorie „Geschlecht“ beeinflusst wird. Sollen Mädchen bessere Chancen auf eine von traditionellen Vorgaben losgelöste Berufs- und Lebensplanung eröffnet werden, ist es dringend notwendig, Eltern über den Berufswahlprozeß, die darin zum Tragen kommenden Einflußfaktoren und ihre Rolle in diesem Prozeß in Kenntnis zu setzen.

VIII. Kontakt der Eltern zu Institutionen der Berufswahl

Nach den Ergebnissen unserer Befragung hatten bisher weniger als die Hälfte der befragten Eltern persönlichen Kontakt zu einer oder mehreren der „professionell“ für die Berufsorientierung zuständigen Institutionen und kaum Möglichkeiten, sich entsprechende Kenntnisse anzueignen. Angesichts unserer begründeten Vermutung, daß an unserer Befragung vor allem engagierte Eltern teilgenommen haben – die Bearbeitung des langen Fragebogens setzte einiges an Interesse und Engagement voraus – und auch angesichts der Tatsache, daß der beruflichen Erstplatzierung noch immer eine zentrale chancenzuweisende Bedeutung zukommt, ist diese Zahl erschreckend niedrig.

Bei diesen Kontakten waren die Eltern sehr stark auf ihre eigene Initiative verwiesen. Knapp die Hälfte aller Kontakte entstand allein auf Initiative der Eltern, das heißt, ohne daß ihnen von seiten der jeweiligen Institution ein konkretes Angebot gemacht wurde.

Nur rund ein Drittel der Befragten hatte nach eigenen Angaben eine Einladung zu einem Elternabend oder einem Beratungsgespräch von der Schule und/oder der Berufsberatung bzw. einer anderen Institution erhalten. Die gegenwärtig bestehenden Kontaktmöglichkeiten werden von den Eltern in mehrfacher Hinsicht als unbefriedigend erlebt. Rund 63 Prozent der Mütter und Väter, die ihre Erfahrung bewerteten, haben mit mindestens einer Institution nur teils zufriedenstellende oder unbefriedigende Erfahrungen gemacht.

Die Kritik der Eltern bezieht sich dabei weniger auf die Auswahl der angebotenen Informationen, sondern mehr auf die Art und Weise ihrer Darbietung. Die vermittelten Informationen wurden als zu wenig auf die persönlichen Interessen abgestimmt erlebt und die zur Verfügung gestellte Zeit als zu gering empfunden. Auch eine zu große Zahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde kritisiert. Angebote für Eltern müssen demnach so

gestaltet werden, daß sie den Müttern und Vätern Raum und Zeit bieten, ihre persönlichen Interessen vorzubringen und mit anderen in einen Meinungsaustausch zu treten, und sie sollten auf kleinere Gruppen zugeschnitten sein.

1. Eltern wünschen eine stärkere Einbeziehung in den Berufswahlprozeß

Die von uns befragten Eltern zeigten sich in überraschend großer Zahl an einer stärkeren Ansprache und Einbeziehung interessiert. Auf die Frage danach, ob sie sich durch die anderen am Berufswahlprozeß Beteiligten genügend angesprochen und einbezogen fühlen, antworteten fast 46 Prozent mit „nein“ und etwa 43 Prozent mit „teils/teils“. Genug einbezogen fühlen sich nur knapp 12 Prozent der Befragten. Auch die Eltern, die bereits Kontakt zu Institutionen hatten, sind mehrheitlich der Ansicht, nur zum Teil genug oder nicht genug einbezogen zu werden (60 bzw. 23 Prozent). Dementsprechend wünschen sich auch fast 70 Prozent der Eltern mehr Kontakt zu den am Berufswahlprozeß der Tochter beteiligten Institutionen. Dabei steht die Berufsberatung an der Spitze der Hitliste, gefolgt von Kontaktwünschen zur Schule und Betrieben bzw. betrieblichen Vertretern.

2. Von Eltern gewünschte Angebotsformen

Auf die Frage nach dem Angebot, das sich Eltern wünschen, nannten sie am häufigsten Elternabende, öffentliche Informationsveranstaltungen, Einzelgespräche und in Einzelfällen auch Hausbesuche. Die Ergebnisse unserer Frage, in der wir auch einige Angebotsformen vorstellten, die bislang noch nicht existieren, ließen aber erkennen, daß ein nicht unbedeutender Prozentsatz von Eltern gerne auch andere Informationsmöglichkeiten nutzen würde. 70 Prozent der Eltern würden zum Beispiel mit Sicherheit/wahrscheinlich an einer Betriebserkundung teilnehmen. Da Eltern nur wenig über Berufe wissen, ist die Betriebserkundung für sie eine attraktive Möglichkeit, sich ein Bild von anderen Berufen zu verschaffen. Veranstaltungen zu einzelnen Berufen/Themen würden ebenfalls zirka 70 Prozent der Befragten mit Sicherheit/wahrscheinlich besuchen, und gut 60 Prozent interessieren sich für öffentliche Informationsbörsen wie zum Beispiel „Straße des Handwerks“ in Hamburg.

Was uns zunächst überrascht hat, war das relativ große Interesse an einigen intensiveren Arbeitsformen. Zwar sind sich hier nicht so viele Eltern über ihre Teilnahmebereitschaft sicher, doch wollen immerhin 45 Prozent mit Sicherheit/wahrscheinlich

lich an einem Projektwochenende teilnehmen und noch rund 39 Prozent an einem Bildungsurlaub zum Thema Berufswahl. Von den auf regelmäßige Treffen ausgerichteten Angebotsformen stößt der Elternstammtisch auf das größte Interesse, er würde noch von 36 Prozent der Befragten mit Sicherheit bzw. wahrscheinlich besucht.

Es sollte deshalb eine breite Angebotspalette entwickelt werden, bestehend aus Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Einzelberatungsangeboten, Wochenend- oder Bildungsurlaubsveranstaltungen sowie kontinuierlich laufenden Austauschmöglichkeiten, die den Eltern Gelegenheit gibt, eine ihren Zeitstrukturen und Interessen entsprechende Auswahl zu treffen oder mehrere dieser Angebote zu nutzen. Denn die meisten Eltern wollen mehr tun, als „nur“ einen Elternabend zu besuchen. Über die Hälfte würden mit Sicherheit gerne an zwei oder mehr Veranstaltungen teilnehmen.

Als ein Problem erwies sich, daß die Eltern an wesentlichen Themen, die – nach unseren Ergebnissen – speziell den Einfluß der Eltern betreffen, nur eingeschränktes Interesse haben: Weniger als die Hälfte der Eltern (44 Prozent) wünschen sich Informationen zur Thematik der Berufs- und Lebensplanung, und nur 26 Prozent von ihnen möchten über die Bedeutung der Eltern im Berufswahlprozeß informiert werden. Gerade bei diesen Themen scheint aber Elternarbeit besonders notwendig. Eltern sind sich dessen nicht bewußt, daß sie durch die geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Rückmeldung der Fähigkeiten und Neigungen, durch ihre Geschlechtsrollenorientierungen und ihre faktische Alltagsgestaltung einen starken Einfluß auf die Berufs- und

Lebensplanung ihrer Töchter nehmen. Sie müssen erfahren, daß ihr Einfluß weitreichender und nachhaltiger ist, als sie glauben, und sie ungewollt dazu beitragen, daß sich ihre Töchter an traditionellen Leitbildern orientieren. Ebenso führt die Tatsache, daß Eltern die Berufs- und die Lebensplanung nicht als einen gemeinsamen Prozeß begreifen, dazu, daß sie ihren Töchtern widersprüchliche Orientierungen vermitteln. Zum anderen lenken sie die Mädchen auf selbstverständliche und erfolgreiche Erwerbsarbeit, zum anderen vermitteln sie ihnen gleichzeitig, daß die Erwerbsorientierung der Frau hinter den Interessen der Kinder zurückzustehen habe.

Würden Eltern mehr über den Zusammenhang von Berufswahl und Lebensplanung wissen, könnten sie durch Thematisierung und Diskussion der vorhandenen Widersprüche einen wichtigen Beitrag dazu leisten, daß ihre Töchter ein erweitertes Verständnis von den Berufs- und Lebensplanungsmöglichkeiten für Frauen *und* Männer nicht nur entwickeln, sondern auch in die Realität umsetzen.

Um die Bereitschaft von Eltern zu wecken, sich auch mit diesen zentralen Themen auseinanderzusetzen, muß die Elternarbeit zum Thema Berufswahl im Rahmen von anderen Veranstaltungen vorbereitet werden, in denen den Eltern ein erster Überblick über den zeitlichen Umfang und die Dimensionen der Berufswahl gegeben wird sowie über ihre eigene Rolle in diesem Prozeß. Ein möglichst frühzeitiger Beginn der Elternarbeit ist wichtig, weil Eltern sich nicht klar darüber sind, daß Berufswahl ein ausgesprochen vielschichtiger und langfristiger Prozeß ist. Je früher die Eltern darüber informiert werden, desto eher sind sie in der Lage, ihren Einfluß reflektierter wahrzunehmen.

Erich Raab: Jugend sucht Arbeit. Eine Längsschnittuntersuchung zum Berufseinstieg Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 25/97, S. 3–12

Der Berufseinstieg ist für Jugendliche schwieriger geworden. Damit ist aber in ihren Einstellungen keine Abkehr von Arbeit und Beruf verbunden. Berufliche Integration wird von fast allen Jugendlichen als Voraussetzung für gesellschaftlichen Status und Teilhabe an materiellem Wohlstand begriffen. Schulabgängerinnen und Schulabgänger von heute zeichnen sich durch eine ausgeprägte Arbeits- und Berufsorientierung aus. Es fehlt ihnen jedoch häufig an Orientierungswissen und Handlungskompetenz, um ihren Berufseinstieg zu bewältigen. Dies gilt insbesondere für sozial schwache Jugendliche aus benachteiligten Milieus. Sie lassen sich auf eine Vielfalt unterschiedlichster Wege in den Beruf ein. Diese Wege sind teilweise erzwungen, weil die angebotenen Ausbildungswege nicht geeignet erscheinen, aber sie werden auch immer häufiger freiwillig gewählt, weil auf der Suche nach dem letztendlich angestrebten Beruf experimentiert wird und Umwege bewußt in Kauf genommen werden. Die Normalbiographie des direkten Berufseinstiegs kommt immer seltener vor.

Marc Szydlik: Ausbildung und Beschäftigung von Ost- und Westdeutschen

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 25/97, S. 13–24

In diesem Beitrag wird den Ausmaßen, Auswirkungen und Ursachen einer Übereinstimmung bzw. einer Nichtübereinstimmung zwischen Qualifikation und Arbeitsplatzanforderungen nachgegangen. Sowohl ostdeutsche als auch westdeutsche und ausländische Frauen wie Männer weisen deutliche Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz auf. Die meisten dieser inadäquat Beschäftigten sind überqualifiziert und können ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten kaum einsetzen. Davon sind Frauen generell häufiger betroffen als Männer, und Ausländer haben im Vergleich zu Deutschen wesentlich schlechtere Chancen, ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten auf ihren Arbeitsplätzen anzuwenden. Ostdeutsche Arbeitnehmer haben ein höheres Überqualifikationsrisiko als Westdeutsche, was nicht zuletzt auf den Transformationsprozeß zurückzuführen ist. Trotzdem ist es der Mehrheit der qualifizierten Ostdeutschen gelungen, weiterhin einer – mehr oder weniger – angemessenen Tätigkeit nachzugehen.

Die Ausbildungsadäquanz ist an sich eine Dimension sozialer Ungleichheiten; sie hat aber auch bedeutsame Folgen für weitere Ungleichheitsdimensionen. So führt eine inadäquate Beschäftigung sowohl zu einem geringeren Einkommen als auch zu einem größeren Arbeitslosigkeitsrisiko. Beim Drei-Länder-Vergleich der Bundesrepublik mit der DDR und den USA zeigen sich Folgen der unterschiedlichen Ausbildungssysteme und Arbeitsstrukturen.

Dagmar Beer/Bernhard Dresbach/Mona Granato/Klaus Schweikert: An der Schwelle zum Berufsleben: Erfahrungen und Perspektiven von Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 25/97, S. 25–34

Nach einem kurzen Abriß über die empirische Methode eines repräsentativen Panels – Mehr-Wellen-Befragung – schildert dieser Beitrag die Erfahrungen mit der Berufsausbildung von ostdeutschen und westdeutschen Jugendlichen, ihre beruflichen Vorstellungen und Perspektiven – einschließlich der Veränderungen im Ausbildungsverlauf – sowie ihren familiären Hintergrund.

Bezogen auf die Ausbildung äußern sich ostdeutsche Jugendliche deutlich zufriedener als westdeutsche; dies gilt insbesondere für den betrieblichen Ausbildungsteil. Unabhängig vom Geschlecht sind drei Viertel der Befragten, was ihre nahe Zukunft angeht, am Ende der Ausbildung optimistisch und mit ihrem Leben überwiegend zufrieden. Trotz dieser insgesamt hohen Zufriedenheit werden eine Reihe von zum Teil erheblichen Problemen mit der betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung benannt, die allerdings von den meisten nicht als störend empfunden und somit akzeptiert werden.

Berufsausbildung und Berufarbeit steht bei den ostdeutschen Befragten an vorderster Stelle ihrer Lebensplanung. Ein zeitweiser Rückzug aus dem Berufsleben oder Teilzeitarbeit kommt für sie weit weniger in Betracht als für westdeutsche Auszubildende. Während im Osten am Ende der Ausbildung nur rund ein Viertel der Befragten erwägt, später eine Zeitlang nicht zu arbeiten, und nur die Hälfte eine Teilzeitstelle befürwortet, wird im Westen die Möglichkeit einer Arbeitsunterbrechung von mehr als der Hälfte und Teilzeitarbeit von zwei Dritteln der Auszubildenden in Betracht gezogen. Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familien- und Hausarbeit ist für ostdeutsche Jugendliche in diesem Zusammenhang eher selbstverständlich als für westdeutsche.

Daniela Hoose/Dagmar Vorholt: Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 25/97, S. 35–44

Die empirische Untersuchung „Der Einfluß von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen“ widmete sich erstmalig vorrangig der Frage, ob und welchen Einfluß Eltern auf den Berufswahlprozeß ihrer Töchter nehmen. In schriftlichen Befragungen von Eltern und Töchtern und qualitativen Interviews mit Eltern wurde dieser Frage nachgegangen.

Wie gezeigt werden konnte, sind die Eltern im Berufswahlprozeß der Tochter ausgesprochen bedeutsam. Dabei entspricht die Einflußnahme der Eltern auf die Berufswahl der Tochter nur in den seltensten Fällen einer bewußten Entscheidung der Eltern. Der überwiegende Teil der befragten Eltern legt großen Wert darauf, die Entscheidungsautonomie der Tochter zu achten. Ihr Einfluß liegt im alltäglichen Umgang verborgen: Die Arbeitsteilung im Familienhaushalt, die traditionellen Annahmen über die Aufgaben und Fähigkeiten von Frauen und Männern, die Impulse, die sie den Töchtern über ihre Kompetenzen geben – das sind wesentliche Wirkungsfaktoren im Berufswahlprozeß der Mädchen. Vor allem das ungelöste und undiskutierte Problem der Vereinbarung von Familie und Beruf – von Eltern wie Mädchen weiterhin einseitig der Frau angelastet – sorgt dafür, daß entgegen der Absicht der Eltern immer noch überwiegend traditionelle Lebensentwürfe von Eltern wie Mädchen entwickelt werden.

Die anderen am Berufswahlprozeß der Mädchen beteiligten Institutionen wie Schule, Berufsberatung, Betriebe etc. haben nach Auskunft der Eltern bisher wenig getan, um Eltern über diese unbeeußten Einflüsse in Kenntnis zu setzen.

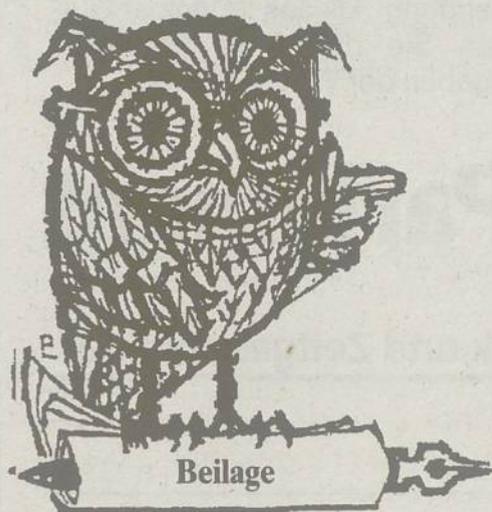
Jahresbände

Aus Politik und Zeitgeschichte

mit komplettem
Inhaltsverzeichnis
Sach- und Personenregister

25,- DM

Jahrgang 1996



Noch begrenzt vorrätig (Preise w. o.): **Jahrgänge: 1992 - 1995**

Erscheinungstermin Jahrgang 1996: **Juli 1997**



Bundeszentrale
für politische
Bildung

Bestell-
Adresse:

Das Parlament,

Fleischstraße 62-65.

Telefax (06 51) 97 99-153

Vertriebsabteilung
54290 Trier

Aus Politik
und Zeitgeschichte

Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament

Gesamtverzeichnis
1953-1992

Bundeszentrale für politische Bildung

Vierzig Jahre
**Aus Politik
und
Zeitgeschichte
Gesamtverzeichnis
1953-1992**

Chronologisches Register,
Autorenregister,
Schlagwortregister

286 Seiten, broschiert

Preis: 15,- DM
zuzügl. Versandkosten

GUTSCHEIN



Gegen Rücksendung dieses Original-Gut-
scheins erhalten Sie durch die Post vier
kostenlose Ausgaben der Wochenzeitung

Das Parlament

mit der Beilage

„Aus Politik und Zeitgeschichte“

Name: _____

Straße: _____

PLZ/Wohnort: _____

Anschrift: Das Parlament, Leserservice,
Postfach 30 40, 54220 Trier