

Berichte zur beruflichen Bildung
Heft 161

Joachim Klose, Günter Kutscha, Jörg Stender

**Berufsausbildung und Weiterbildung
unter dem Einfluß
neuer Technologien
in kaufmännischen Berufen**

Qualifikationserwerb und -verwertung beim Übergang
Duisburger Ausbildungsabsolventen in das Erwerbsleben (Teil 1)
- Forschungsergebnisse aus einem Projekt der Zukunftsinitiative Montanregionen (ZIM)

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung · Der Generalsekretär

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Klose, Joachim:

Berufsausbildung und Weiterbildung unter dem Einfluss neuer
Technologien in kaufmännischen Berufen / Joachim Klose ;
Günter Kutscha ; Jörg Stender. Hrsg.: Bundesinstitut für
Berufsbildung, Der Generalsekretär. - Berlin : Bundesinst. für
Berufsbildung, 1993

(Qualifikationserwerb und -verwertung beim Übergang Duisburger
Ausbildungsabsolventen in das Erwerbsleben ; Teil 1)

(Berichte zur beruflichen Bildung ; H. 161)

ISBN 3-88555-536-0

NE: Kutscha, Günter.; Stender, Jörg.; 2. GT

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung

Fehrbelliner Platz 3

10702 Berlin

Best.-Nr. 02.161

Copyright 1993 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn

Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Umschlag: Hoch Drei, Adam/Blaumeiser, Berlin

Bindearbeit: Reinhart & Wasser, Berlin

Printed in Germany

Abgabe gegen Schutzgebühr

ISBN 3-88555-536-0

Gedruckt auf chlölfrei gebleichtem Papier

Vorwort

Duisburg steht wie andere altindustrialisierte Regionen vor der schwierigen Aufgabe, die überkommene Wirtschaftsstruktur zu modernisieren und zu diversifizieren. Dabei stellt sich die Frage, welche endogenen Wachstumspotentiale vorhanden sind und wie diese genutzt werden können, wo Engpaßfaktoren vorliegen und auf welchen Gebieten gezielte Fördermaßnahmen mit Aussicht auf Erfolg durchgeführt werden sollten. Mikroelektronik gehört zu den großen Hoffnungsträgern der Modernisierung des Beschäftigungssystems, und Weiterbildung gilt als eine der wichtigen Voraussetzungen für die Mobilisierung von Qualifikationspotentialen. Das Forschungsprojekt, auf das der vorliegende Teilbericht Bezug nimmt, befaßt sich mit Mikroelektronik und Weiterbildung im Kontext des regionalen Strukturwandels in Duisburg, einer von den Folgen altindustrieller Monostrukturen besonders stark belasteten Regionen Deutschlands. Die Komplexität der damit zusammenhängenden Fragestellungen hätte die Möglichkeiten einzelwissenschaftlicher Forschung überfordert. Der nordrhein-westfälischen Landesregierung und dem Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie, in dessen Zuständigkeit das Gesamtprojekt "Weiterbildungsinformationssystem Mikroelektronik (WIM)" aus Mitteln der "Zukunftsinitiative Montanregionen (ZIM)" finanziert wurde, ist deshalb zu danken, daß die spezielle Problematik des Qualifikationserwerbs und der Qualifikationsverwertung als Gegenstand der Berufsbildungsforschung im Rahmen eines interdisziplinären Forschungsprojekts untersucht werden konnte.

Das hier vorgestellte WIM-Teilprojekt wurde im Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung an der Universität-Gesamthochschule-Duisburg durchgeführt. Die Verbindung von Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung deutet auf einen Zusammenhang hin, der den Subjektbezug des Erwerbs von Qualifikationen mit den strukturellen Komponenten ihrer Verwertung im Beschäftigungssystem einschließt. Von diesem Ansatz ausgehend ist im Forschungsprojekt versucht worden, die wichtige Phase des Übergangs von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit junger Fachkräfte zu untersuchen. Das geschah über einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren durch Mehrfacherhebungen mit Hilfe standardisierter Befragungen und problemzentrierter Intensivinterviews. Die Ergebnisse werden aus praktischen Erwägungen in zwei Teilbänden vorgelegt, und zwar für die kaufmännischen und Büro-Berufe zum einen und die gewerblich-technischen Berufe zum anderen. Das zugrundeliegende forschungsmethodische Design gilt für beide Bände. Die nach Berufsgruppen und adressatenspezifischen Kriterien differenzierten Fragebögen und Interviewleitfäden können beim Projektleiter oder bei den Autoren angefordert werden.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat sich dankenswerterweise bereit erklärt, die Forschungsergebnisse der Duisburger Regionalstudien in der Reihe "Berichte zur beruflichen Bildung" zu veröffentlichen. Dies dient dem Forschungsaustausch und entspricht der vom BIBB nachdrücklich unterstützten Idee eines Berufsbildungsforschungsnetzes. Noch ein anderer Aspekt verdient hervorgehoben zu werden: Regionalforschung zielt im weitesten Sinne auf die Untersuchung und den Vergleich unterschiedlicher Lebensverhältnisse ab, zum Beispiel auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Sie trägt damit zur Vertiefung der Berufsbildungsforschung und mittels komparativer Analysen zur Kontrolle und differenzierten Würdigung von Forschungsergebnissen bei.

So schließt die vorliegende Studie in vielen Punkten an Forschungsfragen der im Bundesinstitut durchgeführten Verlaufsstudien zum Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit, zum Einfluß der Neuen Technologien auf die Qualifikationsanforderungen oder zur Bedeutung der Weiterbildung im Berufsverlauf junger Fachkräfte an. Das ermöglicht Vergleiche, und daran mangelt es in der Berufsbildungsforschung ja noch immer. Wenn im vorliegenden Fall ein hohes Maß an Übereinstimmung der Forschungsergebnisse mit den Befunden entsprechender BIBB-Studien zu konstatieren ist, so ist das unter Prüfungsaspekten und dem Gesichtspunkt der Absicherung von Aussagen nicht weniger wichtig als die Feststellung voneinander abweichender Ergebnisse in Einzelpunkten. Diese mögen in regionalen Besonderheiten ihre Ursache haben, durch Unterschiede im Forschungsdesign bedingt oder auf Differenzen in der Dateninterpretation zurückzuführen sein. Wie auch immer. Forschung lebt von Gemeinsamkeiten und Differenzen. Vielleicht kann die vorliegende Untersuchung im Kontext der Berufsbildungsforschung dazu einen bescheidenen Beitrag leisten.

Duisburg, im April 1993

Günter Kutscha - Projektleiter

Inhaltsverzeichnis

Einleitung:

Strukturwandel und Qualifikationsprobleme der Region Duisburg -

Umfeld, Aspekte und Konsequenzen des Forschungsprojekts

Günter Kutscha

1	Fachkräftebedarf und Fachkräftequalifizierung in der Region Duisburg	10
1.1	Vorbemerkungen	10
1.2	Fachkräftebedarf und Qualifizierungsprobleme im Kontext des regionalen Strukturwandels	11
1.3	Qualifizierungsprobleme und Weiterbildung aus Sicht von Ausbildungsabsolventen und Berufsanfängern in kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen	15
1.4	Schlußfolgerungen	18

Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsinteressen

aus Sicht kaufmännischer Angestellter - Probleme des Qualifikationserwerbs und der Qualifikationsverwertung beim Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit

Jörg Stender

2	Anlage der Untersuchung	22
2.1	Fragebogenerhebung	22
2.2	Intensivinterviews	28
3	Qualifikationsprofile kaufmännischer Ausbildungsabsolventen	31
3.1	Qualifikationsarten und -dimensionen	31
3.2	Vermittlung der Ausbildungsinhalte	32
3.3	Lernorte	36
3.4	Berufsspezifische Qualifikationsprofile	39
3.4.1	Bürokaufmann/-frau	40
3.4.2	Industriekaufmann/-frau	48
3.4.3	Einzelhandelskaufmann/-frau	51

4	Statuspassagen der Ausbildungsabsolventen	57
4.1	Übergangsmuster nach Ausbildungsende	57
4.2	Berufseinstieg oder was kommt nach der Lehre?	59
4.3	Berufsverlaufsmuster im ersten Berufsjahr	62
4.3.1	Segmentierter Berufsverbleib: Der Weg in anspruchsvolle oder anspruchslöse Tätigkeitsfelder	62
4.3.2	Der Weg in berufsnahe oder berufsfremde Tätigkeitsfelder	77
4.3.3	Der Weg in den Hochschulbereich	82
4.3.4	Sonderwege nach Ausbildungsende	85
4.3.4.1	Wege durch die Arbeitslosigkeit	85
4.3.4.2	Exkurs: Berufsverläufe von Rechtsanwalts- und Notargehilfen/gehilfinnen	88
4.4	Veränderungen im zweiten Jahr: Berufsverlaufsmuster und innerbetriebliche Segmentierung	93
4.5	Statuspassagen und Ausbildungsnutzen	102
5	Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsverhalten bei den Statuspassagen	115
5.1	Einflußfaktoren der Weiterbildungsbereitschaft	115
5.2	Berufseinstiegsphase als Qualifizierungsphase	122
5.2.1	Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsteilnahme	122
5.2.2	Gründe, Ziele und Barrieren von Weiterbildung	124
5.2.3	Themen absolvierter Weiterbildung	131
5.2.4	Zur Bedeutung des Lernorts "Erstarbeitsplatz"	135
5.2.5	Weiterbildungsverhalten nach Tätigkeitsbereichen	140
6	Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	143
6.1	Zielsetzung und Vorgehensweise	143
6.2	Kernergebnisse der Untersuchung	145
6.2.1	Qualifikationsaneignung und -verwertung im DV-Bereich	145
6.2.2	Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsverhalten	148
6.2.3	Statuspassagen nach Ausbildungsende	151

6.3	Interpretation der Ergebnisse und Schlußfolgerungen.....	155
6.3.1	Vermittlungsaspekte einer informationstechnischen Grundbildung	155
6.3.2	Gestaltung des Einstiegs in die Erwerbstätigkeit als Qualifizierungsphase	160
6.3.3	Arbeitsstrukturierung als Faktor der Qualifizierung	161

Anhang

Falldarstellungen zum Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit kaufmännischer Fachkräfte (Joachim Klose):

- Falldarstellungen über Bürokaufleute	171
- Falldarstellungen über Einzelhandelskaufleute	211
Abbildungsverzeichnis	254
Tabellenverzeichnis	258
Tabellen	264
Literaturverzeichnis	310

Günter Kutscha

Einleitung:

Strukturwandel und Qualifikationsprobleme der Region Duisburg -

Umfeld, Aspekte und Konsequenzen des Forschungsprojekts

1 Fachkräftebedarf und Fachkräftequalifizierung in der Region Duisburg - Probleme und Defizite

1.1 Vorbemerkungen

Duisburg im Strukturwandel - damit verbinden sich divergierende Vorstellungen, Sorgen und Hoffnungen. Das KOORDINIERUNGSPROJEKT REGIONALFORSCHUNG an der Universität-GH-Duisburg hat sie in ihrer Bestandsaufnahme "Bramme und Mikrochip" (1992, S. 8) in zwei Bildern skizziert: Ruhrgebiet und Duisburg - die "Stadt Montan" - als Krisenregion verweist auf das Bild vom altindustriellen Ballungsraum mit Strukturproblemen, als umweltbelasteter Kohlenpott mit schwieriger Arbeitsmarktlage und veralteter Produktionsstruktur. Demgegenüber: Ruhrgebiet und Duisburg - die aufstrebende "Hightec City" -, dieses Bild steht für eine Region im Aufbruch mit einem dichten Netz von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, neuen Technologien und wachsendem Dienstleistungssektor, ein zukunftssträchtiger industrieller Ballungsraum in der Mitte Europas mit einem Markt von 5 Millionen Einwohnern. Die "Alptraumlogik, die Bestandteil der sozialen Kämpfe der 80er Jahre war," verwandele sich bisweilen in die "Traumlogik einer post-montanindustriellen Märchenlandschaft" (KOORDINIERUNGSPROJEKT REGIONALFORSCHUNG 1992, S. 9). Doch der Strukturwandel vollziehe sich weder als Kahl-schlag noch als nachholende Entwicklung süddeutscher Vorbilder, sondern als angepasste Entwicklung auf der Grundlage vorhandener Strukturen. "Damit wird Strukturwandel zu einem Prozeß, der weniger von überregional formulierbaren Analysen und Konzepten gestaltbar ist, sondern entscheidend abhängt von konkreten regionalen und lokalen Bedingungen, die nur eingeschränkt verallgemeinerbar und übertragbar sind" (ebenda, S. 10).

Welches sind nun die "lokalen Bedingungen", in die der Strukturwandel Duisburgs eingebunden ist und die es zu verändern gilt? Konkreter auf das Thema dieses Beitrags bezogen: Woraus resultieren die Probleme des Fachkräftebedarfs und der Fachkräftequalifizierung? In einem ersten Schritt sollen die "objektiven" Rahmenbedingungen angesprochen werden (Abschnitt 1.2): die Bevölkerungsentwicklung und Struktur des Erwerbspersonenpotentials, die Ausbildungsmarktentwicklung und Qualifikationsstruktur, schließlich die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur und die daraus ableitbaren Qualifikationsanforderungen. Damit ist das zur Diskussion stehende Thema jedoch nicht zureichend erfaßt. Bei Qualifizierungsfragen sind allemal auch Interessen und Dispositionen der involvierten Handlungssubjekte zu berücksichtigen. Hierüber nähere und wissenschaftlich fundierte Aussagen machen zu können, war Ziel der Duisburger Regionalstudie im Rahmen der "Zukunftsinitiative Montanregionen (ZIM)", auf die die folgenden Beiträge dieses Bandes Bezug nehmen. Einige wichtige Befunde und Konsequenzen daraus werden in den Abschnitten 1.3 und 1.4 angesprochen.

1.2 Fachkräftebedarf und Qualifizierungsprobleme im Kontext des regionalen Strukturwandels

Soweit es um strukturelle Bedingungsfaktoren geht, resultieren Probleme und Defizite des regionalen Fachkräftebedarfs insbesondere aus der Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials, dessen Qualifikationsstruktur sowie den Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems. Über das "spezifische Gewicht" der einzelnen Faktorenbündel und deren Relevanz im Verhältnis zueinander lassen sich keine zuverlässigen Aussagen machen. Fest steht allerdings: Die Problematik der Region Duisburg liegt darin, daß die genannten Faktorenkomplexe in der Vergangenheit kumulativ verstärkend zuungunsten des wirtschaftlichen Wachstums gerichtet waren. Es gibt Anzeichen dafür, daß sich dieser Trend nicht ungebrochen fortsetzt. Wie sehen die Entwicklungen im einzelnen aus?

a) Bevölkerungsentwicklung und Struktur des Erwerbspersonenpotentials

Nach Voraussagen aus den 80er Jahren gehörte Duisburg zu den "sterbenden Städten". Das war durchaus wörtlich zu verstehen. Der Berufsbildungsbericht Duisburg 1984 zitierte die damals jüngste Bevölkerungsprognose des Landesamts für Datenverarbeitung und Statistik mit folgenden Angaben: Bezogen auf die Einwohnerzahl Duisburgs zum Zeitpunkt der kommunalen Neuordnung im Jahre 1975 - sie betrug 608.158 Einwohner - verlor die Stadt bis 1983 fast ein Zehntel der Bevölkerung. Und auch in Zukunft werde Duisburgs Bevölkerungszahl stark rückgängig sein: von 508.100 im Jahre 1990 auf 458.900 im Jahre 2000. Zum Glück kann diese Prognose ad acta gelegt werden. Seit 1987 steigt die Bevölkerungszahl; sie betrug 1990 nach Angaben des Amtes für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten 532.152. Diese Globalzahlen besagen im Hinblick auf unser Thema noch nicht viel. Deutlicher wird die KOMMISSION MONTANREGIONEN DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (1989): Bevölkerungsverluste aufgrund hoher Sterbeüberschüsse bei gleichzeitiger Abwanderung junger Menschen lassen die Anteile der Nichterwerbstätigen, Arbeitslosen und Sozialhilfeempfänger steigen. Im Klartext: Von der Bevölkerungsentwicklung und der daraus resultierenden Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotentials sind die wirtschaftlichen Probleme der Region und die kommunale Finanzsituation unmittelbar betroffen. Bevölkerungsrückgang bedeutet: Entzug kaufkräftiger Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen, für Duisburg aber auch: Verlust an überdurchschnittlich qualifizierten und mobilen Erwerbspersonen, das heißt an potentiellen "Leistungsträgern" des strukturellen Wandels.

Ob diese Gefahr gebannt ist, läßt sich schwer beurteilen. Zwar geht das Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten davon aus, daß es bis zum Jahr 2000 in Duisburg nur noch leichte Bevölkerungsverluste geben wird (MÖLLE 1991, S. 4 ff.). Damit ist aber nicht schon ohne weiteres eine Verbesserung des regionalen Erwerbspersonenpotentials sichergestellt. Denn differenziert man den positiven demographischen Trend der vergangenen Jahre, so zeigt sich, "daß die Zunahme hauptsächlich denen zu verdanken ist, die in der Regel zu den sozial schwächeren Bevölkerungsteilen mit geringem Einkommen, Sprachproblemen und hohen Arbeitsmarktrisiken zu zählen sind" (KOORDINIERUNGSPROJEKT REGIONALFORSCHUNG 1992, S. 37). Vor allem der Umbruch in Osteuropa, speziell der Zuzug von Aussiedlern aus Polen, hat für Veränderungen gesorgt, die zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich machen.

b) Entwicklung des regionalen Ausbildungsstellenmarkts und der Qualifikationsstruktur

Ebenso ambivalent wie die Bevölkerungsentwicklung stellt sich die Entwicklung der regionalen Qualifikationsstruktur dar. Zunächst das markanteste Ereignis: Das Damoklesschwert der 80er Jahre, in Zukunft einen großen Teil der Duisburger Jugendlichen ohne Berufsausbildung von der Schule ins Leben entlassen zu müssen, scheint "entschärft" zu sein, seit die Ausbildungsplatzbilanzen wieder einen Angebotsüberschuß gegenüber der Ausbildungsplatznachfrage zu verzeichnen haben. Der Berufsbildungsbericht Duisburg 1987 wies mit einer Quote von 91,2 die bis dahin niedrigste Relation von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage auf: 100 statistisch erfaßten Nachfragern standen nur 91 gemeldete Ausbildungsstellen gegenüber, und die Voraussage für die nächsten drei Jahre - bis 1990 - war pessimistisch. Entgegen den Erwartungen kehrte sich die Relation um: 1990 konnten 100 Ausbildungsplatznachfrager aus einem Angebot von 106 Ausbildungsplätzen wählen, 1991 stieg die Angebots-Nachfrage-Relation weiter an auf 107,5 (BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1992, S. 203). Diese Quote lag zwar wiederum - wie in den vorhergehenden Jahren - deutlich unter dem Landes- und Bundesdurchschnitt, ist aber in dieser Höhe wohl kaum erwartet worden.

Dank der jährlichen Berufsbildungsberichterstattung durch das Amt für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg ist man bei der Beurteilung der Versorgungslage auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht allein auf die gesetzliche Berufsbildungsstatistik angewiesen. Diese berücksichtigen auf der Nachfrageseite nur die bis zum jeweiligen Stichtag (30. September) abgeschlossenen Ausbildungsverträge und die beim Arbeitsamt gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber. Demgegenüber erfaßt die im Duisburger Berufsbildungsbericht enthaltene Input-Output-Bilanz sämtliche Schulabgänger, Altnachfrager und Einpendler sowie deren Verbleib (vgl. KUTSCHA/STENDER 1986; STENDER 1989). Das Input-Output-Konzept erlaubt eine differenzierte Beurteilung der Übergangsstrukturen im regionalen Bildungssystem, insbesondere die Identifizierung bestimmter Problemgruppen. Dabei zeigt sich nun, daß seit Erscheinen des ersten Duisburger Berufsbildungsberichts 1984 bei den Problemgruppen kaum Veränderungen nachzuweisen sind: Durchgängig bis 1990 befanden sich jährlich ein Fünftel aller Schulabgänger in marktkompensatorischen Schleifen des Bildungssystems (Vorklasse-Berufsgrundschuljahr, Berufsschulpflichtige ohne Ausbildungsvertrag, berufsvorbereitende Maßnahmen); sie treten in der Ausbildungsplatzbilanz nicht in Erscheinung (vgl. KUTSCHA 1991, S. 130 ff.).

Besonders betroffen sind die Hauptschulabsolventen. Im überregionalen Vergleich ist deren Anteil an der Gesamtzahl der Abgänger allgemeinbildender Schulen in Duisburg außerordentlich hoch: 1990 waren es 47,1 %, der Bundesdurchschnitt betrug 33,0 % (vgl. STADT DUISBURG 1991a, S. 4; BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1991, S. 84). Von 2.460 Hauptschulabsolventen des Jahres 1990 erhielten kaum mehr als zwei Fünftel einen Ausbildungsplatz im dualen System, und fast zwei Fünftel - das waren über 900 Jugendliche - gerieten in Warteschleifen. An diesen Strukturen hat sich während der vergangenen Jahre kaum etwas geändert. Aber gegenüber früheren Zeiten ist der Ausbildungsmarkt in der "Stadt Montan" nicht mehr das Paradies für Hauptschulabsolventen mit und ohne Abschluß. Seit einigen Jahren verfestigt sich die Polarisierung bei den Hauptschulabgängern hinsichtlich der unterschiedlichen Chancen, am Ausbildungsstellenmarkt einen

Ausbildungsberuf wählen zu können und einen Ausbildungsplatz zu erhalten, wobei als Segmentierungsmerkmale Geschlecht und Staatsangehörigkeit die Hauptrolle spielen.

Komplementär zum hohen Anteil der Hauptschulabsolventen gibt es in Duisburg, verglichen mit dem Landesdurchschnitt, einen deutlich geringeren Anteil an Schulabsolventen mit Fachhochschulreife und allgemeiner Hochschulreife (vgl. STADT DUISBURG 1991a, S. 9 ff.; MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, MITTELSTAND UND TECHNOLOGIE 1991). Die Verfestigung dieser Strukturen kann für die negativ betroffenen Schulabgängergruppen wie auch für die regionale Wirtschaft fatale Folgen haben.

c) Anforderungen des Beschäftigungssystems und Probleme des regional-strukturellen Wandels

Zunächst einmal stellt sich die Frage: Läßt sich in Zeiten des Umbruchs und strukturellen Wandels überhaupt vorausschätzen, welche Qualifikationen das Beschäftigungssystem benötigt? - Nur sehr bedingt, und wenn überhaupt, dann als Projektionen konditionaler Art (Wenn-Dann-Aussagen). Die Voraussageschwierigkeiten nehmen bei kleinräumiger Betrachtung zu, insbesondere sofern lokale Entwicklungen - wie in der Montanregion Duisburg - eng mit internationalen Märkten verflochten sind. Überregional lassen sich mit diesen Einschränkungen aufgrund von Modellrechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit und der Prognos AG in Basel folgende Trends ausmachen (vgl. PROGNOSE u.a. 1991; TESSARING 1991):

Im Jahre 2010 könnten voraussichtlich rund zwei Drittel aller Arbeitskräfte im Tertiären Sektor beschäftigt sein (1970 waren es noch 43 % und 1987 bereits 57 %). Auch die Tätigkeitsstruktur dürfte sich nachhaltig zugunsten solcher Arbeitsaufgaben verändern, die Dienstleistungscharakter haben oder mit der Bedienung, Steuerung und Wartung von komplexen Anlagen in der Fertigung zusammenhängen. Der Bedarf an Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung wird weiter sinken, hingegen werden hochqualifizierte Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor mehr Arbeitsplätze finden. Bei den Beschäftigten mit Hoch- und Fachhochschulreife wird bis zum Jahre 2010 mit einer Steigerung um 80 % gerechnet. Auch an Fachkräften, die sich über eine berufliche Erstausbildung hinaus an Fach-, Meister- oder Technikerschulen weiterqualifiziert haben, sei ein wachsender Bedarf zu erwarten. Daraus wird aus Sicht von IAB-Wissenschaftlern das Resümee gezogen: "Ein Verzicht auf die - im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten - höchste Ausbildung kann den Vorausschätzungen zufolge nicht mit einem drohenden generellen Überschuß an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften begründet werden" (TESSARING 1992, S. 16).

Wie stellt sich die Beschäftigungssituation in Duisburg dar? Befindet sich die Region auf demselben Entwicklungspfad, wie von IAB/Prognos projiziert, und welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die regionale Qualifikationsstrukturentwicklung? Euphorische Aufbruchsvorstellungen und Beharrungstendenzen im Duisburger Beschäftigungssystem, angelegt in den vielfältigen montanindustriellen Abhängigkeiten der regionalen Wirtschaft, klaffen weit auseinander. Zuverlässige Aussagen sind angesichts der Stahlkrise und ihrer Auswirkungen jedoch nicht zu machen. Nach langer Zeit eines mehr oder minder starken Beschäftigungsabbaus ist dieser 1990 vorerst zum Stillstand gekommen (vgl. Strukturdaten in: STADT DUISBURG 1991b, S. 61). Die Arbeitslosenquote

ist gesunken. Alle herkömmlich zum Tertiären Sektor zählenden Wirtschaftsabteilungen weisen sogar positive oder zumindest konstante Beschäftigungsentwicklungen auf. Von einem Durchbruch des strukturellen Wandels oder dem Beginn einer expansiven Beschäftigungsentwicklung kann jedoch nicht die Rede sein. Nach wie vor dominiert die stahl- und eisenschaffende Industrie. Und bei ihr ist ein Ende des Personalabbaus noch lange nicht in Sicht, so daß Beschäftigungserfolge in anderen Bereichen immer wieder relativiert werden. Auch Bereiche, die zu den wachstumsträchtigen Branchen zählen, wie etwa der Maschinenbau, können ihre Entwicklungspotentiale nicht genügend entfalten, weil sie durch montanindustrielle Verflechtungen in ihrem Wachstum limitiert sind. Die 1992 einsetzende globale Konjunkturschwäche hat die angespannte Lage in der Region weiter verschärft und die Arbeitslosenquote erneut in die Höhe getrieben.

Die mittlerweile auch im Wirtschaftsraum Duisburg zu beobachtende Etablierung neuer Wachstumsfelder - insbesondere in der Umweltschutzgüterindustrie und der Mikroelektronik - bringt zwar positive, insgesamt aber nicht durchschlagende Effekte mit sich. So die Ergebnisse des WIM-Teilprojekts "Arbeitsmarktentwicklung/Qualifikationsbedarf" (vgl. LOMBERG/NEUKIRCHEN-FÜSERS/WEBERS 1992, S. 43 ff., 215 ff); und weiter heißt es dort: Hoffnungen auf eine Kompensation von Beschäftigungsverlusten im Produzierenden Sektor seien zwar berechtigt, müßten aber gleichfalls relativiert werden, da die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors im starken Maße von der Entwicklung des Produzierenden Gewerbes abhängt. Nach Angaben des Amtes für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten konzentriert sich die Beschäftigungsausweitung bislang weniger auf produktionsorientierte Dienste mit gehobenen Qualifikationsanforderungen als vielmehr auf personenbezogene Dienstleistungsbereiche (z.B. Gesundheitswesen, Reinigung, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe). Auf letztere bezogen kann Tertiarisierung auch Schaffung von eher unsicheren Arbeitsverhältnissen auf neuen Einfacharbeitsplätzen bedeuten, die nicht unbedingt erhöhte Qualifikationsanforderungen stellen.

Demgegenüber werden für den Produzierenden Sektor steigende Anforderungen prognostiziert. Das gilt auch für die eisen- und stahlschaffende "Altindustrie". "Ohne Mikrochip wird heute keine Bramme mehr produziert" (KOORDINIERUNGSPROJEKT REGIONALFORSCHUNG 1992, S. 15). Als modernisierte Altindustrie ist Duisburgs Stahlindustrie bundesweit einer der Vorreiter der computerintegrierten Produktion, so daß sich eine widersprüchliche Entwicklung abzeichnen scheint: Einerseits trägt die Stahlindustrie das Signum der Vergangenheit, die als schwere Hypothek die Entwicklung Duisburgs belastet, andererseits gehen gerade von diesem Bereich wichtige Impulse zur Höherqualifizierung im Produzierenden Sektor aus, auf die sich das Bildungssystem in Zukunft einstellen müssen. Alles in allem trifft der Berufsbildungsbericht Duisburg 1991 wohl den Kern der Sache, wenn er von einer "insgesamt segmentierten Qualifikationslandschaft" spricht (STADT DUISBURG 1991a, S. 101). Damit ist sowohl die Gleichzeitigkeit der von Modernisierungsprozessen ausgelösten Tendenz zur Höherqualifizierung und zum erhöhten Beschäftigungsrisiko für Inhaber von Einfacharbeitsplätzen gemeint als auch die Heterogenität und Polarisierung von Qualifikationsanforderungen durch Tertiarisierungsprozesse.

Die Gleichzeitigkeit von Altem und Neuem ist eine Herausforderung eigener Art, auf die es mit differenzierten Qualifizierungskonzepten vorzubereiten gilt. Das betrifft speziell auch die berufsfachliche Ebene unter dem Ein-

satz der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. Deren Einsatz und Verbreitungsgrad können nach übereinstimmenden Befunden der WIM-Teilprojekte für den Wirtschaftsraum Duisburg insgesamt als günstig bezeichnet werden. Auch ist davon auszugehen, daß die fortschreitende innerbetriebliche Diffusion der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zu einem tendenziell höherqualifizierten Arbeitskräftebesatz führt. Das bedeutet aber nicht, daß berufsfachliche Qualifikationen herkömmlicher Art völlig obsolet werden. Berufsfachliche Kompetenz, so LOMBERG/NEUKRICHEN-FÜSERS/WEBERS (1992, S. 214), stellt nicht nur weiterhin die wichtigste Qualifikation für kaufmännische Mitarbeiter und Mitarbeiter, die an Computer-Arbeitsmitteln tätig sind, dar, sie gewinnt im Zusammenhang mit elektronischer Datenverarbeitung und neuen Rationalisierungsstrategien sogar zunehmend an Bedeutung."

1.3 Qualifizierungsprobleme und Weiterbildung aus Sicht von Ausbildungsabsolventen und Berufsanfängern in kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen

In dem großen Konsens, der über die Notwendigkeit des strukturellen Wandels und in Verbindung damit des Ausbaus beruflicher und betrieblicher Weiterbildung zu herrschen scheint, kommen die Erfahrungen und Sichtweisen derjenigen, für die Weiterbildung veranstaltet wird und die sie absolvieren - nämlich die Beschäftigten - erstaunlich wenig zur Sprache. Man könnte kritisch fragen, "ob die Vernachlässigung der subjektiven Dimensionen der Weiterbildung sowohl in den politischen Diskussionen als auch in der Forschung als Ausfluß eines Weiterbildungsverständnisses zu interpretieren ist, in dem Weiterbildung vornehmlich als technischer Prozeß, als Weiterbildung ohne Subjekte begriffen wird" (BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1990, S. 273). Auf die subjektbezogenen Aspekte der Qualifizierungsproblematik konzentrieren sich die von uns im Fachgebiet Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung der Universität-GH-Duisburg durchgeführten Untersuchungen (vgl. STENDER und KLOSE in diesem Band; außerdem: ECKERT 1991; ECKERT/KLOSE/KUTSCHA/STENDER 1992; HÖFKES 1991; KUTSCHA u.a. 1990; STENDER 1990). Sie sollen Aufschluß geben über weiterbildungsrelevante Ausbildungserfahrungen, über Verbleib und Risiken Duisburger Ausbildungsabsolventen beim Übergang in die Erwerbstätigkeit, über Weiterbildungsbedarf und -defizite sowie über Probleme der Qualifikationsverwertung aus Sicht der jungen Erwerbspersonen.

Der Vergleich unserer Befragungsergebnisse mit den oben referierten Ergebnissen aus den Betriebsbefragungen zeigt in wesentlichen Punkten Übereinstimmung hinsichtlich der strukturellen Merkmale und Einflußgrößen. So bestätigen die wiederholten Befragungen bei den jungen Erwerbstätigen die Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen im Zusammenhang mit dem Erwerb Mikroelektronik- und EDV-bezogener Qualifikationen, die erheblichen Differenzen zwischen Klein-, Mittel- und Großbetrieben in bezug auf Qualifikationsanforderungen sowie Qualität und Modalitäten bei der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen, insbesondere auch die kumulativ wirkenden Selektionseffekte der betrieblichen Weiterbildung. Über die Betriebsbefragungen hinaus und diese ergänzend, erlauben die als erwerbsbiographische Verlaufsstudien angelegten Untersuchungen auch Aussagen darüber, welche Einflußgrößen auf die Weiterbildungsbereitschaft und das Weiterbildungsverhalten einwirken und wie sich die Problematik der Fachkräftequalifizierung aus Sicht der Betroffenen stellt. Es leuchtet

wohl unmittelbar ein, daß Fragen der Fachkräftequalifizierung im technischen und strukturellen Wandel dieser Region nur sinnvoll zu diskutieren und tragfähige Lösungen nur zu erwarten sind, wenn sie ganzheitlich, das heißt aus der jeweils unterschiedlichen Perspektivität aller Beteiligten erfaßt, aufeinander bezogen und im Hinblick auf einen fairen und verantwortlichen Interessenausgleich behandelt werden. Nun einige Ergebnisse aus unseren Studien:

Die Bereitschaft zur Weiterbildung ist bei den Befragten in Duisburg sehr hoch. 85 % aller Ausbildungsabsolventen beabsichtigen an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wenn dies erforderlich ist. Der EDV-Weiterbildung wird dabei im kaufmännischen Bereich eine zentrale Bedeutung zugemessen. Aber auch bei den Ausbildungsabsolventen in gewerblich-technischen Berufen ist das Weiterbildungsinteresse relativ hoch; es läßt sich in der Größenordnung von den Interessen der kaufmännisch ausgebildeten Jugendlichen kaum unterscheiden. Allerdings ist das Interesse der gewerblich-technisch Ausgebildeten an EDV-Weiterbildung geringer, was mit dem niedrigeren Verbreitungsgrad neuer Informations- und Kommunikationstechnologien in den mittleren und kleinen Betrieben des Produktionsbereichs zusammenhängen dürfte. Bemerkenswert ist, daß in allen befragten technischen Berufen - mit Ausnahme der Energieanlagenelektroniker - kaum mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln gearbeitet worden ist. In Verbindung mit den Ergebnissen der Intensivstudien läßt sich die These vertreten, daß aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungen an den Arbeitsplätzen auch der Weiterbildungsbedarf unterschiedlich eingeschätzt wird.

Die grundlegende Weiterbildungsbereitschaft läßt sich dabei am ehesten durch eine qualitativ gute Ausbildung fördern. Erleben die Auszubildenden ihre Ausbildung positiv in dem Sinne, daß ihnen abwechslungsreiche Tätigkeiten am Arbeitsplatz ermöglicht werden, die auch den Umgang mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln einschließen, so wird die Bereitschaft der Ausgebildeten zur Weiterbildung nachdrücklich gestärkt. Das Interesse am Erwerb neuer beruflicher Qualifikationen wird am besten gefördert, wenn eine Verwertung in der beruflichen Praxis für möglich gehalten wird. Eine schlechte Ausbildungsqualität, beispielsweise in Form von noch häufig in der Ausbildung anzutreffenden reinen Hilfs- und Routinetätigkeiten, läßt den Auszubildenden häufig den Sinn einer Weiterbildung erst gar nicht erkennen. Zugespitzt formuliert: Eine qualifizierte Ausbildung ist zugleich eine lohnende Investition in Weiterbildung.

Nun ist die Weiterbildungsbereitschaft nur eine von vielen Einflußgrößen der tatsächlichen Weiterbildungsteilnahme. Auffallend ist die hohe Diskrepanz zwischen deklarierten Weiterbildungsinteressen und tatsächlichem Weiterbildungsverhalten, und außerordentlich bedenklich das beträchtliche Defizit an Weiterbildungsorientierungen; oft fehlen selbst elementarste Kenntnisse über Weiterbildungsmöglichkeiten. Der entscheidende Auslöser dafür, latente Weiterbildungsbereitschaften in manifestes Weiterbildungsverhalten umzusetzen, ist die Erwartung und realistische Aussicht, die beruflichen Chancen im Betrieb bzw. auf dem Arbeitsmarkt verbessern zu können. Dies kommt nicht zuletzt auch darin zum Ausdruck, daß gerade jene Berufsanfänger, die nach Ausbildungsende Erfahrungen mit längerer Arbeitslosigkeit gemacht haben, zu den weiterbildungsaktivsten Gruppen unserer Untersuchung zählen.

Vor diesem Hintergrund ist es auch nicht verwunderlich, daß Kaufleute in Tätigkeiten mit niedrigem Anspruchsniveau sogar weiterbildungsaktiver sind als andere Vergleichsgruppen, und dies, obwohl sie nach eigenen Angaben vom Betrieb kaum gefördert werden und sich infolgedessen auch bezüglich der Weiterbildungsteilhabe benachteiligt fühlen. Entsprechende Beobachtungen lassen sich auch im gewerblich-technischen Bereich machen. Aus einem anderen Blickwinkel betrachtet, kann man es so formulieren: Junge Erwerbstätige, die ausbildungsadäquat als Facharbeiter beschäftigt sind, nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil als ihre auf Angelernten- und Hilfsarbeiterplätzen eingesetzten Kollegen. Das bedeutet allerdings nicht, daß Erwerbstätige auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen und entsprechend hohem Beschäftigungsrisiko durch die Betriebe in besonderer Weise unterstützt würden.

Wie bereits aus den Betriebsbefragungen hervorgeht, richtet sich die von den Betrieben geförderte Weiterbildung aus einzelwirtschaftlich nachvollziehbaren Gründen schwerpunktmäßig auf die Kernbelegschaft und hier insbesondere auf die männlichen Beschäftigten. Auf der anderen Seite steht jenes Personal, das eher in den Randbereichen tätig ist - überwiegend Frauen - und dem solche Entwicklungsmöglichkeiten kaum zugänglich ist. Betroffene dieser Gruppe versuchen nicht selten, durch Eigenaktivitäten im Weiterbildungsbereich ihre Chancen zu verbessern, ohne daß ihnen dies jedoch gelingt, und zwar auch dann nicht, wenn ihre selbstgewählten Weiterbildungskurse thematisch ähnlich gelagert sind wie die betrieblich organisierten Veranstaltungen. Erwerbstätige auf sogenannten Einfacharbeitsplätzen sind mithin doppelt benachteiligt: Aufgrund ihres geringen Status werden ihnen kaum Möglichkeiten geboten, an betrieblich organisierten und unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, und an ihrem Arbeitsplatz selbst kommen diese Beschäftigten nur selten in Kontakt mit anspruchsvolleren Tätigkeiten bei der Anwendung neuer Technologien, so daß diese als Anregung für die Entfaltung von Weiterbildungsinteressen nicht wirksam werden können. Insgesamt führt diese Konstellation zu der paradoxen Situation, daß diejenigen Arbeitnehmer, die am ehesten von Arbeitslosigkeit betroffen sind, die geringste Chance haben, durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu werden.

Verglichen mit anderen Untersuchungen scheint das Problem der Absorption erworbener Qualifikationen in Duisburg besonders stark ausgeprägt zu sein. Nur jeder vierte kaufmännische Berufsanfänger hält seine Ausbildung für die jeweilige Tätigkeit unbedingt für erforderlich, ein fast gleich großer Anteil ein betriebliches Anlernen für ausreichend. Angesichts des relativ hohen Weiterbildungsinteresses bei den jungen Erwerbstätigen liegt die Hypothese nahe, daß die Weiterbildungsproblematik nicht primär aus einem Defizit an Weiterbildungsbereitschaft bei den Erwerbstätigen resultiert, sondern aus der unzureichenden Absorption erworbener Qualifikationen und der durch ungünstige Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen verursachten "Brache" an Motivationspotentialen. Diese Hypothese läßt sich auch auf den gewerblich-technischen Bereich übertragen (vgl. ECKERT/HÖFKES/KUTSCHA 1993): Alle Interviewergebnisse weisen darauf hin, daß bezüglich des Weiterbildungsinteresses eine ausgesprochen hohe Verwendungsorientierung seitens der jungen Ausbildungsabsolventen besteht. Konkret berufsbezogene Weiterbildung wird dann und nur dann als sinnvoll erachtet, wenn sich eine Verwendungs- bzw. Verwertungschance bietet. Weiterbildung "auf Vorrat" wird in keinem Fall, weder am Ende der Ausbildung noch in den ersten Berufsjahren, als sinnvolle oder erfolgversprechende Strategie angesehen. Das

heißt, daß berufliche Veränderungen im Bewußtsein der jungen Erwerbstätigen - sei es in kaufmännischen oder in gewerblich-technischen Berufen - nicht durch Weiterbildung allein initiiert werden können. Weiterbildung wird immer dann unbedingt befürwortet, wenn die Anforderungen einer Arbeitsstelle eine entsprechende Verwertungschance bieten. Und daran mangelt es häufig.

Das gilt gewissermaßen verschärft auch für die in der Berufsschule erworbenen Qualifikationen. Angesichts des grundsätzlich schwierigen Verhältnisses von Berufstheorie und Berufspraxis verwundert das nicht. Auffallend häufig wird der Berufsschulunterricht - bei den Kaufleuten speziell (aber nicht nur) im Zusammenhang mit der Vermittlung EDV-bezogener Inhalte - einer scharfen Kritik unterzogen. Der Grund dafür liegt offenbar nicht allein darin, daß berufliche Lernprozesse aus dem betrieblichen Arbeitszusammenhang ausgelagert und "verschult" sind; denn die Kritik trifft beispielsweise nicht die ebenfalls im weiteren Sinne "verschulten" Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildungswerkstatt im Handwerk. Deren Angebote werden von den meisten Ausbildungsabsolventen ausgesprochen positiv beurteilt.

So berechtigt die Kritik an der Berufsschule aus Sicht der Auszubildenden im einzelnen sein mag und so dringend erforderlich eine bessere Abstimmung von schulischen Lernangeboten und betrieblichen Ausbildungserfahrungen ist, so wenig hilfreich sind Verallgemeinerungen derart, daß die Berufsschule ihre Bedeutung für die Berufsausbildung und -ausübung und die nachgelagerten Qualifizierungsprozesse eingebüßt habe. Letzteres ist nachweislich nicht der Fall. In diesem Zusammenhang ist der Befund bemerkenswert, daß Betriebswechsler das Berufsschulwissen erheblich besser verwerten können als diejenigen, die im Ausbildungsbetrieb verbleiben. Das trifft nicht nur auf die in der Berufsschule erworbenen Qualifikationen zu. Unsere Auswertungen belegen, daß die Betriebswechsler, soweit sie ihren Beruf behalten, die Verwertbarkeit der Ausbildung insgesamt deutlich höher einschätzen als die "Betriebsverbleiber". Dieser Sachverhalt läßt sich auch so darstellen, daß Mobilität die Verwertbarkeit erworbener beruflicher Qualifikationen und damit die Chance auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung erhöht. Mobilität in diesem Sinne ist buchstäblich eine "Schlüssel"-Qualifikation, und die Frage stellt sich, ob und wie Mobilitätsbereitschaft - bei der ja affektive Dispositionen eine nicht untergeordnete Rolle spielen - gefördert werden kann.

1.4 **Schlußfolgerungen**

Die Komplexität und Mehrdimensionalität des strukturellen Wandels verbietet es, mit einfachen Patentrezepten aufzuwarten und einzelne Faktoren isoliert zu betrachten. Das gilt auch für die Qualifizierungsproblematik. Sie ist nur ein - wenn auch wichtiger - Aspekt der vielschichtigen Modernisierungsproblematik altindustrialisierter Regionen. Eingangs wurde darauf hingewiesen, daß mehrere Faktorenbündel kumulativ auf die negative Beschäftigungsentwicklung Duisburgs eingewirkt haben. Entsprechend kommt es darauf an, Maßnahmen der Strukturverbesserung als integrierte Modernisierungsstrategie aufeinander abzustimmen, das heißt insbesondere: die Region als Lebensraum attraktiver zu machen, um auf diese Weise den Verbleib qualifizierter Erwerbspersonen positiv zu beeinflussen, die Qualifikationsstruktur den überregionalen Standards anzupassen und

im Beschäftigungssystem Anreize dafür zu schaffen, daß sich Bildung auch wirklich lohnt. Dies als allgemeine Leitlinie vorausgeschickt, legen die hier referierten Untersuchungsbefunde folgende Konsequenzen nahe:

Die Problematik der Einfachqualifizierten läßt sich offenbar auf einzelbetrieblicher Ebene nicht lösen. Hierzu sind tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung sinnvoll, die eine stärkere Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen an der Planung, Gestaltung und Finanzierung der Weiterbildung ermöglichen. Die Konsequenzen unterlassener Weiterbildung in bezug auf die Gruppe der Erwerbstätigen auf Einfacherarbeitsplätzen - und das sind die potentiellen Verlierer des strukturellen Wandels in dieser Region! - sind längerfristig nicht nur unter sozialen, sondern auch unter ökonomischen Gesichtspunkten eine schwere Hypothek.

Aus betrieblicher Sicht ist eine umfassende Strategie der Personalentwicklung erforderlich, die eine entwicklungsfördernde Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang mit der Organisation betrieblicher Karrierewege realisiert. Aus- und Weiterbildungsplanung muß nicht nur die Vermittlung von Qualifikationen, sondern auch deren Verwertung in Betracht ziehen. Personal-, Organisationsentwicklung und technische Innovationen stehen in einem unauflösbaren Zusammenhang.

Unter Aspekten der Aus- und Weiterbildungsdidaktik kommt es vorrangig darauf an, die Lernpotentiale am Arbeitsplatz zu reaktivieren. Wegen des engen Zusammenhangs von Ausbildungsqualität und Weiterbildungsbereitschaft kann die Bedeutung einer lernfördernden Arbeitsplatzgestaltung nicht nachdrücklich genug herausgestellt werden. Als Kriterien für eine lernfördernde Arbeitsplatzgestaltung sind hervorzuheben: Abwechslungsreichtum der Arbeit, Problemhaltigkeit der Arbeit, Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen, Durchschaubarkeit der Arbeitsvorgänge und Heranführung an vollständige Arbeitstätigkeiten, bei denen es nicht nur um die Ausführung, sondern auch um die Vorbereitung und die Arbeitsorganisation und Kontrolle geht.

Erforderlich sind neue Ausbildungs- und Unterrichtskonzepte für eine qualifizierte computergestützte Sachbearbeitung, bei der es darum geht, an den betrieblichen Erfahrungen der Auszubildenden mit neuen Technologien anzuknüpfen, aber eine zu große DV-Spezialisierung zu vermeiden. Der Computer könnte beispielsweise durch Entwicklung geeigneter Multimedia-Programme selbst eine Lernortfunktion am Arbeitsplatz übernehmen und dazu beitragen, die durch Abstraktion der Arbeitsvollzüge, durch Zentralisierung der Datenorganisation und Vernetzung der Informationssysteme verlorengegangenen Zusammenhänge und Hintergründe "vor Ort" und anwendungsorientiert wieder zugänglich zu machen. Bedeutung scheint dabei - nicht nur im speziellen Fall der computerunterstützten Sachbearbeitung, sondern überhaupt für die betriebliche Weiterbildung - das "Just-in-Time"-Prinzip zu gewinnen (vgl. HEIDACK 1987, S. 13). Es besagt, daß eine wirksame berufliche Weiterbildung am richtigen Ort, zum richtigen Zeitpunkt, in der richtigen Quantität und Qualität betrieben werden soll, und daß dabei die Wahl der Wege und die Wahl der Mittel nicht nur als Lernprozeß optimal gestaltet wird, sondern daß hiermit gleichzeitig auch der Lerntransferprozeß verbunden ist. Analog könnte man von einer Art "Weiterbildungslogistik" sprechen, die über den Einzelbetrieb hinaus auch die betriebsexternen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Region und damit die Pluralität der Lernorte konstruktiv nutzt. "Lernen auf Vorrat" sollte in

der betrieblichen Weiterbildung aufgrund seiner geringen Effektivität und Motivationswirksamkeit auf ein Mindestmaß reduziert werden.

So wichtig die berufsdidaktischen Aspekte zur Gestaltung der Einstiegsphase als Qualifizierungsphase im beschriebenen Sinne sind, die Problematik des Einstiegs in die Erwerbstätigkeit und der damit verbundenen Weiterbildungsaufgaben ist unter Gesichtspunkten der Pädagogisierung von Qualifizierungsprozessen allein nicht zureichend zu erfassen. Ein wesentliches Problem, das auch in den vorliegenden Untersuchungsergebnissen zum Ausdruck kommt, besteht in den ungleichen Zugangschancen von Beschäftigten, sowohl was die Einmündung in anspruchsvolle Sachbearbeitertätigkeit oder Facharbeit als auch die damit verbundenen Weiterbildungsmöglichkeiten betrifft. Besonderer Maßnahmen bedarf die berufliche Weiterbildung von Frauen, denen häufig eine qualifizierte Sachbearbeitung vorenthalten bleibt, und auch die Förderung der "schulmüden" Erwerbstätigen, deren mangelndes Interesse an Weiterbildungskursen häufig eine Folge aversiv besetzter Schulerfahrungen ist.

Arbeitsintegrative und sozialverträgliche Weiterbildungskonzepte könnten im beiderseitigen Interesse von Betrieben und Arbeitnehmern liegen. Wenn es richtig ist, daß neue und flexible Produktions- und Kooperationsformen sich auf längere Sicht auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten gegenüber hierarchisch-arbeitsteiligen ("tayloristischen") Organisationsformen als leistungsfähiger erweisen, dann ist - u.a. durch Öffnung der betrieblichen Weiterbildung für alle Arbeitnehmergruppen - frühzeitig darauf hinzuwirken, daß unnötige und dysfunktionale Segmentierungen abgebaut werden. Wie in den vorliegenden Interviews vielfach zum Ausdruck gebracht wird, käme das den Interessen der jungen Erwerbstätigen sehr entgegen, so daß von einer arbeitsintegrativen und sozialverträglichen Weiterbildung auch positive Loyalitäts- und Leistungseffekte zu erwarten wären. Nicht zuletzt im Hinblick auf die vom strukturellen Wandel der Region vorausgesetzte Innovationsfähigkeit der Betriebe ist die "Aufweichung" der innerbetrieblichen Segmentierung durch die Beteiligung aller Arbeitnehmer an Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung, wie sie auch im Bericht der KOMMISSION MONTANREGIONEN DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (1989) empfohlen wird, nicht hoch genug einzuschätzen.

Jörg Stender

**Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsinteressen
aus Sicht kaufmännischer Angestellter -**

**Probleme des Qualifikationserwerbs und der Qualifikationsverwertung
beim Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit**

2 Anlage der Untersuchung

2.1 Fragebogenerhebung

Das Forschungsprojekt, dessen Ergebnisse im vorliegenden Band vorgestellt und kommentiert werden, soll Aufschluß geben über Verbleib und Risiken beim Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit sowie über die Qualifikationsverwertung und den Weiterbildungsbedarf aus der Sicht junger Erwerbspersonen. Fundierte Aussagen zu dieser Thematik lassen sich nicht über einmalige zeitpunktbezogene Erhebungen gewinnen.

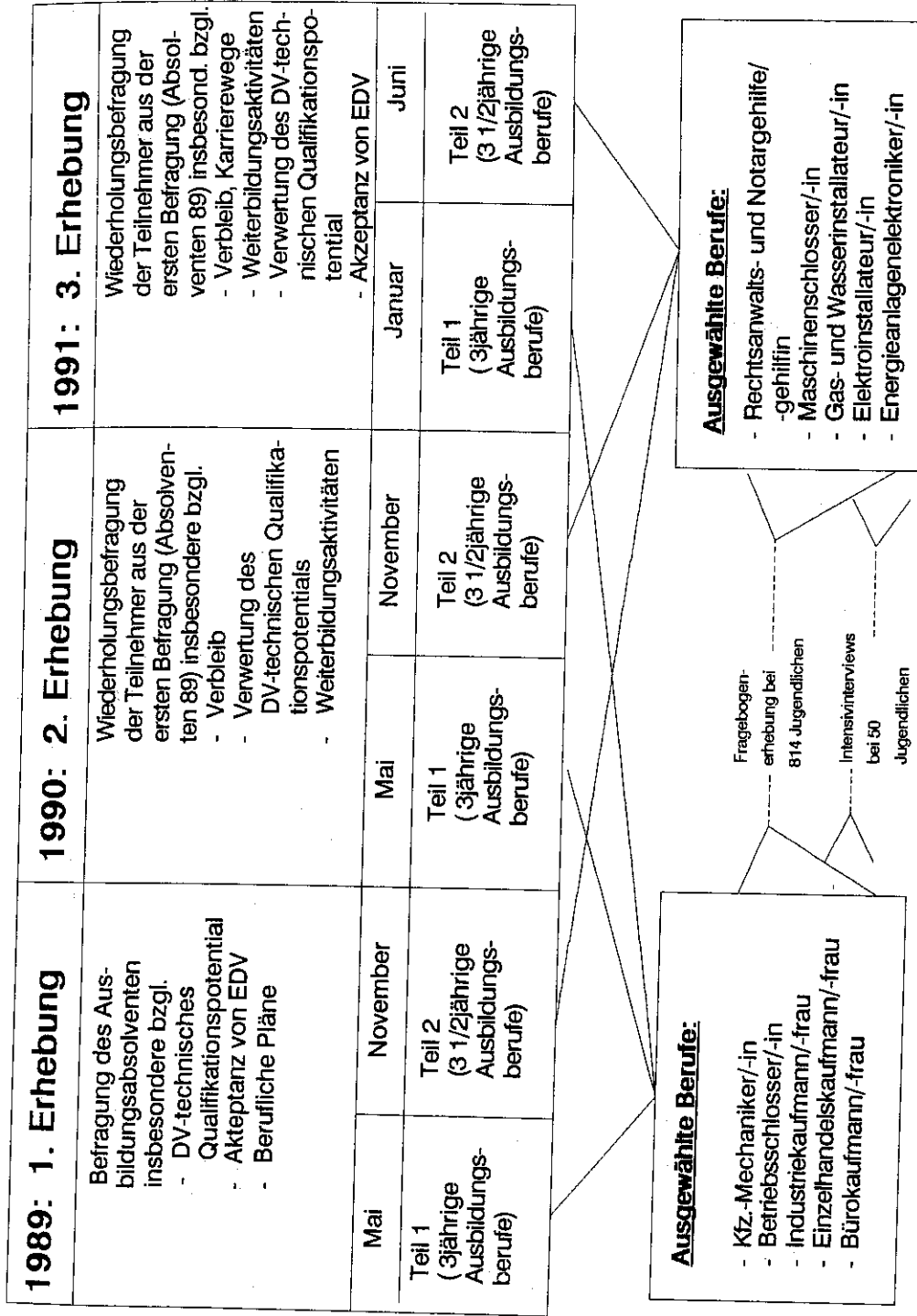
Im Rahmen der standardisierten Fragebogenerhebung wurden Ausbildungsabsolventen aus insgesamt vier kaufmännischen und sechs gewerblich-technischen Berufen des Jahrganges 1989 dreimal befragt, und zwar in den Jahren 1989, 1990 und 1991 (vgl. Abbildung 2.1/1).¹ Die Auswahl der Berufe erfolgte dabei unter regionalen und problemgruppenspezifischen Aspekten. Auf der Grundlage der amtlichen Schulabgängerstatistiken wurden zunächst jene Ausbildungsberufe ausgewählt, die unter quantitativen Gesichtspunkten regionalbedeutsam sind. Bei der weiteren Schichtung ist darauf geachtet worden, daß Handwerk, Handel und Industrie, Groß- und Kleinbetriebe, geschlechts- und ausländertypische Berufe sowie drei- und dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe hinreichend berücksichtigt sind. Aufgrund dieser Überlegungen wurden die in Tabelle 2.1/1 aufgeführten Berufe ausgewählt. Dabei handelt es sich durchweg um Ausbildungsberufe auf der Grundlage der alten Ausbildungsordnungen.

In der ersten Welle 1989 wurden insgesamt 814 Ausbildungsabsolventen befragt. Dies entspricht zwei Drittel der entsprechenden Grundgesamtheit (vgl. Tabelle 2.1/2). In den beiden darauf folgenden Wellen sind im Rahmen der üblichen Panelsterblichkeit 381 bzw. 373 Jugendliche erfaßt worden. Damit liegen immerhin für rund ein Drittel aller Ausbildungsabsolventen der genannten Berufe in Duisburg detaillierte Verlaufsdaten vor. Bezogen auf die Ausgangspopulation liegt die Rücklaufquote in der dritten Welle im Durchschnitt bei 46 %, in den kaufmännischen Berufen liegt dieser Wert mit 56 % deutlich höher. In den gewerblich-technischen Berufen konnten dagegen nur 42,7 % der ehemaligen Ausbildungsabsolventen für die dritte Befragung gewonnen werden.

Eine besonders niedrige Teilnehmerzahl bei der zweiten und dritten Befragung ist im kaufmännischen Bereich beim Beruf Rechtsanwalts- und Notargehilfe/gehilfin erreicht worden (vgl. Tabelle 2.1/1). Die Ergebnisse zu diesem Beruf sind daher nur bedingt aussagekräftig. Aus diesem Grund werden die diesbezüglichen Ausführungen im vorliegenden Bericht nur in Form eines Exkurses abgehandelt.

¹ Die vorliegende Studie bezieht sich auf die Auswertungen zu den kaufmännischen Berufen. Zu den gewerblich-technischen Berufen siehe ECKERT/HÖFKES/KUTSCHA (1993).

Abbildung 2.1/1: Verlaufsplan zum Projekt



Eine Verzerrung der Ergebnisse durch gruppenspezifisch unterschiedliche Rücklaufquoten ist natürlich nicht mit letzter Sicherheit auszuschließen. Die weitgehend stabile strukturelle Zusammensetzung nach Geschlecht und schulischer Vorbildung (vgl. Tabelle 2.1/1) spricht jedoch dafür, daß diesbezüglich keine gravierenden Effekte zu vermuten sind. Dies wird auch bestätigt durch eine telefonische Nachbefragung bei den Nichtteilnehmern der zweiten Welle. Im Rahmen dieser Aktion wurde lediglich die jeweilige Tätigkeit zum entsprechenden Zeitpunkt festgestellt. Auf diese Weise wurden Verbleibsdaten für weitere 174 Ausbildungsabsolventen registriert. Wie Tabelle 2.1/3 zeigt, sind in den kaufmännischen Berufen nur geringfügige Abweichungen in den Verbleibskategorien zwischen der Haupt- und der Nachbefragung festzustellen.

Wegen der Komplexität der zu behandelnden Themen sind auch bei unseren standardisierten Befragungen angeleitete Interviewer eingesetzt worden. Dieses Verfahren gewährleistet einen höheren Rücklauf als rein postalische Befragungen. Bei der ersten Erhebung erfolgte die Ansprache der potentiellen Teilnehmer in den Abschlußklassen der Berufsschulen. Die Interviewer und die Projektmitarbeiter stellten in diesem Rahmen das Forschungsprojekt und dessen Ziele vor und sammelten die Adressen der Teilnahmewilligen ein. Die Datenerhebung wurde zumeist in der Wohnung der Probanden, zum Teil aber auch an neutralen Orten, wie beispielsweise in der Universität, durchgeführt. Die Teilnehmer füllten dabei die Fragebögen selbst aus. Die Interviewer hatten lediglich die Aufgabe, bei auftretenden Problemen behilflich zu sein und nach Abschluß der jeweiligen Befragung festzuhalten, wo die Daten erhoben worden sind und ob Einflußnahmen durch Dritte zu registrieren waren.

Bei der dritten Erhebungswelle wurde vor der eigentlichen Interviewphase eine postalische Befragung vorge-schaltet. Alle Teilnehmer der Ausgangspopulation erhielten auf diese Weise den Fragebogen der dritten Erhebung zugesandt. Nur im non-response-Fall sind die notwendigen Informationen durch Interviewer erhoben worden. Auf diese Weise konnten sogar ehemalige Absolventen zur Teilnahme bewogen werden, die an der zweiten Befragung nicht teilgenommen hatten.

Die Fragebogenentwicklung erfolgte in Abstimmung mit der Leitfaden-Konstruktion der Intensivinterviews. Im Zusammenhang mit der Konzeptentwicklung und den vorbereitenden Tätigkeiten für die ersten Erhebungen wurde eine umfangreiche Bestandsaufnahme der einschlägigen Literatur und projektrelevanter Fragebögen vorgenommen. Darüber hinaus wurden im Vorfeld unmittelbare Kontakte zu zentralen Institutionen, ausgewählten Forschungseinrichtungen und einzelnen Wissenschaftlern hergestellt. Hervorzuheben sind das BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) und das INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) sowie das DEUTSCHE JUGENDINSTITUT (DJI). Sowohl die vom BIBB/IAB durchgeführten Erhebungen und Analysen zum Problembereich "Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen" als auch die Längsschnittstudien des BIBB sowie die Untersuchungen des DJI zum Übergang Münchener und Duisburger Jugendlicher in das Beschäftigungssystem waren für die Vorbereitung der Forschungsarbeiten und insbesondere der Fragebogenentwicklung unter Aspekten des überregionalen Vergleichs von außerordentlichem Interesse.

Zum Teil wurden aus anderen Untersuchungen Fragestellungen übernommen. Dies gilt insbesondere für den Themenbereich "Einstellungen zur DV".

Die thematische Gliederung der Fragebögen ergab sich aus den Leitfragen des Projekts:

- Über welches informationstechnische Qualifikationspotential verfügen die Absolventen beruflicher Bildungsgänge, und wie wird es verwertet?
- Sind aus der Sicht der Arbeitsplatznachfrager qualifikationsinduzierte Beschäftigungsrisiken (marktrelevante Qualifikationsdefizite) nachweisbar?
- Welche DV-Qualifikationen ermöglichen bzw. erleichtern als Schlüsselqualifikationen den Wechsel in verschiedene Teilarbeitsmärkte?
- Welche Rolle spielen Weiterbildungsaktivitäten nach Abschluß der Berufsausbildung, und welche Zusammenhänge bestehen zwischen Berufsausbildung und Weiterbildung?
- Zeichnen sich im Arbeitsmarktfeld Mikroelektronik Tendenzen zur Verschlechterung der Aus- und Weiterbildungschancen der Problemgruppen ab, und wie lassen sich unerwünschte Selektionseffekte durch adressatenspezifische Qualifizierungsangebote reduzieren?

Als generelle Themenbereiche in den Fragebögen sind vor diesem Hintergrund ausgewählt worden:

Erste Welle:

- Absolvierter Bildungsweg bis Ausbildungsende
- Erworbene Qualifikationen insbesondere im DV-Bereich
- Einstellungen zu den Auswirkungen des DV-Einsatzes
- Berufliche Pläne
- Allgemein-statistische Informationen

Zweite Welle:

- Beruflicher Werdegang nach Ausbildungsende
- Verwertung erworbener Qualifikationen
- Weiterbildungsteilnahme und -probleme
- Allgemein-statistische Informationen

Dritte Welle:

- Weiterer beruflicher Werdegang seit der zweiten Befragung
- Verwertung erworbener Qualifikationen
- Einstellungen zu den Auswirkungen des DV-Einsatzes
- Weiterbildungsteilnahme und -probleme
- Allgemein-statistische Informationen

Thematischer Schwerpunkt in allen Fragebögen sind angesichts der Projektthematik Probleme der Aneignung und Verwertung informationstechnischer Qualifikationen. Zur Erfassung des Qualifikationspotentials im Bereich der neuen Technologien bei den Ausbildungsabsolventen ist ein differenzierter Fragenkatalog entwickelt und im Rahmen eines Pre-Tests zu Beginn des Forschungsprojekts überprüft worden. Er umfaßt verschiedene, berufsfeldspezifisch unterschiedliche DV-Qualifikationselemente, wie beispielsweise "Arbeiten mit Textverarbeitungsprogrammen" oder "Kenntnisse über Chancen und Risiken des DV-Einsatzes".² Insgesamt wurden zehn verschiedene Qualifikationskomponenten erfaßt. Sie wurden ergänzt um allgemeine und Fach-Qualifikationen. Die Auswahl der Elemente erfolgte auf der Basis der Teilnehmerbögen zur ABA-Aktion ("Ausbildung-Beruf-Arbeitsplatzsuche") des BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG. Die dort vorgesehenen Ausbildungsinhalte wurden berufsbereichsspezifisch differenziert und um weitere Fragen zur Aneignungs- bzw. Verwertungsproblematik ergänzt.

So wurden die Absolventen in der ersten Erhebung aufgefordert, bezüglich der jeweils erworbenen Qualifikationen folgende Aspekte zu beurteilen:

- Wenn mir entsprechende Arbeiten übertragen würden (z.B. Brieferstellung, Dateneingabe), könnte ich mit den angegebenen Hilfsmitteln die Arbeiten "sofort und ohne Hilfe" ... "gar nicht" erledigen.
- Die Vermittlung in der Ausbildung erfolgte "gründlich/oberflächlich", "rein theoretisch" ... "überwiegend praktisch".
- An welchen Lernorten wurden die Qualifikationen erworben?
- Das Erlernen fiel mir "sehr schwer" ... "sehr leicht".³

² Zu den Qualifikationselementen im kaufmännischen Bereich vgl. die Ausführungen in den Kapiteln 3.1. und 3.2.

³ Vgl. hierzu Tabellen 3.4.1/1 und 3.4.2/1.

Die vorgegebenen Ausbildungsinhalte sind weitgehend in die Fragebögen der zweiten und dritten Welle übernommen worden. Zur Beurteilung der Qualifikationsverwertung wurde dann jedoch jeweils erfaßt, ob die Probanden die jeweiligen Kenntnisse bzw. Fertigkeiten nach Ausbildungsende benötigt haben,⁴ wie sie gegebenenfalls die notwendigen Qualifikationen erworben haben und ob sie in den angegebenen Bereichen einen Weiterbildungsbedarf sehen.

Bei der Verwertungsproblematik informationstechnischer Qualifikationen wurde ebenso wie bezüglich des zweiten zentralen Projektthemas - der Weiterbildungsprobleme der ehemaligen Ausbildungsabsolventen - davon ausgegangen, daß deutliche Zusammenhänge zur jeweiligen Art der Tätigkeit zu vermuten sind. Es war daher notwendig, in der zweiten bzw. dritten Erhebung relativ differenzierte Fragen zum beruflichen Werdegang zu stellen. Dabei sollte möglichst jeder subjektiv wahrgenommene Arbeitsplatzwechsel zwischen den Erhebungszeitpunkten registriert und die entsprechende Tätigkeit von den Probanden nach verschiedenen Arbeitsplatzbelastungskriterien beurteilt werden. Das diesbezügliche Meß-Instrumentarium orientiert sich an den Befragungen und Ergebnissen der Studien von VOLKER THOMAS (1989) und THOMAS CLAUSS / ROLF JANSEN (1984).⁵

Das Weiterbildungsverhalten der Befragten wird jedoch nicht nur von situativen Bedingungen bestimmt, auch personale Faktoren spielen dabei eine Rolle.⁶ Neben der Erfassung der üblichen sozial-statistischen Daten, wie etwa Geschlecht, Staatsangehörigkeit, bisheriger Bildungsweg etc., erschien es sinnvoll, auch Informationen über die Einstellung der Probanden zu berücksichtigen. Gerade wenn es um Probleme der Aus- und Weiterbildung im Bereich der neuen Technologien geht, kann nicht ausgeschlossen werden, daß positive oder negative Ansichten zu den Auswirkungen des DV-Einsatzes einen Einfluß auf Weiterbildungsbereitschaft und -teilnahme haben. Zur Einschätzung dieser Attitüden wurde ein Subset der ADV-Skala von MÜLLER-BÖLING (1985) berücksichtigt. "Die ADV-Skala ist ein Fragebogeninstrumentarium zur Messung von Einstellungen gegenüber der automatisierten Datenverarbeitung (ADV) ... Die ADV-Skala besteht aus 28 Aussagen (Items), die verschiedene Wirkungen der Informationstechnik ansprechen. Mit Hilfe einer 5-stufigen Antwortskala ist der Befragte in der Lage, ein differenziertes Urteil abzugeben. Daraus läßt sich dann eine positive oder negative Haltung zu einzelnen Aspekten der Informationstechnik ableiten" (MÜLLER-BÖLING 1985, S. 1 f.). Als Subset wurden jene Fragen ausgewählt, die in der Untersuchung des Autors hohe Ladungswerte aufwiesen.

Auf eine weitere Erörterung der einzelnen Frageformulierungen soll hier verzichtet werden. Hierzu sei auf die näheren Ausführungen im Text verwiesen.⁷ Alle Datenangaben im vorliegenden Bericht basieren auf der standardisierten Fragebogenerhebung, auf eine quantitative Auszählung der Intensivinterviews nach projektrelevanten Merkmalen wurde verzichtet.

⁴ Vgl. hierzu beispielsweise Tabelle 4.5/9.

⁵ Vgl. hierzu die Ausführungen im Kapitel 4.1.

⁶ Vgl. hierzu Abbildung 5.1/1 und die Ausführungen in Kapitel 5.1.

⁷ Die Fragebögen sind beim Autor erhältlich.

2.2 Intensivinterviews

Parallel zur Fragebogenerhebung sind in zeitlicher und sachlicher Abstimmung in vier Ausbildungsberufen Intensivstudien durchgeführt worden. In diese Untersuchung sind einbezogen worden: Jeweils 15 Absolventen der Berufe Bürokaufmann/-frau und Einzelhandelskaufmann/-frau und 10 Absolventen der beiden Elektroberufe in Industrie und Handwerk, also Energieanlagenelektroniker und Elektroinstallateure (vgl. Tabelle 2.2/1). Alle vier Ausbildungsberufe sind auch im Sample der Fragebogenerhebung enthalten. Angesichts des sehr hohen Erhebungsaufwands, den dieser forschungsmethodische Zugang erfordert, war eine Konzentration auf wenige Berufe und eine kleine Anzahl von Probanden erforderlich.

Der Beruf Bürokaufmann/-frau ist ausgewählt worden, weil es sich hier um einen Querschnittsberuf handelt, der in verschiedenen Wirtschaftszweigen vertreten ist, dessen Qualifikationen nicht branchen- und funktionsgebunden sind und in dem in der Duisburger Region sowohl in Groß- als auch in Kleinbetrieben ausgebildet wird. Allerdings sind die Übernahmechancen gerade in den Großbetrieben aufgrund des Strukturwandels ungünstig, so daß vielen Absolventen berufliche Mobilität abverlangt wird (vgl. KLOSE 1991b). In dieser Situation stehen Fragen des Qualifikationserwerbs, der Qualifikationsverwertung und der Weiterbildung besonders im Vordergrund, so daß sich hier ein Forschungsschwerpunkt anbietet.

Die Entscheidung, den Bereich der Ausbildung im Einzelhandel in das Sample der Intensivinterviews aufzunehmen, hatte andere Gründe. Zum einen ist der Einsatz der neuen Technologien im Einzelhandel - anders als im Bürobereich - und die Auswirkungen auf die Qualifikations- und Anforderungsprofile der Einzelhandelskaufleute schwieriger abzuschätzen. Zum anderen gibt es gerade bei den Angehörigen dieses Berufes in den ersten Berufsjahren eine hohe Berufswechslerquote, so daß dadurch die Probleme von Qualifikationserwerb, -verwertung und Weiterbildung beträchtlich an Bedeutung gewinnen (vgl. KLOSE 1991a; STENDER 1990, 1991). Die Ergebnisse der Intensivinterviews und der Fragebogenerhebung mit Absolventen der kaufmännischen Berufe sind im vorliegenden Band dargestellt. Über die der gewerblich-technischen Berufe ist ein gesonderter Band erschienen (vgl. ECKERT/HÖFKES/KUTSCHA 1993).

Anzumerken ist, daß die hier untersuchten Ausbildungsberufe in den letzten Jahren Neuordnungsverfahren durchlaufen haben, so daß sich bezüglich der Ausbildungsziele und -inhalte wesentliche Änderungen ergeben haben. Aus forschungsorganisatorischen Gründen ließ es sich nicht vermeiden, die Erhebungen mit den Absolventen der "alten" Ausbildungsberufe durchzuführen. Allerdings ist dadurch die Aktualität der Ergebnisse weniger eingeschränkt, als eingangs zu befürchten war. In wesentlichen Punkten beziehen sich unsere Forschungsbefunde auf Aspekte der Art der Vermittlung und der anschließenden Verwertung in der Ausbildung erworbener DV-spezifischer Qualifikationen. Es ist nicht davon auszugehen, daß durch die Neuordnung etwa das von vielen Absolventen beklagte Problem einer defizitären Art der Vermittlung von Qualifikationen im Bereich der neuen Technologien quasi "über Nacht" beseitigt worden ist. Ähnliches gilt für die von den Absolventen häufig geäußerte Kritik der mangelnden Verwertung erworbener Qualifikationen.

Die Intensivstudie zielt in besonderer Weise auf die Erschließung subjektiver Problemwahrnehmungen, Interessenlagen und Handlungsstrategien in bezug auf berufliche Qualifizierung und Qualifikationsverwertung - während und nach der Ausbildung -, auf berufliche Mobilität und auf berufliche Weiterbildung. Forschungsmethodisch ist hier auf das Instrument des "problemzentrierten Interviews" zurückgegriffen worden, das in der einschlägigen Literatur zur qualitativen Sozialforschung ausführlich dargestellt (LAMNEK 1988, 1989; MAYRING 1990; WITZEL 1982, S. 69 ff.) und in der einschlägigen Praxis der Berufsbildungsforschung häufiger angewandt worden ist (z.B. ECKERT 1989; HOFF/LEMPERT/LAPPE 1991; MAREK/SELLE 1991).

Die Interviews sind in drei Wellen, zeitlich parallel zur Fragebogenerhebung durchgeführt und durch Interviewleitfäden vorstrukturiert worden.⁸ In allen drei Interviewwellen wurden die Erfahrungen an den verschiedenen Lernorten der Berufsausbildung angesprochen. In der ersten Interviewwelle zielte dieser Themenbereich auf die subjektive Konfigurierung der Lernorte und auf die Erschließung der Ausbildungserfahrungen insgesamt, in den weiteren Interviews ging es um eine rückblickende Beurteilung der Ausbildung und der Verwertbarkeit der erworbenen Kenntnisse vor dem Hintergrund der jeweils aktuellen Berufserfahrungen. Alle Interviews enthielten jeweils zwei weitere große Teilbereiche, von denen einer die aktuelle berufliche Situation, der andere die entsprechenden aktuellen Zukunftswünsche einschließlich der Weiterbildungsinteressen angesprochen hat. Hinsichtlich der beruflichen Situation wurden, ausgehend von der aktuellen Beschreibung, auch deren berufsbiographische Zeithorizonte thematisiert, und zwar insbesondere deren Genese und deren Bedeutung für die zukünftigen Berufsperspektiven. Daß sich dabei die Einflüsse verschiedener Lebensbereiche überlagern, stand von vornherein außer Frage und ist deswegen in der Durchführung der Interviews berücksichtigt worden. Aufgrund der Projektfragestellung versteht es sich von selbst, daß Fragen im Spannungsfeld von neuen Technologien und Weiterbildung besondere Berücksichtigung fanden, ohne jedoch dabei die Weiterbildungsproblematik vorschnell auf bloße Qualifikationsaspekte einzuengen.

Was die Auswertungen betrifft, so stand das Herausarbeiten von Problemen bei der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen im Mittelpunkt des Interesses. Eine solche Analyse hat den jeweiligen berufsbiographischen Zusammenhang zu berücksichtigen, muß also in den Kontext subjektiv erfahrener und interpretierter Berufsverläufe gestellt werden. Im vorliegenden Bericht erfolgen die Untersuchungen daher im Rahmen von Einzelfallstudien. Obwohl Berufsbiographien unlösbar mit den Lebensläufen von Individuen verbunden sind, haben sie nicht ausschließlich Eigenschaften von individueller Einmaligkeit. Sie enthalten immer auch Bestandteile kollektiv wirksamer Handlungsvollzüge und Deutungsmuster, geprägt von Strukturbedingungen, unter denen die Aneignung und Verwertung beruflicher Qualifikationen als interdependente Momente eines unauflösbaren Zusammenhangs von subjektbezogenen Interessen und gesellschaftlichen Anforderungen miteinander verschränkt sind.

⁸ Die Interviewleitfäden sind beim Autor erhältlich.

3 Qualifikationsprofile kaufmännischer Ausbildungsabsolventen

3.1 Qualifikationsarten und -dimensionen

Um den Kenntnisstand der Auszubildenden genauer beschreiben zu können, sind in der Erhebung zur vorliegenden Untersuchung verschiedene Qualifikationselemente im DV-Qualifikationsbereich erfaßt worden. Dabei lassen sich schematisch "DV-Anwendungsqualifikationen" und "DV-Randqualifikationen" unterscheiden. Mit dem zuerstgenannten Bereich sind alle Qualifikationen bezüglich des Umgangs mit DV-Anwenderprogrammen angesprochen. Auszubildende, die in diesem Bereich gründlich unterwiesen worden sind, können am ehesten als "DV-Anwender" bezeichnet werden. Davon zu unterscheiden sind Jugendliche, die mit solchen Programmen keine Erfahrungen haben und zumeist nur mittelbar mit der EDV in Berührung gekommen sind, also z. B. Ausbildungsabsolventen, die allenfalls mit EDV-Listen gearbeitet haben. Solche Qualifikationen lassen sich grob unter dem Begriff "DV-Randqualifikationen" subsumieren.

Folgende DV-Qualifikationen werden im kaufmännischen Bereich erfaßt:

(1.) DV-Anwendungsqualifikationen:

- Arbeiten mit Textverarbeitungsprogrammen (z. B. MS-WORD / Schreibautomaten)
- Arbeiten mit Tabellenkalkulationsprogrammen (z. B. MULTIPLAN)
- Arbeiten mit anderer Standardsoftware (z. B. graphischen/statistischen Programmen)
- Arbeiten mit branchenspezifischen Programmen (z. B. DATEV)

(2.) DV-Randqualifikationen:

- Arbeiten mit dem Betriebssystem (z. B. DOS/CPM)
- Arbeiten am Bildschirm, mit Datenerfassungsgeräten, Dialogsystemen
- Arbeiten in der Datenerfassung/-eingabe/-codierung/-organisation
- Arbeiten mit EDV-Listen
- Kenntnisse zur Beurteilung von DV-Systemen/Software
- Kenntnisse über Chancen und Risiken des DV-Einsatzes

Ergänzt werden die DV-Qualifikationsprofile um weitere Angaben zu einigen allgemeinen Kompetenzen:

(3.) **Allgemeine Qualifikationen:**

- **Kenntnisse der Organisation des Ausbildungsbetriebs**
- **Kenntnisse der Arbeitsabläufe im Ausbildungsbetrieb**
- **Umgang mit Kunden, Verhandlungsführung**
- **Arbeiten im Team**
- **Arbeiten unter Termindruck**

Schließlich werden als Fachkompetenzen drei Qualifikationselemente erfaßt, die gerade in kaufmännischen Berufen eine besondere Bedeutung haben:

(4.) **Fachqualifikationen:**

- **Kenntnisse in sonstigen Büro- und Verwaltungsarbeiten**
- **Kenntnisse in Stenographie/Schreibmaschine**
- **Kenntnisse in Fachmathematik**

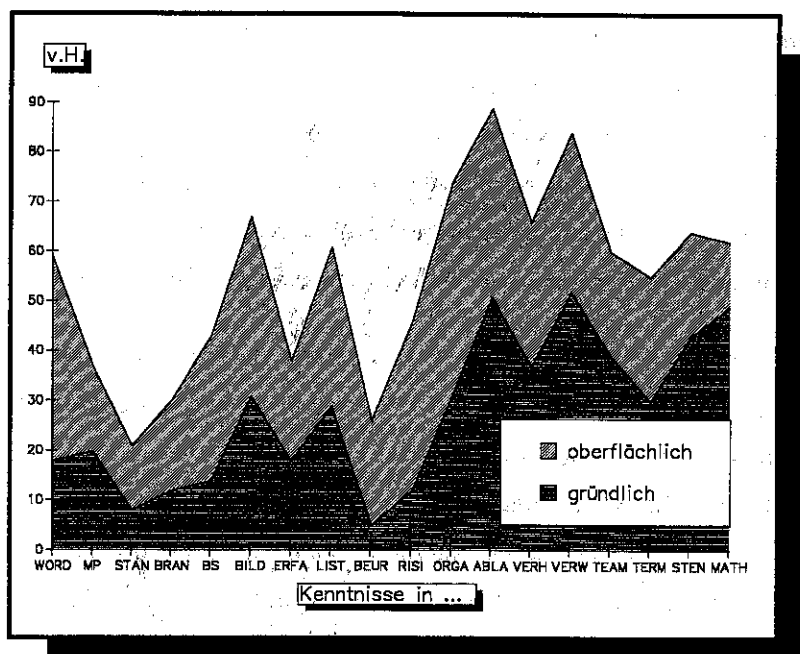
3.2 Vermittlung der Ausbildungsinhalte

Insgesamt verfügen im Durchschnitt etwa zwei Drittel der rund 800 von uns befragten Jugendlichen über Kenntnisse im Mikroelektronikbereich. Im gewerblich-technischen Bereich sind DV-Qualifikationen deutlich seltener anzutreffen als im kaufmännischen Bereich (vgl. HÖFKES 1993). Insgesamt ist etwa die Hälfte der gewerblich-technisch Ausgebildeten mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln in Berührung gekommen, bei den Gas- und Wasserinstallateuren und den KFZ-Mechanikern sogar nicht einmal jeder zehnte. In den kaufmännischen Berufen verfügt nach Angaben der von uns Befragten⁹ bereits fast jeder Absolvent über mehr oder weniger gründliche DV-Qualifikationen. Dies gilt insbesondere für ausgebildete Industrie- und Bürokaufleute, die nicht nur theoretische Kenntnisse in diesem Bereich haben, sondern während ihrer Ausbildung häufig zumindest mit einem Anwendungsprogramm praktisch gearbeitet haben.

Differenziert man die Qualifikationen der Absolventen nach einzelnen Qualifikationselementen, so lassen sich die in der Abbildung 3.2/1 dargestellten Qualifikationsprofile aufzeigen.

⁹ Die Angaben der Probanden in der standardisierten Befragung korrespondieren in hohem Maße mit den entsprechenden Aussagen in den Intensivinterviews (s. die Ausführungen von KLOSE in diesem Band). Durchweg läßt sich beispielsweise erkennen, daß jene Jugendlichen, die ihren Kenntnisstand im DV-Bereich als "gründlich" kategorisiert haben, auch in den Intensivinterviews auf entsprechend intensive Qualifizierungsprozesse verwiesen haben.

Abbildung 3.2/1: Qualifikationsprofil kaufmännisch Ausgebildeter



Legende:

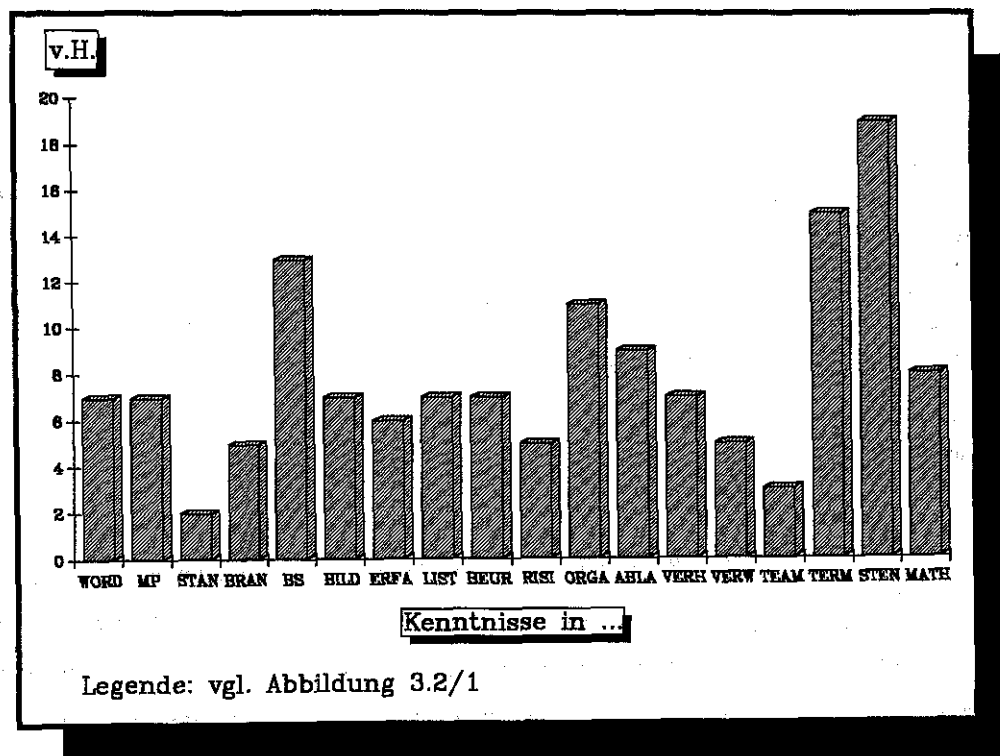
- WORD Arbeiten mit Textverarbeitungsprogrammen
 MP Arbeiten mit Tabellenkalkulationsprogrammen
 STAT Arbeiten mit anderer Standardsoftware
 BRAN Arbeiten mit branchenspezifischen Programmen
 BS Arbeiten mit dem Betriebssystem
 BILD Arbeiten am Bildschirm, mit Datenerfassungsgeräten, Dialogsystemen
 ERFA Arbeiten in der Datenerfassung/-eingabe/-codierung/-organisation
 LIST Arbeiten mit DV-Listen
 BEUR Kenntnisse der Beurteilung von DV-Systemen/Software
 RISI Kenntnisse über Chancen und Risiken des DV-Einsatzes
 ORGA Kenntnisse der Organisation des Ausbildungsbetriebs
 ABLA Kenntnisse der Arbeitsabläufe im Ausbildungsbetrieb
 VERH Umgang mit Kunden, Verhandlungsführung
 VERW Kenntnisse in sonstigen Büro- und Verwaltungsarbeiten
 TEAM Arbeiten im Team
 TERM Arbeiten unter Termindruck
 STEN Kenntnisse in Stenographie/Schreibmaschine
 MATH Kenntnisse in Fachmathematik

Der Umfang der Qualifikationen im DV-Bereich ist - wie der Abbildung zu entnehmen ist - insgesamt etwas niedriger als bei den übrigen Kompetenzen. Herausragende Bedeutung haben im DV-Bereich das Arbeiten am Bildschirm, mit DV-Listen und Textverarbeitungssystemen/Schreibautomaten. Textverarbeitungsprogramme nehmen offensichtlich bei den Anwendungsprogrammen einen zentralen Stellenwert ein. Rund 60 % aller kaufmännisch Ausgebildeten kommen hiermit in Berührung, allerdings häufig nicht sehr intensiv. So geben nicht einmal 20 % der kaufmännisch Ausgebildeten an, daß die Qualifikationsvermittlung in diesem Bereich gründlich gewesen sei. Das Problem einer vergleichsweise oberflächlichen Qualifikationsvermittlung ist kennzeichnend für

den gesamten DV-Bereich. Offensichtlich kommen zwar viele kaufmännische Auszubildende in irgendeiner Form mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln in Berührung, aber eine systematische Vermittlung dieser Kompetenzen wird in vielen Fällen offensichtlich noch nicht erreicht. Für die vergleichsweise oberflächliche Vermittlung dürften zwei Aspekte ursächlich sein. Zum einen schreiben die entsprechenden (alten) Ausbildungsordnungen die Vermittlung solcher Qualifikationen (noch) nicht vor. Zum anderen beschränkt sich der Qualifikationserwerb in diesem Bereich aus Sicht der Auszubildenden im wesentlichen auf den Lernort Arbeitsplatz, an dem diesbezüglich zumeist noch keine systematische Unterweisung festzustellen ist. Der Berufsschule messen die Jugendlichen - wie weiter unten noch dargelegt wird - eine weitaus geringere Bedeutung zu.

Angesichts der von den Absolventen häufig als oberflächlich bezeichneten Qualifizierung im DV-Bereich ist es verwunderlich, daß die Lernprobleme bei den meisten DV-Qualifikationen vergleichsweise gering sind (vgl. Abbildung 3.2/2). Der weitaus größte Teil der Ausgebildeten gibt jeweils an, daß ihm das Erlernen dieser Kompetenzen leicht oder sehr leicht gefallen sei. Lediglich beim Umgang mit dem Betriebssystem äußern die Jugendlichen größere Probleme. Der Tatbestand, daß die Auszubildenden trotz einer vergleichsweise wenig gründlichen DV-Qualifizierung zumeist keine gravierenden Lernschwierigkeiten haben, ist zum Teil dadurch zu erklären, daß die Betroffenen rein schematische Bedientätigkeiten ausgeübt haben, also beispielsweise lediglich Daten in vorgegebene Masken eintragen, wie das folgende Beispiel aus den Intensivinterviews (vgl. Fallstudie A3)¹⁰ zeigt.

Abbildung 3.2/2: DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen nach dem Grad der Lernschwierigkeiten



¹⁰ Alle Verweise auf Fallstudien beziehen sich auf den Anhang.

- "I: Also in jeder Abteilung wurde mit EDV gearbeitet ... Und was haben Sie da selber machen müssen?
 LÜ: Ja, Kundennummern raussuchen oder Zahlungen buchen. Oder neue Kundenadressen anlegen.
 I: Wie haben Sie so etwas gelernt?
 LÜ: ... da steht ja auch immer, wo man was machen kann. Man gibt die Zahlen ein, Freigabe, ja ...
 I: Hat Ihnen das jemand vernünftig gezeigt?
 LÜ: Nö, war eigentlich so.
 I: Aber direkt mit so einem Bildschirmgerät zu arbeiten, das haben Sie nicht als so schwer erlebt, also das, was Sie dort machen mußten, war kein Problem?
 LÜ: Ja, wenn ich jetzt natürlich Programme hätte schreiben müssen ..., ich mein dat hab' ich ja auch nie gemacht im Betrieb. Dat wär natürlich schwer" (BK 5, S. 10 f.)¹¹.

Die vergleichsweise geringen Lernschwierigkeiten der Jugendlichen im DV-Bereich lassen sich jedoch nicht allein dadurch erklären, daß die Auszubildenden überwiegend nur Bedienerfunktionen übernehmen. Vergleicht man nämlich jene Auszubildenden, die angeben, sie hätten eine vergleichsweise gründliche DV-Qualifizierung erhalten, mit jenen, die nur oberflächlich damit in Berührung kommen, so stellt man fest, daß eine intensivere Ausbildung in diesem Bereich auch die Lernschwierigkeiten deutlich reduziert. Durchweg haben jene Jugendlichen, die ihre Qualifikationsvermittlung als relativ gründlich empfunden haben, auch die geringsten Lernprobleme. Ein Beispiel aus den Intensivinterviews (vgl. Fallstudie B1) belegt auch diesen Zusammenhang.

- "D: Und ... man durfte als Aus(zu)bildende ... oft an (den) Computer und da versuchen, sich durchzuschlagen. Und wurde es dann auch einem angezeigt, wie man das macht, aber ... intensiv jetzt nicht unbedingt. Da ... gab es dann ... extra Lehrgänge ..., die wir dann mitgemacht haben ... Im Betrieb, in der Werkschule ... Ganztags ..., zwei Wochen lang ging der.
 I: Und haben Sie das Gefühl, daß Sie da gründlich ausgebildet worden sind?
 D: Ja doch. In der EDV, ja doch ... Ja in der Berufsschule ... hatten wir ein Jahr auch Informatik ..., wie man Programme erstellt und wieder abändert. Und verschiedene Programme, also MS-Word ham wir gemacht ... Dann Textverarbeitung, wie man Briefe schreibt" (BK 4, S. 8-10). Die Probandin berichtet dann weiter, daß sie den Computer sogar zur Prüfungsvorbereitung eingesetzt hat. "Ich hab' ... meine ganzen Aufsätze nicht per Hand geschrieben, sondern alle über 'n Computer. Weil das eben schneller für mich ging. Und die Fragen alle so beantwortet, auch alles per Computer" (BK 4, S. 3 f.). Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet die Probandin auch an einem anderen Computer mit einem anderen Programm, und sie berichtet, daß ihr das Erlernen "nicht ganz so schwer" fiel (BK 4, S. 11).

Für die relativ geringen Lernschwierigkeiten lassen sich also zwei Erklärungsmuster finden. Bei einem Teil der Jugendlichen bleibt die Vermittlung der DV-Kompetenzen auf einem Niveau, das einen kompetenten Umgang mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln erst gar nicht ermöglicht; der Umgang mit DV-Geräten reduziert sich lediglich auf reine Eingabearbeiten. Unter diesen Bedingungen können Lernschwierigkeiten kaum auftreten. Auf der anderen Seite stehen aber auch Auszubildende, die relativ intensiv mit diesen Arbeitsmitteln in Berührung gekommen sind. Diese gründliche Qualifizierung ist in aller Regel für den Lernprozeß der Jugendlichen außerordentlich förderlich, Lernschwierigkeiten treten unter diesen Bedingungen nur selten auf.

Probleme entstehen insbesondere dann, wenn die Qualifikationsvermittlung überwiegend theoretisch empfunden wird. So haben von den 19 Auszubildenden, die das Erlernen von Textverarbeitungssystemen als schwer empfin-

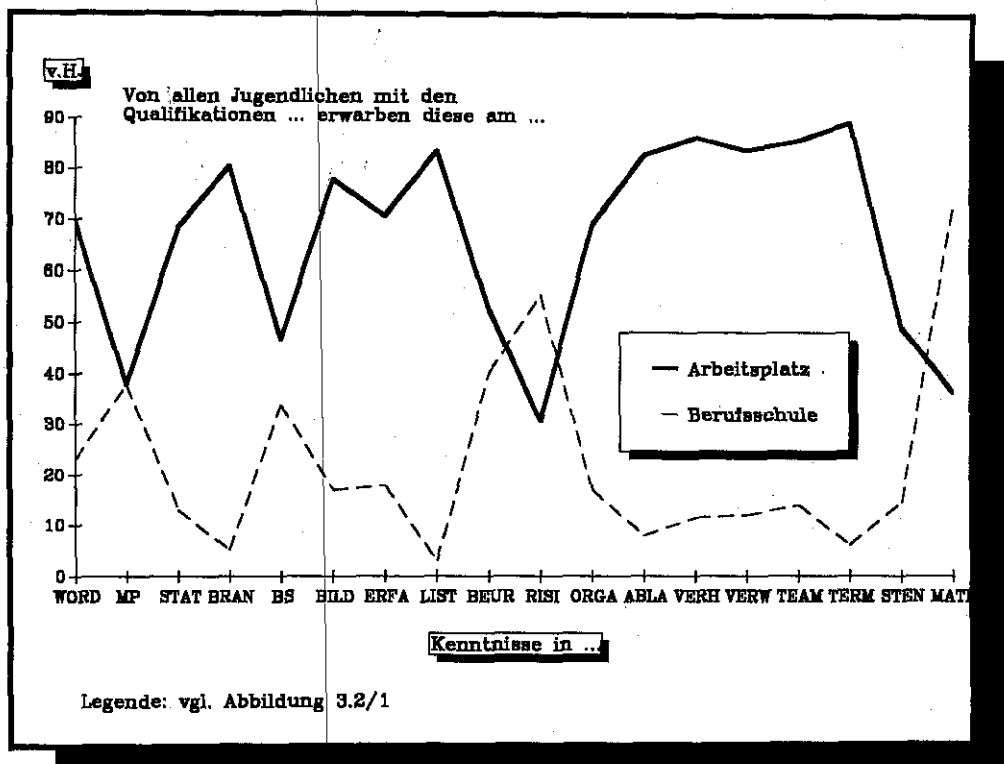
¹¹ Diese Angabe, die im folgenden analog verwendet wird, bezieht sich auf die transkribierten Interviews.

den, sieben eine überwiegend oder rein theoretische Ausbildung in diesem Bereich erhalten. Von den 24, die das Erlernen sehr leicht empfinden, haben aber nur zwei eine überwiegend theoretische Ausbildung.¹²

3.3 Lernorte

Nach den vorliegenden Ergebnissen erwerben die Ausgebildeten ihre Mikroelektronikkenntnisse nach ihren Angaben schwerpunktmäßig im Ausbildungsbetrieb und hierbei vor allem am Lernort "Arbeitsplatz". Die lernortspezifischen Qualifikationsprofile in den kaufmännischen Berufen sind den beiden folgenden Abbildungen 3.3/1 und 3.3/2 zu entnehmen.

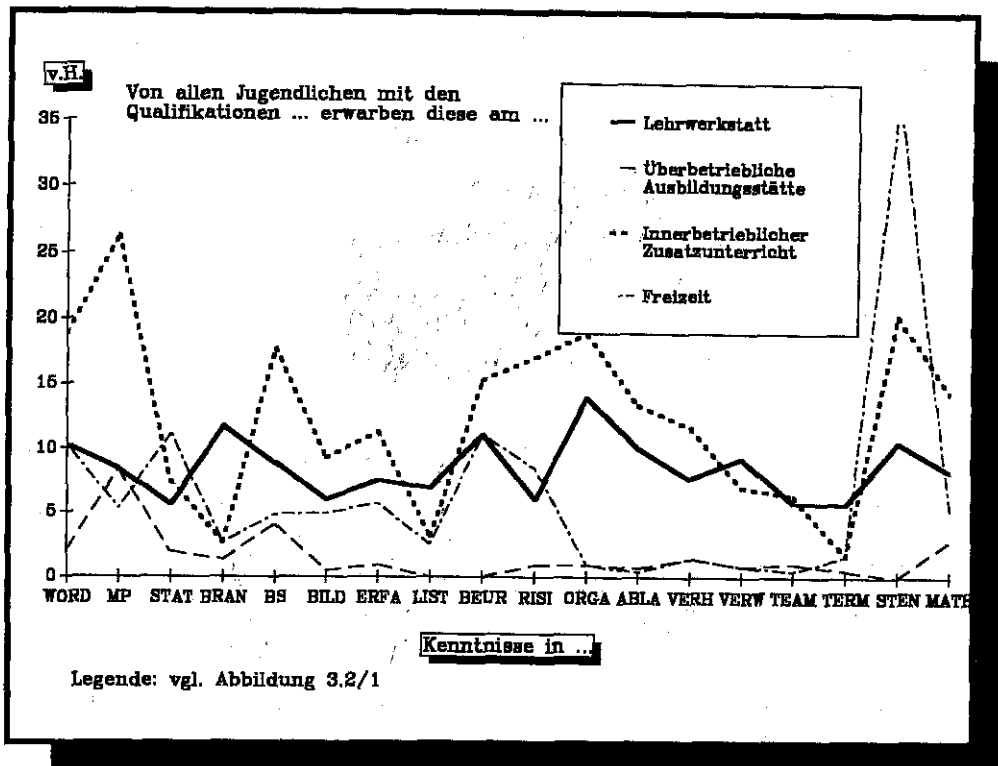
Abbildung 3.3/1: Lernort-Qualifikationsprofile - Teil 1



Gerade im Bereich der DV-Anwendungsprogramme - mit Ausnahme der Tabellenkalkulation - wird von den Jugendlichen als zentraler Lernort der Arbeitsplatz angegeben. Demgegenüber stehen die übrigen Lernorte einschließlich der Berufsschule in der Wahrnehmung der Ausgebildeten deutlich zurück.

¹² Der Zusammenhang zu einer mehr oder weniger theoretischen Ausbildung läßt sich aber nicht für alle Programme gleichermaßen zeigen. Eine Ausnahme scheinen beispielsweise Tabellenkalkulationsprogramme zu sein. Möglicherweise angesichts der größeren Komplexität solcher Programme scheint hier zumindest eine zusätzliche theoretische Erörterung die Lernprobleme zu reduzieren.

Abbildung 3.3/2: Lernort-Qualifikationsprofile - Teil 2



Durchweg läßt sich für die kaufmännischen Berufe erkennen, daß Jugendliche, die Anwendungsprogramme erlernen, ohne sie am Arbeitsplatz anzuwenden, deutlich größere Lernschwierigkeiten haben als jene, die ihre Kenntnisse zumindest auch am Arbeitsplatz erwerben. Dies deutet darauf hin, daß der konkrete Bezug zum Arbeitsalltag hier eine erheblich lernfördernde Wirkung hat. Eine Qualifizierung im DV-Bereich am Arbeitsplatz ist nicht nur möglich, sondern wird auch aus Sicht der Jugendlichen sogar als lernfördernd angesehen. Dies muß sicherlich auch berufsspezifisch unterschiedlich beurteilt werden - und die entsprechenden Analysen in den folgenden Abschnitten deuten auch auf eine spezifische Situation gerade bei den Einzelhandelskaufleuten hin -, aber generell scheint sich auch hier anzudeuten, was BRATER/BÜCHELE zum Modellversuch der Wacker-Chemie GmbH so zusammengefaßt haben: "Die Handhabung der EDV-Systeme in den Abteilungen selbständig zu lernen, hat sich nirgends als Problem gezeigt, da die Programme recht benutzerfreundlich ausgelegt sind" (BRATER/BÜCHELE 1988, S. 87), und "insgesamt waren im Rahmen des Modellversuchs alle Beteiligten überrascht, wie wenig spezielle 'EDV-Ausbildung' für die Industriekaufleute nötig ist. Die Probleme lagen immer im Bereich des fachlichen Verständnisses und Wissens und so gut wie nie im Bereich der EDV-Anwendung" (ebd., S. 88).

Für die kaufmännischen Berufe hat der Lernort Arbeitsplatz immer noch eine entscheidende Bedeutung. Andere Lernorte können diesen Bezug häufig nicht so unmittelbar herstellen, die Vermittlung bleibt abstrakt und die betrieblichen Anwendungen werden in diesen Kursen allenfalls am Rande erwähnt.¹³ Dies bedeutet freilich nicht,

¹³ Vgl. auch THOMAS (1989, S. 189).

daß die Vermittlung der DV-Qualifikationen im kaufmännischen Bereich weniger systematisch und gründlich zu sein braucht als im gewerblich-technischen Bereich, und es bedeutet auch nicht, daß die Vermittlung von DV-Qualifikationen an anderen zusätzlichen Lernorten verzichtbar ist. Es geht vielmehr darum, wie eine systematische und gründliche DV-Qualifizierung, die auch den Lernort Arbeitsplatz einbezieht, möglicherweise ergänzt durch pädagogisch sinnvoll geplante, an den konkreten Berufsproblemen orientierten Lernprozessen an anderen Lernorten, erreicht werden kann. Für den Lernort Arbeitsplatz bedeutet dies, didaktische Konzepte zur Vermittlung dieser Qualifikationen zu entwickeln, die die von den Auszubildenden häufig beklagte Oberflächlichkeit vermeidet.

Auch die Berufsschule hat sich verstärkt dem Problem der Gestaltung des DV-Unterrichts zu widmen. Vor allem hat sie der Kritik an der Art des Unterrichts zu begegnen. Von den Auszubildenden werden insbesondere zwei gravierende Defizite genannt. Am häufigsten wird ein zu theoretischer DV-Unterricht, der ohne Bezug zur Praxis bleibt, kritisiert. Zum Teil wird der Unterricht fast ausschließlich noch an der Wandtafel durchgeführt (vgl. Fallstudie A3), andere Auszubildende empfinden ihn gar als nutzlos, weil er nicht praxisbezogen sei (vgl. Fallstudien A2, B1, B2, C1, C2, F3). Richtig verstanden wird der vermittelte Stoff allenfalls erst dann, wenn er im Betrieb Anwendung gefunden hat (vgl. Fallstudie B4). Eine andere Probandin kritisiert das reine Knopfdruckverfahren bei der Art der Vermittlung (vgl. Fallstudie G1). Die Probandin L (vgl. Fallstudie A1) formuliert ihre Probleme im Berufsschulunterricht prägnant:

"L: Ich mein', wir haben zwar auch - wir haben Computer bei uns in der Firma, mehrere, und ich kann die auch alle bedienen soweit, aber was ich da in Organisationslehre gelernt habe -, also ich glaube nicht, daß ich das irgendwann mal wieder brauche. Irgend 'ne Matrixorganisation und wat weiß ich noch wat für alles Organisationen ... ich glaub' nich', dat ich dat irgendwann mal noch brauch'... Und was wir da im Computerkurs - also wenn wir schon mal in den Computerraum gegangen sind, was auch nicht so sehr oft vorkam, dann hat der auch irgendwie so gesagt so, 'HöHöHö, schaltet mal ein und dann probiert mal so, ne.' Organisationslehre ist eigentlich ein Fach, das kannste total streichen" (BK 8, S. 7; vgl. Fallstudie A1).

Der zweite Kritikpunkt betrifft zwar auch die Art der Vermittlung des Stoffs, zielt aber mehr auf die Lehrerkompetenz. So lassen sich - wenngleich selten - Fälle belegen, bei denen der Unterricht so "anspruchsvoll" ist, daß er allenfalls von "DV-Freaks" verstanden wird. Ein Interviewauszug belegt auch dies:

"I: Haben Sie in der Berufsschule auch mit Computern zu tun gehabt?
 ES: ... vor zwei Jahren ham wir mit Computer angefangen, Informatik. Und da stieg der sofort ein, als wenn wir dat studieren wollten ... Also ich hab' da überhaupt nix von mitgekriegt. Ich hab' so richtig abgeschaltet, ich hab' mein Butterbrot da gegessen.
 I: Haben Sie auch am Computer gearbeitet, in der Schule?
 ES: Ja, wir durften mal spielen ... Oder ... dann eben Programme erstellt. Aber wir ham dat meistens nie gemacht, wir ham uns dat immer zeigen lassen.
 I: Und wie kam das? Lag das am Lehrer?
 ES: Ja, würd' ich sagen. Wenn ich noch nie wat von Computer gehört hab und einer fängt dann voll an, ... ja da kriegen Sie bestimmt auch nix mit" (BK 11, S. 14).

Die Art der Vermittlung beim DV-Unterricht in der Berufsschule, zum Teil aber auch in der Werksschule, wird von nur wenigen Probanden als befriedigend erlebt. Notwendig ist aus der Sicht der Auszubildenden ein stärker

an den praktischen Problemen orientierter DV-Unterricht. Dies zeigt, daß Ansätze des handlungsorientierten Unterrichts etwa im Rahmen von Lernbüros und Übungsfirmen, aber auch der Planspieleinsatz eine kaum zu überschätzende Bedeutung haben. Aber auch die zu vermittelnden Inhalte, so wie sie in den Lehrplänen verankert sind, müssen hinterfragt werden. So läßt sich durchaus anzweifeln, ob es sinnvoll ist, den Auszubildenden theoretische Grundlagen bezüglich Lochkarten, Lochstreifen, des Dualsystems etc. zu vermitteln. Auch entstehen häufig dadurch Probleme, daß im Betrieb und in der Berufsschule - wenn überhaupt - mit unterschiedlichen Programmen gearbeitet wird. Hierauf wird im Schlußkapitel noch näher eingegangen.

Eine DV-Schulung in innerbetrieblichem oder berufsschulischem Unterricht führt - wie die Ergebnisse zeigen - nicht von selbst zum Ziel. Häufig bleiben die Anwendungsbezüge für die Jugendlichen unklar, mit der Folge, daß ihnen der Lernprozeß Schwierigkeiten bereitet. Dies spricht nicht grundsätzlich gegen diese Lernorte, es zeigt aber, daß es vor allem um eine gute Gestaltung von Lernfeldern geht (KUTSCHA 1990b). Hierzu werden neuerdings neue Unterrichtsformen bei der DV-Qualifizierung vorgeschlagen.¹⁴ Insbesondere der Modellversuch der Wacker-Chemie GmbH zeigt aber auch, "daß auch unter den Bedingungen 'Neuer Technologien' die (kaufmännische) Ausbildung am Arbeitsplatz beibehalten werden kann, ja daß sich sogar Anknüpfungspunkte für ihre Vertiefung und Verbesserung bieten" (BRATER/BÜCHELE 1988, S. 89).

3.4 Berufsspezifische Qualifikationsprofile

Differenziert man die Qualifikationen der Absolventen nach einzelnen Elementen, so lassen sich für die jeweiligen kaufmännischen Berufe folgende Qualifikationsprofile aufzeigen (vgl. Abbildung 3.4/1).

Bei den DV-Anwendungsqualifikationen stehen bei den Industrie- und Bürokaufleuten Textverarbeitungsprogramme im Mittelpunkt der Ausbildung.¹⁵ Bei den Industriekaufleuten haben daneben noch branchenspezifische Programme eine Bedeutung.¹⁶ Einzelhandelskaufleute weisen bei allen DV-Qualifikationen den geringsten Kenntnisstand auf. Lediglich im Bereich der DV-Randqualifikationen haben sie in nennenswertem Umfang Kenntnisse erworben. Sowohl vom Umfang her als auch von der Tiefe weisen Einzelhandelskaufleute im DV-Bereich die geringsten Kompetenzen auf (vgl. Tabelle 3.4/1), Industriekaufleute dagegen die höchsten.

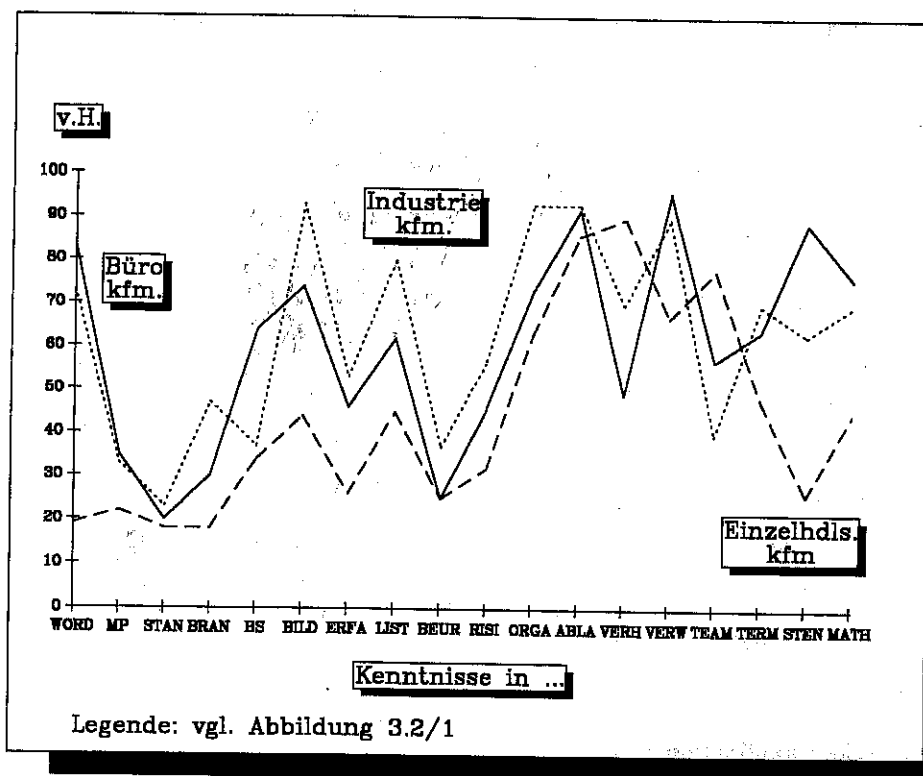
Die in der Abbildung dargestellten Ergebnisse verweisen erwartungsgemäß auf große Unterschiede zwischen den Berufen bezüglich der erworbenen DV-Qualifikationen. Aber auch innerhalb der Berufe lassen sich - wenngleich angesichts der Fallzahlen im statistischen Sinn nicht signifikant - erhebliche Diskrepanzen aufzeigen.

¹⁴ Vgl. KÖHLER (1990a,b).

¹⁵ 80 % der Bürokaufleute und 70 % der Industriekaufleute haben mit solchen Programmen bereits gearbeitet.

¹⁶ Fast die Hälfte von ihnen hat mit solchen Programmen gearbeitet, davon wiederum die Hälfte relativ intensiv.

Abbildung 3.4/1: DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen in den kaufmännischen Ausbildungsberufen



3.4.1 Bürokaufmann/-frau

Beim Ausbildungsberuf "Bürokaufmann/Bürokauffrau" nach den Ordnungsmitteln von 1962 handelt es sich um einen Querschnittsberuf. Eine Untersuchung von THOMAS (1989) zeigt, daß Bürokaufleute überwiegend mit wenig anspruchsvoller Sachbearbeitung betraut werden. Bürokauffrauen werden zudem zum Teil im Sekretariats- und Schreibbereich eingesetzt.

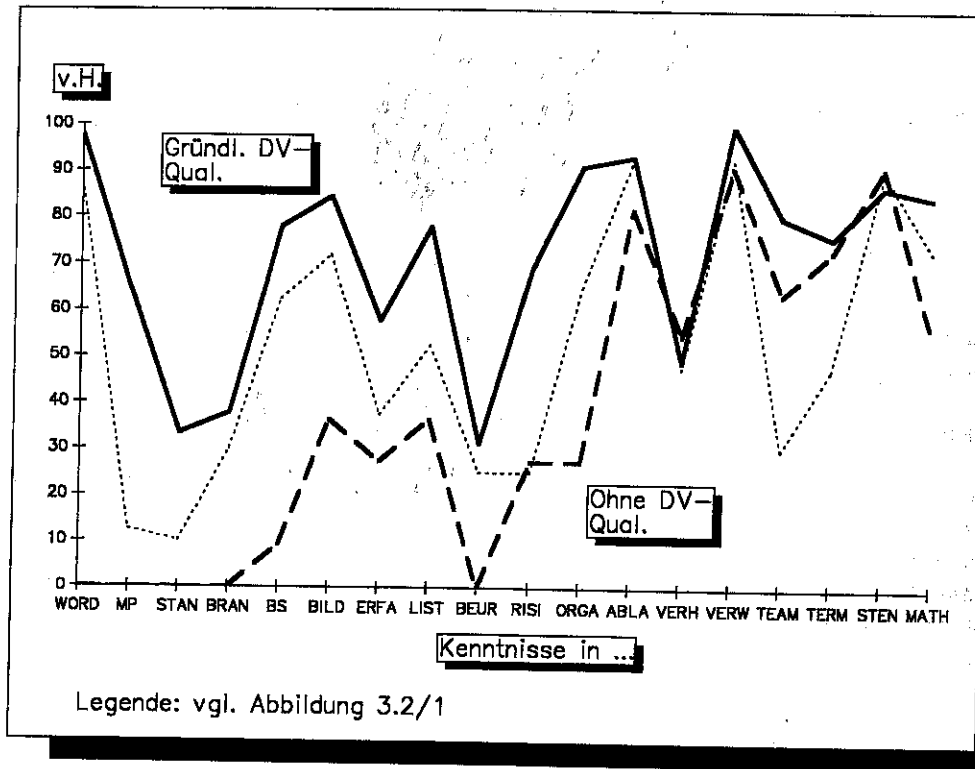
Im Bereich der Industrie wird nach der genannten Untersuchung schon bei der Einstellung der Bewerber die Bereitschaft verlangt, mit DV zu arbeiten, währenddessen im Einzelhandel DV-Kenntnisse bei Bürokaufleuten eher als wenig relevant erachtet werden. DV-bezogene Grundkenntnisse werden nicht verlangt; wenn eine Ausbildung in diesem Bereich erfolgt, dann bezieht sie sich im wesentlichen auf reine Bedienungskenntnisse.

Auch in unserer Untersuchung lassen sich bei den Bürokaufleuten - je nach konkreter Ausbildungsbedingung - gerade im DV-Bereich deutliche Unterschiede bezüglich der erworbenen Qualifikationen zeigen (vgl. Abbildung 3.4.1/1).

45 von 96 Jugendliche geben an, zumindest in einem Anwendungsprogramm gründliche DV-Kenntnisse erworben zu haben (Gruppe 1), und immerhin elf Bürokaufleute verfügen - nach ihren eigenen Angaben - über kei-

nerlei Kenntnisse in einem Anwendungsprogramm (Gruppe 2). Darüber hinaus geben 40 Absolventen an, in zumindest einem Anwendungsprogramm oberflächliche Kenntnisse zu besitzen.

Abbildung 3.4.1/1: DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen bei Bürokaufleuten nach dem Grad der DV-Kenntnisse



Im folgenden sollen die unterschiedlichen Ausbildungsbedingungen der Bürokaufleute, so wie sie die Auszubildenden erlebt haben, und die Konsequenzen für deren jeweilige Qualifikationsprofile dargelegt werden. Dabei soll von den beiden obengenannten Extremgruppen ausgegangen werden. Gruppe 1 kann aufgrund der eigenen Einschätzung der Befragten als "Bürokaufleute mit gründlichen DV-Qualifikationen" bezeichnet werden, währenddessen Gruppe 2 "Bürokaufleute ohne DV-Qualifikationen" umfaßt. Eine solche Differenzierung hat - wie im folgenden dargestellt wird - Auswirkungen auf die Berufsvorstellungen und die Berufszufriedenheit bei den Auszubildenden und beeinflusst so die Entwicklung der weiteren beruflichen Pläne einschließlich des Aufbaus einer grundlegenden Weiterbildungsmotivation.

Bürokaufleute mit gründlichen DV-Qualifikationen

Diese Gruppe der Bürokaufleute verfügt nach ihren eigenen Einschätzungen zumeist nicht nur über Kenntnisse in einem einzigen Anwendungsprogramm, vielmehr haben die meisten dieser Absolventen gleichzeitig Qualifikationen bezüglich mehrerer Programme. Ähnlich wie bei der Studie von THOMAS, der für die gesamte Ausbildung der Bürokaufleute die Dominanz des Lernortes Arbeitsplatz feststellt, verweisen die vorliegenden Befunde, daß

auch im DV-Bereich der Arbeitsplatz als zentraler Lernort fungiert (vgl. Tabelle 3.4.1/1).¹⁷ Eine lernortspezifische Besonderheit ergibt sich beim Erwerb der Kompetenzen bezüglich Textverarbeitungs- und Tabellenkalkulationsprogrammen. Hier hat knapp die Hälfte dieser Jugendlichen noch innerbetrieblichen Zusatzunterricht.¹⁸

Drei Beispiele aus den Intensivinterviews¹⁹ repräsentieren die genannte Gruppe von Bürokaufleuten. Alle haben in der standardisierten Fragebogenerhebung angegeben, daß sie in zumindest einem Anwendungsprogramm gründliche Kenntnisse erworben hätten. SCH (vgl. Fallstudie C2) wird in einem Betrieb ausgebildet, in dem häufig mit PC gearbeitet wird. Im Rahmen seiner Ausbildung ist er dementsprechend auch sehr häufig damit in Berührung gekommen:

"SCH: Das war ja das Gute, weil ich die Leute auch kannte, durfte ich auch überall ran, weil ich ja auch die meiste Ahnung da hatte und genausoviel Ahnung wie die Leute, die da selbst gearbeitet haben, war also sehr gut. Erstmal kamen die Leute an und haben gesagt 'das ist ja sehr interessant, weil die kaufmännische Seite auch immer eine Rolle spielt'. Ich schreib mir meine Leasing-Verträge und muß die verwalten. Da hat man schon gesagt, o.k., Datenbank, welche ist natürlich für ihn am besten? Und hat man das dann halt ausgeklügelt, welche die beste war, und welches die beste Hardware, also auch die PCs, waren, und dann ist man hingegangen, hat man die für die bestellt, auch da, wo es am günstigsten ist usw. Und wenn die dann nachher kamen, hat man die halt bei dem Mann installiert und hat den auch draufhin geschult, daß der dieses Programm auch verstand und damit auch umgehen konnte und hat auch die kaufmännischen Probleme, man mußte ja auch die Datenbank erstmal programmieren, daß man die kaufmännischen Probleme auch sofort auf die PC-Seite ... übersetzt. Zugleich haben wir es auch so gemacht, daß wir bei dieser Umsetzung der Probleme den Leuten auch erklärt haben, wie wir es jetzt umgesetzt haben ..." (BK 14, S. 18 f.).

Auch wenn sich SCH selbst als Ausnahme einer Bürokaufleute-Ausbildung hält, so lassen sich durchaus - wie die standardisierte Fragebogen-Erhebung zeigt - auch andere ähnlich gelagerte Fälle zeigen. Ein anderes Beispiel aus den Intensivinterviews ist E (vgl. Fallstudie B4):

- "I: Ja, haben Sie da auch richtig gelernt, mit den Computern umzugehen?
 E: Ja ... Das auf jeden Fall.
 I: Nicht nur so oberflächlich und dann möglichst schnell tippen können ... ?
 E: Nee, ... wenn ich natürlich ma gefragt habe: 'Darf ich ma in die anderen Programme reingucken?' ..., 'Nee' ham die gesagt, 'da hasse leider keine Kennung zu' ... Oh, dacht' ich mir schon, toll, wat kann' ich denn damit schon anstellen ... (Dann) hat mir jeder am Morgen da den Computer angemacht und hat sein persönliches Codewort dareingetippt, und dann durft' ich damit anfangen ... vonner Berufsschule kriegen wir dieses Informatik beigebracht, also jeder nochmal von Grund auf, wie gesagt, ne, Diskette, Hardware, Software, ne ... sind auch bis zur Programmiersprache weitergekommen, die haben wir allerdings nur angeschnitten, dann haben wir MS-WORD gelernt ... Aber dann gelernt hab' ich das richtig inner Datenverarbeitung, da hat sich also einer jeden Tag mindestens mit mir drei Stunden dahingesetzt ..." (BK 2, S. 13-16).

Ein weiteres Beispiel ist F (vgl. Fallstudie A2), die ebenfalls in einem Betrieb ausgebildet wurde, in dem häufig PC eingesetzt werden.

¹⁷ Vgl. hierzu die Ausführungen in Abschnitt 3.3.

¹⁸ Von den 45 Bürokaufleuten der genannten Gruppe haben 18 innerbetrieblichen Zusatzunterricht in Textverarbeitung und 14 in Tabellenkalkulationsprogrammen.

¹⁹ Die offenen, tonbandprotokollierten Interviews wurden von Herrn Dipl. Soz. JOACHIM KLOSE durchgeführt.

- "F: Also Multiplan und MS-Word - ist Textverarbeitung - haben wir im Seminar, also so draußen braucht man da Textverarbeitung, braucht man praktisch nur im Vorzimmer bzw. wo viel geschrieben wird, im Schreibzimmer. Dann Multiplan, ist Tabellenkalkulation, wenn man Tabellen auflistet. Das war dann zwei Tage, einmal für Multiplan, einmal für Word ... Also Tabellenkalkulation, das geht alles bloß über PC ...
- I: Also direkt bei der Arbeit haben Sie gar nicht so viel gebraucht von dem, was Sie gelernt haben?
- F: Nee, eigentlich nicht. So, wo man richtig Bescheid wissen muß, ist eigentlich bloß MS-Word und MS-Multiplan. Bei den andern, MS-DOS, dann, wie man reinkommt ..." (BK 6, S. 11).

Gerade das letzte Interview deutet darauf hin, daß bei der genannten Anwendersoftware - wie bereits dargelegt - häufig eine systematische Zusatzausbildung erfolgt, wenngleich - wie im vorliegenden Fall - relativ kurz. Hinsichtlich der großen Bedeutung der Textverarbeitung für Bürokaufleute und vermutlich angesichts der relativ hohen Komplexität von Tabellenkalkulationsprogrammen scheint hier eine "en-passant"-Ausbildung offensichtlich nicht hinreichend, eine vertiefende, systematische Zusatzausbildung scheint deswegen erforderlich, zumal dem Lernort Berufsschule in diesem Bereich durchweg eine geringe Bedeutung zugewiesen wird. Nur zwölf Absolventen dieser Gruppe geben an, daß sie ihre Kompetenzen im Bereich Textverarbeitung zumindest auch in der Berufsschule erworben haben. Im Bereich Tabellenkalkulation gibt kein einziger Jugendlicher an, daß sie diese Qualifikationen in der Berufsschule erworben haben. Dies bedeutet nicht, daß diese Bereiche überhaupt nicht Gegenstand des Berufsschulunterrichts gewesen sind, es zeigt jedoch, daß die Jugendlichen zumindest - wenn dies Gegenstand der Berufsschule war - dem Berufsschulunterricht in diesem Bereich keinen hohen Stellenwert beimessen. Die Einschätzung des Berufsschulunterrichts in bezug auf DV ist - wie die beiden folgenden Interviewausschnitte zeigen - sehr negativ.²⁰

- "I: Haben Sie denn DV mal in der Schule gehabt?
- G: Nee.
- I: Gar nicht?
- G: Gar nicht. Wir ham äh, doch in der Berufsschule, haben wir, ich glaub doch nen Monat, ham wir am Computer gearbeitet. Aber das war auch nur ähm, eingeben, neue Programme erstellen, das war ja nicht richtig mit nem Computer arbeiten. Wir haben richtiges Programm erstellt. Was noch, ganz kurz ...
- I: Einen Monat?
- G: Ja ...
- I: Ja, und wieviel Stunden waren das insgesamt?
- G: Ja, eine Stunde in der Woche" (BK 7, S. 5).

Ein anderes Beispiel:

- "A: Der Lehrer hatte uns gesagt, wir sollten uns das mal im Buch durchlesen, wurde übrigens auch nich' gemacht in der Schule richtig, Datenverarbeitung, so eh, eh, Datenträger o.k., aber nich' eh richtig intensiv, ne. Textverarbeitung und so haben wir nicht gemacht. Und eh gefragt eh wurde das nicht. Es wurden so kleinere Fragen nach beweglichen Daten gestellt, ne, aber das wußte man aus der Organisationslehre noch, das war also nich' direkt DV ... Eh, ja, wir haben so kurz angeschnitten erstmal eh 'Computer - wofür braucht man die?' Ja und dann eh, nachdem wir das dann gewußt haben, wurde dann gefragt: 'Wie kann man die Daten, die man eh auf'm Computer hat, eh speichern, wie kann man sich die ...?' Ja und da war auch schon Schluß! Wie man die anwendet und wo man die anwenden kann und die ganzen Programmabläufe selber, um zu verstehen, wie die DV läuft, das haben wir nich' gemacht ..." (BK 12, S. 7 f.).

²⁰ Nicht nur in bezug auf den DV-Unterricht ist die Beurteilung der Berufsschule negativ. Auch insgesamt wird die Ausbildung in der Berufsschule von den Bürokaufleuten wenig positiv eingeschätzt. So beurteilen 62,5 % der Bürokaufleute ihre Ausbildung in der Berufsschule generell als schlecht oder sogar sehr schlecht. Dies ist nach den Betriebsschlossern der ungünstigste Wert aller in die Untersuchung einbezogenen Berufe.

Die Lernprobleme sind nach den Angaben der Jugendlichen vergleichsweise gering. Lediglich bei branchenspezifischen Programmen und beim Betriebssystem geben 30 % bzw. 40 % an, daß sie das Erlernen schwer oder gar sehr schwer finden. Und nur in diesen beiden Bereichen sehen diese Ausgebildeten auch häufig die Notwendigkeit einer längeren Einarbeitung, wenn sie mit diesen Programmen praktisch arbeiten sollten. Auch bezüglich der "DV-Randqualifikationen" weist diese Gruppe einen relativ hohen Kenntnisstand auf.

Bei den Bürokaufleuten dieser Gruppe handelt es sich vor allem um Auszubildende aus dem Bereich der Industrie (58 %), zum Teil aber auch aus dem Handel (18 %). Ihre Ausbildung findet zumeist in großen Mittel- bzw. Großbetrieben statt (78 %). Fast alle Absolventen dieser Gruppe geben an, daß in ihrem zugeordneten Tätigkeitsfeld im Betrieb häufig oder sogar sehr häufig mit DV-Anlagen gearbeitet würde. Infolge dieser Erfahrungen ist das Weiterbildungsinteresse dieser Jugendlichen auch außerordentlich hoch. 82 % dieser Ausgebildeten wollen sich beruflich weiterbilden, 58 % "auf jeden Fall" im DV-Bereich und weitere 33 %, wenn dies erforderlich ist. Auch die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb und mit dem Ausbildungsberuf ist im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen am höchsten. Von den Jugendlichen, die auch im DV-Bereich gründlich unterwiesen worden sind, würde knapp die Hälfte ihren Beruf wiederwählen, von den Auszubildenden, die nur oberflächliche Kenntnisse erworben haben, aber nur jeder Vierte.²¹ Auch die Einschätzung der Bedeutung der DV als Karriereinstrument ist für die zuerstgenannte Gruppe deutlich positiver.

Bürokaufleute ohne DV-Qualifikationen

Ein ganz anderes Bild als bei den Bürokaufleuten mit DV-Qualifikationen läßt sich bei den elf Bürokaufleuten zeigen, die keinerlei Kenntnisse in DV-Anwendungsprogrammen erworben haben. Sie verfügen allenfalls über "Randqualifikationen" in diesem Bereich. Auch ihre Kenntnisse bezüglich der Organisation des Ausbildungsbetriebs sind deutlich geringer. Im Bereich der übrigen Fach- und Sozialkompetenzen haben sie dagegen einen vergleichbar hohen Kenntnisstand. Allerdings weisen sie auch in keinem Bereich nennenswert höhere Kompetenzen auf, die das Defizit im DV-Bereich quasi "kompensieren" könnten.

Ein Beispiel aus den Intensivinterviews illustriert diese Gruppe.

- "I: Und was mußten Sie da immer genau machen, mit dem Computer? Oder wie ist das vor sich gegangen, Sie kamen in die Abteilung rein ..., kamen Sie gleich mit dem Computer zurecht, wahrscheinlich nicht?
 ES: Quatsch, nee, da ... hat man son Vordruck wie man da reinkommt überhaupt in dieses, wat weiß ich, in dieses Gerät da. Wie man die Programme dann, also wie man in dat Programm reinkommt, dann ändert man nen paar Daten und geht wieder raus.
 I: Und das war 's dann?
 ES: Ja.
 I: Und in der Abteilung, wo Sie jetzt sind, also das ...
 ES: Ja, mehr ist dat sowieso nicht, man tut Listen ausdrucken, also soviel kann man da auch nicht tun. Ist nicht so, daß man da ... Statistiken richtig erstellt, ja gut Statistiken kann man auch erstellen, mit Listen dann eben. Also ... mehr kann man auch, glaub' ich, gar nicht damit machen" (BK 11, S. 12 f.).

Weitere Beispiele hierzu finden sich in den Fallstudien B3 und B5.

²¹ Von den elf Jugendlichen, die keine DV-Kenntnisse haben, würden nur vier (entsprechend 36 %) ihren Beruf wiederwählen.

Während die eine Gruppe von Bürokauleuten häufig DV zur Unterstützung ihrer kaufmännischen Tätigkeiten einsetzt, reduzieren sich die PC-Arbeiten bei der anderen Gruppe allenfalls auf reine Eingabetätigkeiten.

Auf der einen Seite steht der Bürokaufmann, der die Textverarbeitung am PC durchführt, evtl. Grafiken und Tabellen computerunterstützt erstellt und seine Arbeitsaufgaben mit branchenspezifischen Programmen löst. Auf der anderen Seite steht die Bürokauffrau²², die ihre Texte noch mit der Schreibmaschine schreibt und Tabellen "per Hand" erstellt und im wesentlichen Sekretariatsfunktionen übernimmt. Für die Jugendlichen der zuerstgenannten Gruppe dürfte der Umgang mit der DV zumeist eine Selbstverständlichkeit darstellen. Bereits in der Ausbildung sind die Grundlagen für eine qualifizierte Sachbearbeitung gelegt, währenddessen die Auszubildenden der zweiten Gruppe im DV-Bereich keinerlei Erfahrung sammeln können und ihre Tätigkeiten in der Ausbildung zumeist als Hilfsarbeiten empfunden haben. Und wie weiter unten gezeigt wird, münden auch Bürokaufleute mit umfangreichen DV-Qualifikationen eher in die anspruchsvolle Sachbearbeitung, vor allem dann, wenn sie im Betrieb verbleiben.

Es entstehen unter diesen Bedingungen unterschiedliche Vorstellungen über die Relevanz von Qualifikationen und Tätigkeitsstrukturen von Bürokauleuten. So ist es angesichts der Ausbildungsbedingungen der zuletztgenannten Gruppe - also jener Gruppe, die nur über geringe DV-Kompetenzen verfügt - nicht verwunderlich, daß sowohl die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb als auch die mit dem Ausbildungsberuf als solchen relativ ungünstig ist; die Mehrzahl würde ihren Ausbildungsberuf nicht wiederwählen. Infolgedessen scheint auch die Weiterbildungsmotivation in diesem Bereich im Vergleich zu den anderen Gruppen zurückzubleiben. Nur vier der elf Jugendlichen wollen sich im DV-Bereich "auf jeden Fall" weiterbilden. Dies entspräche einer Quote von 36 % gegenüber 58 % bei der anderen Gruppe. Auch bezüglich der beruflichen Weiterbildung deuten die Ergebnisse auf ein geringeres Interesse hin.²³

Bei den elf Auszubildenden mit geringen DV-Qualifikationen handelt es sich vor allem um Bürokaufleute in Klein- und Mittelbetrieben des Handwerks und im Handel. Diese Befunde decken sich mit den eingangs referierten Ergebnissen von THOMAS (1989). Während insbesondere im industriellen Bereich die Vermittlung von DV-Qualifikationen bei Bürokauleuten fast eine Selbstverständlichkeit darstellt, ist dies in anderen Ausbildungsbereichen eher die Ausnahme, ihre Tätigkeiten bleiben hier zumeist auf rein administrative Verrichtungen beschränkt; eine diesbezügliche DV-Unterstützung unterbleibt. Ob den Auszubildenden lediglich der Zugang hierzu verwehrt wird, weil etwa - wie THOMAS konstatiert - wegen der notwendigen Fehlerfreiheit den Auszubildenden anspruchsvolle Tätigkeiten vorenthalten werden, oder ob in diesen Ausbildungsbetrieben generell nicht mit DV-Anlagen gearbeitet wird, kann nicht abschließend beurteilt werden. Für die elf Auszubildenden der genannten Gruppe scheint jedoch die zuletztgenannte These zuzutreffen. Denn zumeist wird in diesen Betrieben nach der Wahrnehmung der Jugendlichen in ihrem Tätigkeitsfeld selten oder gar nicht mit DV gearbeitet. Sieben

²² Auf die geschlechtsspezifische Problematik wird weiter unten noch näher eingegangen.

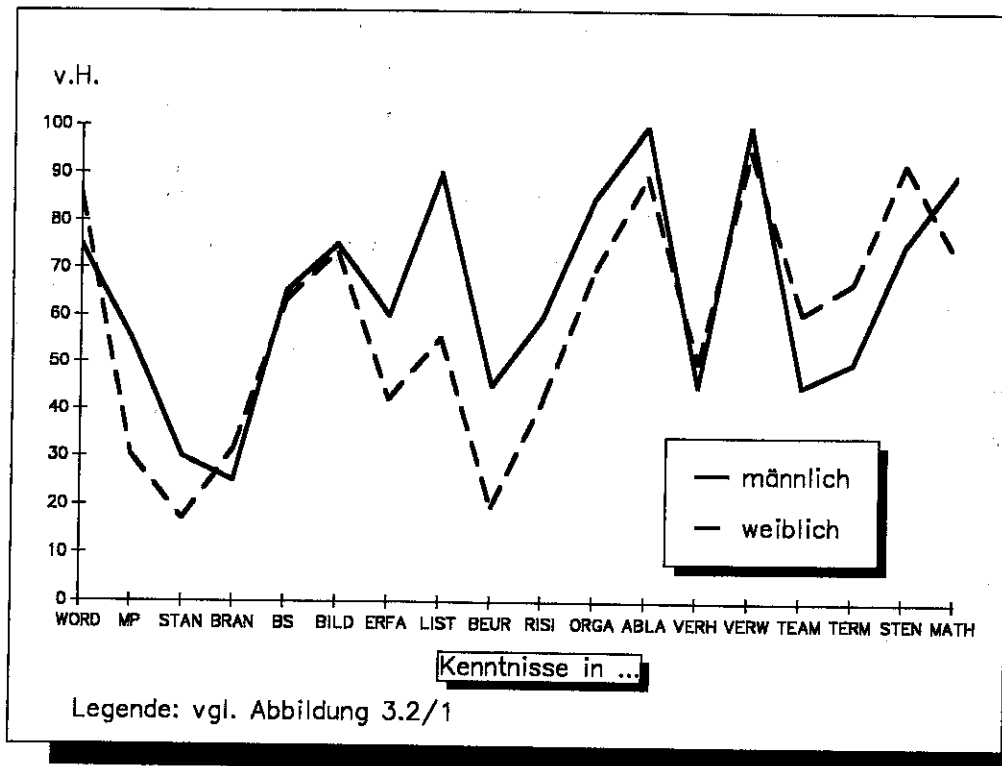
²³ Drei der elf Bürokaufleute der Gruppe 2 haben kein berufliches Weiterbildungsinteresse. Dies entspräche einer Quote von 27 % gegenüber 18 % bei der anderen Gruppe.

der elf Absolventen geben an, daß in ihrem Betrieb in ihrem Tätigkeitsfeld selten bzw. gar nicht mit DV gearbeitet wird.

DV-Qualifizierung der Bürokaufleute nach Geschlecht

Auch in geschlechtsspezifischer Perspektive zeichnen sich unterschiedliche Qualifikationsschwerpunkte ab. Die folgende Abbildung 3.4.1/2 enthält die Qualifikationsprofile von männlichen und weiblichen Bürokaufleuten, unabhängig davon, ob sie die Qualifizierung als gründlich oder weniger gründlich empfunden haben.

Abbildung 3.4.1/2: DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen bei Bürokaufleuten nach Geschlecht



Sieht man vom Bereich der Textverarbeitung ab, so sind Frauen im Bereich der Anwenderprogramme (Tabellenkalkulation und andere Standardsoftware) deutlich unterrepräsentiert, ebenso im Bereich der DV-Randqualifikationen. Aber auch im Bereich der Organisation werden männliche Jugendliche häufiger unterwiesen als Frauen. Demgegenüber haben Frauen deutlich häufiger im Team gearbeitet, wengleich Teamarbeit bei der Bürokaufleute-Ausbildung wohl nicht die Regel ist.²⁴ Arbeiten unter Termindruck fallen bei Bürokauf-frauen offensichtlich häufiger an als bei Bürokaufmännern. Darüber hinaus weisen Frauen - wie in den anderen kaufmännischen Berufen auch - überdurchschnittliche Kenntnisse im Bereich der Stenographie auf.

²⁴ Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch DAMM-RÜGER u.a. (1988).

Der Kenntnisstand bei weiblichen Bürokauleuten ist damit gerade im DV- und Organisationsbereich deutlich niedriger als bei männlichen. Bei den übrigen Qualifikationen sind dagegen keine Defizite festzustellen, bei den Sozialkompetenzen weisen Frauen teilweise sogar höhere Werte auf.

Die Überrepräsentanz der Frauen im Bereich der Textverarbeitung weist darauf hin, daß weibliche Bürokauleute möglicherweise während ihrer Ausbildung häufig für die Abwicklung von Schreibarbeiten eingesetzt werden, währenddessen Männer häufiger auch in anderen Anwenderprogrammen und in systematischer Lehrgangsform unterwiesen werden. Bürokauffrauen werden bereits in der Ausbildung auf eine Sekretariatsfunktion und für den Schreibbereich vorbereitet, währenddessen Bürokaufmänner insbesondere für die Sachbearbeitung qualifiziert werden, obschon im Vergleich zu den Industriekaufleuten für die weniger anspruchsvolle Sachbearbeitung.²⁵ Auch wenn man die Untersuchung auf großbetrieblich Ausgebildete beschränkt, so bleiben die dargestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede weitgehend erhalten. Selbst bei vergleichbaren Ausbildungsbedingungen, möglicherweise sogar innerhalb desselben Ausbildungsbetriebs, erfolgt de facto eine unterschiedliche Qualifizierung von Bürokauffrauen und Bürokaufmännern. Trotz eines einheitlichen Berufsbildes sind bereits in der Ausbildung von Frauen und Männern jene Unterschiede angelegt, die später in der Erwerbstätigkeit manifest werden (vgl. Kapitel 4.3.1).

Auch die Intensivinterviews liefern für die These einer geschlechtstypischen Qualifizierung ein Indiz. So ist einer der beiden interviewten Bürokaufmänner gleichzeitig jener Jugendliche, der die umfangreichsten DV-Qualifikationen von allen Bürokauleuten hat. Und er thematisiert auch, wie er seine Ausbildung interpretiert:

"Sch: Wir haben ja auch eigentlich Sachbearbeiter gelernt und nicht, wie es früher war, Bürogehilfin" (BK 14, S. 6).

Demgegenüber thematisiert H (BK 1, S. 3), daß sie vor allem an der Schreibmaschine sitzen würde. Andere Probanden formulieren diese geschlechtsspezifischen Diskrepanzen noch schärfer:

"K: Und wir Mädchen, also ewig in den Abteilungen, wo nur geschrieben wurde. Also man hat keinen Jungen inner Kranführerschule gesehen, wo also wirklich nur reine Schreibarbeit zu erledigen war. Da war keiner. Haben wir uns dann ma beschwert ..., dann kam ma einer zum Textautomat. Und da ham die sich natürlich ... drauf gefreut, daß endlich ma 'n Junge kommt ...

I: ... Und wo kamen die Jungen hin?

K: Jungen, die kommen in so Verkauf und so, halt Abteilungen, wo ... nich viel zu schreiben (ist)" (BK 3, S. 12).

"DE: ... da hab ich eigentlich auch nur Schreibmaschine geschrieben. Das war eine reinste Schreibabteilung, da wurden auch zufälligerweise nur Mädchen reingesteckt" (BK 9, S. 9).

Auch in den Fallstudien A3 und B4 äußern sich die Probanden zu den geschlechtstypischen Benachteiligungen von Bürokauffrauen.

²⁵ Die dargestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede sind dabei nicht etwa darauf zurückzuführen, daß Bürokauffrauen häufiger in Kleinbetrieben mit geringer DV-Infrastruktur ausgebildet würden als Bürokaufmänner. Anteilmäßig sind in der vorliegenden Untersuchung die Bürokaufmänner in den Großbetrieben, aber auch in den Betrieben bis 50 Beschäftigte überrepräsentiert, Frauen dagegen in den großen Mittelbetrieben (50 bis 1.000 Beschäftigte).

3.4.2 Industriekaufmann/-frau

Beim Ausbildungsberuf "Industriekaufmann/Industriekauffrau" handelt es sich um einen wirtschaftszweigbezogenen Ausbildungsberuf. Nach einer Analyse von THOMAS (1989) sind die Absolventen dieses Berufs in der Regel für unterschiedliche Funktionen des Betriebs einsetzbar. Betriebliche Selektionskriterien entscheiden über deren tatsächlichen Einsatz.

Im Rahmen der Erstausbildung werden nach den Ergebnissen der Untersuchung in der Regel allgemeine Grundlagen geschaffen, an die sich je nach Grad des Anspruchs der Tätigkeiten eine mehr oder weniger intensive Einarbeitung am Arbeitsplatz anschließt. Während Bürokaufleute häufig für interne Funktionsbereiche eingesetzt werden, übernehmen Industriekaufleute mehr marktbezogene Aufgaben (Einkauf, Vertrieb). Die genannte Untersuchung belegt auch die ungleichen beruflichen Chancen insbesondere im Verhältnis der Büro- zu den Industriekaufleuten. Erwerbstätige Industriekaufleute erledigen nach dieser Studie in der Regel eine anspruchsvolle Sachbearbeitung. Die DV wird hierbei als wichtiges Hilfsmittel begrüßt, eine Gefährdung der Arbeitsinhalte wird dadurch nicht gesehen.

Von den Industriekaufleuten unserer Untersuchung geben 39 von 72 Absolventen an, sie hätten in zumindest einem Anwendungsprogramm gründliche Kenntnisse erworben (Industriekaufleute mit DV-Qualifikationen), 27 verfügten über oberflächliche Kenntnisse, und sechs Auszubildende geben an, sie hätten überhaupt keine Kenntnisse in diesem Bereich (Industriekaufleute ohne DV-Qualifikationen; vgl. Abbildung 3.4.2/1).

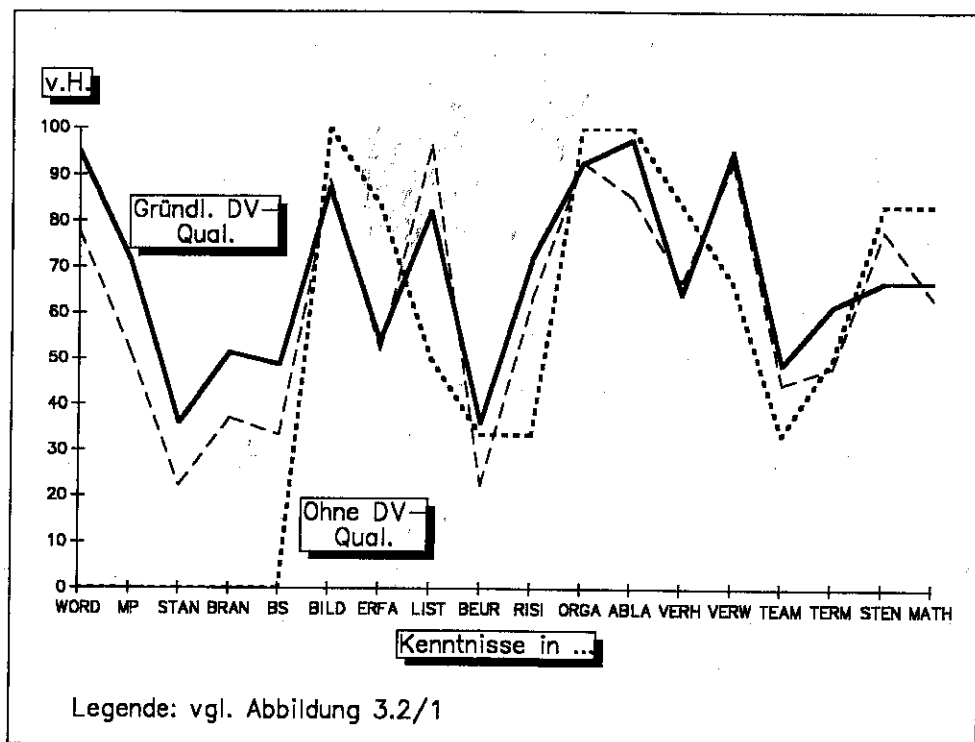
Angesichts der vergleichsweise geringen Fallzahl der Industriekaufleute ohne DV-Qualifikationen soll im folgenden auf eine ausführliche Analyse dieser Gruppe verzichtet werden. Stattdessen soll das Qualifikationsprofil der Industriekaufleute mit DV-Qualifikationen dargestellt und auf Unterschiede zu den beiden anderen Teilgruppen - also zu jenen Industriekaufleuten, die nur geringe oder gar keine DV-Qualifikationen haben - hingewiesen werden.

Industriekaufleute mit gründlichen DV-Qualifikationen

Von den Auszubildenden mit gründlichen Kenntnissen in diesem Bereich haben fast durchweg alle Jugendlichen nach ihren Angaben Kenntnisse in Textverarbeitungsprogrammen, drei Viertel geben an, daß sie zudem Kenntnisse in Tabellenkalkulationsprogrammen hätten. Die Hälfte dieser Industriekaufleute hat mit branchenspezifischen Programmen gearbeitet und ein Drittel mit anderer Standardsoftware. Im Gegensatz zu den Bürokaufleuten, bei denen die Kenntnisse schwerpunktmäßig am Arbeitsplatz erworben werden, sind bei den Industriekaufleuten bei der Vermittlung von DV-Kenntnissen häufig mehrere Lernorte beteiligt (vgl. Tabelle 3.4.2/1). Im Bereich der Textverarbeitung geben beispielsweise drei Viertel an, sie hätten die Kenntnisse am Arbeitsplatz, ein Viertel in der Berufsschule, je ein Sechstel in innerbetrieblichem Unterricht bzw. in Lehrecken sowie ein Zehntel in der Freizeit erworben. Ähnlich differenziert ist die Situation im Bereich der Tabellenkalkulationsprogram-

me.²⁶ Bei den übrigen Anwendungsprogrammen steht erwartungsgemäß der Arbeitsplatz im Mittelpunkt der Ausbildung.

Abbildung 3.4.2/1: DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen bei Industriekaufleuten nach dem Grad der DV-Kenntnisse



Generell haben die Jugendlichen in diesen Bereichen zwar keine großen Lernprobleme, daß sie aber dennoch diesbezüglich Defizite in ihrer Ausbildung verspüren, kommt beispielsweise darin zum Ausdruck, daß sie bei Tabellenkalkulationsprogrammen häufig die Notwendigkeit sehen, sich noch länger einarbeiten zu müssen, wenn ihnen Arbeiten zur selbständigen Erledigung in diesem Bereich überlassen würden. Bei Textverarbeitungsprogrammen und bei der übrigen Standardsoftware wird sogar häufig eine mangelnde Gründlichkeit bei der Vermittlung festgestellt.²⁷ Bei den übrigen Qualifikationen außerhalb des DV-Bereiches lassen sich zwischen den drei Teilgruppen keine gravierenden Unterschiede in den Profilen feststellen. Hier machen sich die konkreten Ausbildungsbedingungen offensichtlich weniger stark bemerkbar als im DV-Bereich. Von den 39 Industriekaufleuten mit gründlichen DV-Kenntnissen sind lediglich vier außerhalb der Industrie ausgebildet worden. Demgegenüber werden von den sechs Auszubildenden ohne DV-Kenntnisse mit einer einzigen Ausnahme alle außerhalb der Industrie ausgebildet, die übrigen fünf Auszubildenden verteilen sich auf den Öffentlichen Dienst, das

²⁶ Zwei Drittel erwerben die Kenntnisse in der Berufsschule, knapp die Hälfte am Arbeitsplatz und ein Viertel im innerbetrieblichen Unterricht.

²⁷ Dies scheint vordergründig der Lernortvielfalt bei der Vermittlung dieser Lerninhalte, die ja auf eine große Intensität bei der Beschulung hinweisen könnte, zu widersprechen, betrachtet man jedoch diese Gruppe genauer, so fällt auf, daß nahezu alle Jugendliche, die angeben, sie hätten die entsprechenden Kenntnisse nicht am Arbeitsplatz, sondern an anderen Lernorten erworben, in jener Gruppe vertreten sind, die die Qualifikationsvermittlung als oberflächlich empfanden, bzw. die angeben, sie müßten sich noch intensiver einarbeiten.

Handwerk und die sonstigen Ausbildungsbereiche. Auch bezüglich der Ausstattung des Betriebs mit DV im jeweils zugeordneten Tätigkeitsfeld lassen sich Unterschiede feststellen. So geben Ausgebildete mit gründlichen DV-Kenntnissen in größerem Ausmaß an, es würde häufig oder sogar sehr häufig in ihrem Bereich mit DV gearbeitet als Ausgebildete mit oberflächlichen DV-Kenntnissen, und bei diesen liegen die entsprechenden Angaben wiederum höher als bei den Jugendlichen ohne DV-Kenntnisse.²⁸

Daß unterschiedliche Qualifizierungen nicht immer zu unterschiedlichen Einstellungen und Zukunftsplanungen führen müssen, zeigt eine Aufschlüsselung der drei DV-spezifischen Fallgruppen. So unterscheiden sich die Jugendlichen in diesen Gruppen bezüglich der Beurteilung von Ausbildungsbetrieb und Ausbildungsberuf nicht nennenswert. Auch bezüglich des Weiterbildungsinteresses können keine erheblichen Diskrepanzen festgestellt werden. Zwar liegt das berufliche Weiterbildungsinteresse bei den Gruppen mit DV-Kenntnissen etwas höher als bei den sechs Industriekaufleuten ohne DV-Kenntnisse, bezüglich des DV-Weiterbildungsinteresses lassen sich solche Unterschiede jedoch nicht einmal tendenziell belegen. So haben die beschriebenen sechs Industriekaufleute ohne DV-Kenntnisse durchweg ein Weiterbildungsinteresse in diesem Bereich, drei davon wollen sich diesbezüglich sogar "auf jeden Fall" weiterbilden. Dies zeigt, daß das Weiterbildungsinteresse nicht monokausal auf eine Einflußgröße - wie etwa dem Grad der erworbenen DV-Qualifikationen - zurückgeführt werden kann. Vielmehr spielen - wie in Kapitel 5.1. dargestellt wird - weitere Größen eine Rolle. Dies gilt um so mehr innerhalb einzelner Berufe und einzelner Betriebe, wo auch solche Effekte wirksam werden können, daß Auszubildende in einem Betrieb im Vergleich zu anderen Jugendlichen oder in Relation zum Erwerbstätigenbereich Defizite feststellen können, die sie versuchen, durch Weiterbildung zu kompensieren.

DV-Qualifikationen der Industriekaufleute nach Geschlecht

Bei den Industriekaufleuten gibt es in geschlechtsspezifischer Perspektive keine so großen Diskrepanzen wie bei den Bürokaufleuten.

Lediglich bei den branchenspezifischen und "sonstigen" Anwendungsprogrammen sowie beim Betriebssystem sind Frauen unterrepräsentiert. Ansonsten sind die Qualifikationsprofile der Frauen und Männer nahezu deckungsgleich. Auch von den Lernorten her lassen sich keine gravierenden Unterschiede feststellen. Eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Qualifizierung, die KLOAS u.a. (1990) unter Bezug auf FLAAKE (1987) vermuten, läßt sich demnach für die Industriekaufleute in unserer Untersuchung nicht feststellen.

In dieser Hinsicht weichen die vorliegenden Ergebnisse von den Befunden der Studie von THOMAS (1989, S. 194) ab. Demnach ist der Einkaufs- und Vertriebsbereich, in dem Industriekaufleute tätig sind, eine Männerdomäne, weil Kunden Frauen in marktbezogenen Bereichen nicht akzeptieren. Nach unseren Ergebnissen läßt sich weder eine Diskriminierung weiblicher Jugendlicher bei der Rekrutierung von Auszubildenden belegen - der Ge-

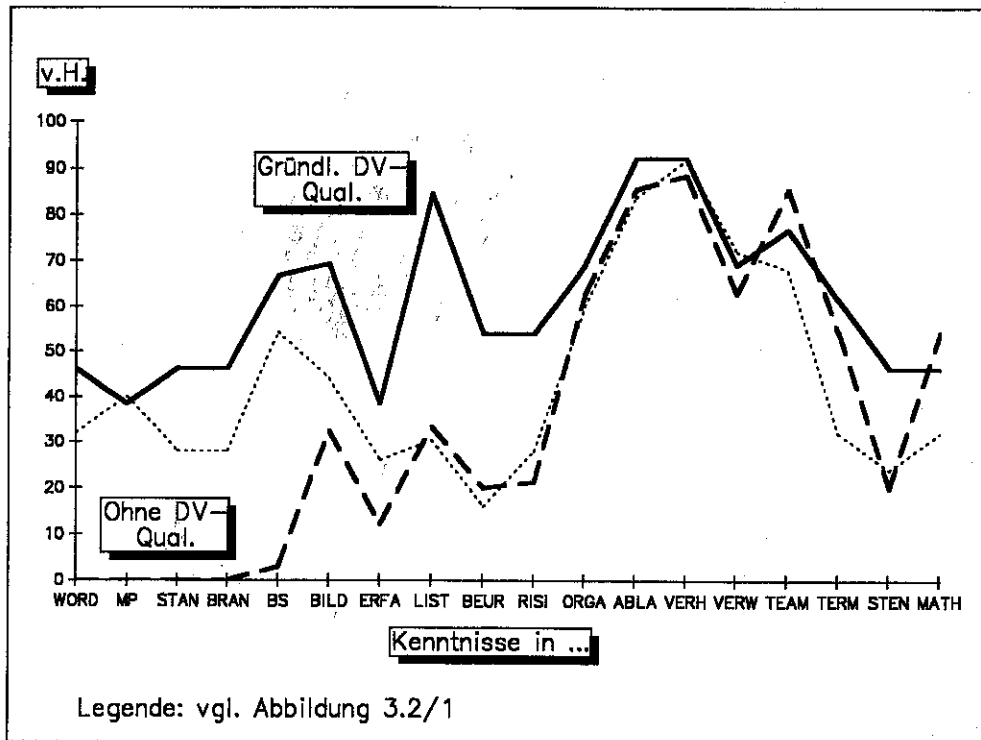
²⁸ Bei der zuletztgenannten Gruppe ist die eingeschränkte Aussagefähigkeit angesichts der kleinen Fallzahl von nur sechs Jugendlichen zu beachten.

schlechtsanteil beträgt jeweils exakt 50 % -, noch läßt sich - wie dargestellt - eine geschlechtsspezifisch ungleiche Qualifizierung während der Ausbildung belegen. Dies schließt natürlich nicht aus, daß trotz vergleichbarer Ausbildungsgestaltung der spätere Einsatz im Erwerbstätigenbereich ungleich erfolgt. Darauf deuten auch die Ergebnisse unserer Erhebungen hin (vgl. Kapitel 4.3.1). Bei den Industriekaufleuten erfolgt eine geschlechtsspezifische Selektion erst nach Abschluß der Ausbildung, nämlich bei der Zuweisung des ersten Arbeitsplatzes. Dies ist insofern auch plausibel, als das Argument, daß Frauen im Einkaufs- und Vertriebsbereich weniger akzeptiert würden, weniger für den Ausbildungsbereich gültig sein kann - die wesentlichen Verhandlungen werden wohl kaum durch Auszubildende geführt - als vielmehr für den Erwerbstätigenbereich. Während sich also für die Bürokaufleute eine geschlechtsspezifische Segmentierung schon im Ausbildungsbereich belegen läßt, scheint bei den Industriekaufleuten die entscheidende Weiche erst zu Beginn der Erwerbstätigkeit gestellt zu werden. Sie lenkt Frauen und Männer in unterschiedliche Bahnen und damit in unterschiedlich anspruchsvolle Tätigkeiten.

3.4.3 Einzelhandelskaufmann/-frau

Beim Ausbildungsberuf "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach den Ordnungsunterlagen von 1968 handelt es sich ebenfalls um einen wirtschaftszweigbezogenen Ausbildungsberuf. Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt im Verkaufsbereich. Trotz des zunehmenden Einsatzes von Warenwirtschaftssystemen hat es nach Untersuchungen von THOMAS (1989) kaum Veränderungen in der Ausbildung gegeben. Sofern Warenwirtschaftssysteme Gegenstand der Ausbildung sind, geschieht dies zumeist nur in Form einer Einweisung in die Kasse; eine praktische Anwendung der erworbenen Kenntnisse in diesem Bereich erfolgt zumeist nicht. Auch nach Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1989) liegen die Tätigkeitsschwerpunkte bei Einzelhandelskaufleuten eindeutig im Bereich Kaufen, Verkaufen, Kassieren, Schreibarbeiten, Berechnen, Buchen, Organisieren. Der Bereich der neuen Technologien hat demgegenüber nur eine geringe Bedeutung. Deswegen ist es auch nicht verwunderlich, daß auch nach unseren Erhebungen der Kenntnisstand im DV-Bereich bei den Einzelhandelskaufleuten insgesamt gering ist. Nach den Ergebnissen der Intensivinterviews beschränkt sich der Kenntnisstand im Bereich der DV in aller Regel auf die Bedienung von Computerkassen (KLOSE 1991a, S. 15). Die standardisierte Fragebogenerhebung weist aber auch eine kleine Gruppe von 13 Einzelhandelskaufleuten (aus insgesamt 73) aus, die nach ihren eigenen Angaben über gründliche Kenntnisse in einem und zumeist auch in mehreren Anwendungsprogrammen haben (Einzelhandelskaufleute mit gründlichen DV-Qualifikationen). Die Mehrzahl (35) der Einzelhandelskaufleute verfügt jedoch über keinerlei Kenntnisse in diesem Bereich bzw. allenfalls über oberflächliche Kenntnisse (25 Auszubildende; vgl. Abbildung 3.4.3/1). Im folgenden soll in Analogie zu den vorhergehenden Ausführungen die Gruppe derer mit gründlichen DV-Qualifikationen näher betrachtet werden.

Abbildung 3.43/1: DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen bei Einzelhandelskaufleuten nach dem Grad der DV-Kenntnisse



Einzelhandelskaufleute mit gründlichen DV-Qualifikationen

Von den 13 Jugendlichen der zuerstgenannten Gruppe gibt jeweils knapp die Hälfte an, daß sie Kenntnisse in Textverarbeitungsprogrammen, in anderer Standardsoftware sowie in branchenspezifischen Programmen erworben haben. Fünf der 13 Jugendlichen haben bezüglich Tabellenkalkulationsprogrammen Kompetenzen erworben.

Auffällig ist, daß nur ein sehr geringer Teil der Absolventen angegeben hat, daß DV-Qualifikationen in der Berufsschule erworben worden sind. Auch wenn fast alle Auszubildenden am DV-Unterricht teilgenommen haben (KLOSE 1991a, S. 21), so wird dieser Lernort in der standardisierten Fragebogenerhebung zumeist gar nicht erwähnt. Dies könnte ein Indikator dafür sein, welche Bedeutung diesem Lernort zugewiesen wird. Wesentliche Probleme für die Jugendlichen scheinen vor allem darin zu liegen, daß sie zum einen wenig verstanden haben, zum anderen aber auch, daß der konkrete Bezug zum Berufsalltag häufig nicht hergestellt werden kann (KLOSE 1991a, S. 23).

Aber auch der Erwerb der DV-Qualifikationen am Arbeitsplatz ist bei den Einzelhandelskaufleuten eher die Ausnahme, im Gegensatz zu den Büro- und Industriekaufleuten, bei denen der Arbeitsplatz als Lernort im Umgang mit neuen Technologien eindeutig dominiert, der praktische Umgang damit häufig schon eine Selbstverständlichkeit ist. Sofern Einzelhandelskaufleute überhaupt Kompetenzen in diesem Bereich erwerben, sind sie in

hohem Maß auf alternative Lernorte, insbesondere innerbetrieblichen Zusatzunterricht²⁹, oder auf eigene Weiterbildungsaktivitäten angewiesen. Die konkrete Arbeitssituation der auszubildenden Einzelhandelskaufleute läßt offensichtlich Erfahrungen in diesem Bereich kaum zu. Eine Ursache hierfür ist sicherlich darin zu sehen, daß die meisten Einzelhandelsbetriebe in diesem Bereich häufig auch kaum mit DV ausgestattet sind: 60 % aller Einzelhandelskaufleute geben an, daß in ihrem Betrieb im zugeordneten Tätigkeitsfeld selten oder nie mit DV gearbeitet würde, bei den 13 Jugendlichen, die zumindest in einem Anwendungsprogramm gründliche Kenntnisse erworben haben, liegt dieser Anteil dagegen nur bei 38 %.

In den Intensivinterviews sind zwei Probanden befragt worden, die in etwas größerem Ausmaß mit DV in Berührung gekommen sind. In beiden Fällen sind betriebliche Notwendigkeiten - nämlich Krankheit bzw. Schwangerschaft von Kollegen - hierfür ursächlich.

"J: Ja, und dann nach den zwei Jahren ... bin ich dann am 1. Januar direkt ins Büro gekommen, eben die drei Monate, die Bürozeit normalerweise sind, wenn man das dritte Jahr dranhängt, und da bin ich bis jetzt nicht mehr rausgekommen. Da bin ich dann auch geblieben. Da hab' ich dann richtig Computer gelernt, sitz' den ganzen Tag am Computer und schreib Rechnungen ..." (EK 10, S. 4).

Dabei wird die Probandin im Betrieb durch eine Kollegin eingearbeitet:

"J: ... ich hab' mich vor den Computer gesetzt, die hat mir das erklärt, ich hab' das dann gemacht. Die saß aber die ganze Zeit daneben, hat immer geguckt, was ich da mach'" (EK 10, S. 5).

Aber auch in der Berufsschule ist die Probandin mit DV in Berührung gekommen:

"J: Ja, Datenverarbeitung haben wir auch gehabt, wir haben sehr viel am Computer gesessen in der Schule ... Fast das ganze halbe Jahr jetzt. Jeden Montag, einmal alle, also zwei Stunden am Computer. Immer zwei Leute zusammen, und dann haben wir getippt" (EK 10, S. 7).

Ein ganz anderes Bild ergibt sich bei der Mehrheit der Einzelhandelskaufleute (vgl. auch Fallstudien E1, E3, F1, F2, F3):

"I: Wurde in dem Betrieb mit Computern gearbeitet - Datenverarbeitung?

T: Gar nicht.

I: Überhaupt nicht?

T: Gar nicht. Richtig altmodisch, aber das lief. Alles Kartei, alles aufgeschrieben ..." (EK 2, S. 6 f.).

Und auch in der Berufsschule werden im Bereich der DV kaum Qualifikationen vermittelt:

"I: Haben Sie dann auch, eh, haben Sie das nur theoretisch gemacht oder direkt am Computer auch gearbeitet in der Schule?

T: Größtenteils eigentlich nur Theorie, ich mein', wir haben, ja, sagen wir mal so, wir durften reintippen, ne, wir durften mal eintippen, der hat anne Tafel geschrieben, und wir haben dann eingetippt, und das war't dann schon, und am Schluß sollten wir dann große Augen machen, kumma wat da rauskommt, ne.

I: Also schon in so einem Rechnerraum, jeder hat ...

²⁹ Auch nach den Untersuchungen von THOMAS (1989) und DAMM-RÜGER u.a. (1988) bildet der innerbetriebliche Zusatzunterricht einen Schwerpunkt der betrieblichen Berufsausbildung. Er wird quasi als Indikator für die Qualität der Ausbildung genommen. Im dritten Ausbildungsjahr beträgt das Volumen des innerbetrieblichen Zusatzunterrichts in den Fallstudien von THOMAS (S. 211) sechs Unterrichtsstunden.

T: Ja - nein, das war - sagen wir mal - wir haben für alle, die wir bei uns waren, waren wir 20 Mann, hatten wir vier Rechner, und das da nicht viel gerissen werden kann, geht nicht, also wir haben fast nur Theorie gemacht, ne" (EK 2, S. 4).

Der unterschiedliche Grad an DV-Qualifikationen steht möglicherweise auch im Zusammenhang mit der Berufsunzufriedenheit der Absolventen: Von jenen Jugendlichen, die gründliche Kenntnisse in diesem Bereich erworben haben, würde knapp ein Drittel den Beruf wiederwählen, bei den anderen nicht einmal jeder Vierte. Auch die beiden Probanden in den Intensivinterviews, die relativ ausführlich mit DV in Berührung gekommen sind, haben dies als eine wertvolle Ergänzung der Ausbildung empfunden (KLOSE 1991a, S. 16); sie wollen alles daransetzen, um eine Rückkehr in den Verkaufsbereich zu vermeiden. Ebenso sind Auswirkungen auf die grundlegende Einstellung zur DV festzustellen. Einzelhandelskaufleute, die während ihrer Ausbildung damit in Berührung gekommen sind, haben eine deutlich positivere Einschätzung zu den Auswirkungen des DV-Einsatzes.³⁰ Insbesondere dann, wenn eine längere eigene Bürotätigkeit erfolgt ist, werden die Arbeitserleichterungen durch die DV wahrgenommen (KLOSE 1991a, S. 30).

Diese Ergebnisse machen deutlich, wie die konkreten betrieblichen Ausbildungsbedingungen die grundlegenden Einstellungen zum Beruf auch bei den Einzelhandelskaufleuten beeinflussen. Vergleicht man die Gruppe jener Einzelhandelskaufleute, die überhaupt keine Kenntnisse in DV-Anwendungsprogrammen haben, mit den beiden anderen Gruppen, so sind hier vor allem Auszubildende aus jenen Klein- und kleinen Mittelbetrieben vertreten, in denen nie oder selten mit DV gearbeitet wird. Generell haben die Jugendlichen dieser Gruppe vergleichsweise selten die Möglichkeit, beim Erlernen der Ausbildungsinhalte die entsprechenden Arbeiten selbständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren.

DV-Qualifikationen der Einzelhandelskaufleute nach Geschlecht

In geschlechtsspezifischer Perspektive lassen sich auch bei den Einzelhandelskaufleuten keine gravierenden Unterschiede in der Qualifizierung nachweisen. Betrachtet man die Qualifikationsprofile, so fällt zum einen auf, daß der Kenntnisstand im DV-Bereich für beide Teilgruppen deutlich unter dem Niveau der anderen Berufe liegt und zum anderen, daß weibliche Auszubildende ihre Kompetenzen im Bereich der allgemeinen Qualifikationen deutlich höher einschätzen als männliche, insbesondere im Bereich "Verhandlungsführung/Kundenkontakt" dominieren die Frauen eindeutig.

Einzelhandelskauffrauen scheinen während ihrer Ausbildung de facto eine Verkäuferinnen-Tätigkeit auszuüben. In den Intensivinterviews zeigt sich, daß sich daran auch im dritten Ausbildungsjahr kaum etwas oder gar nichts ändert (KLOSE 1991a, S. 11). Dies ist möglicherweise auch eine Ursache für die geringere Berufszufriedenheit

³⁰ Für die 13 Einzelhandelskaufleute mit gründlichen DV-Kenntnissen ergibt sich ein ADVWERTG von 111 und ein ADVWERTP von 112, bei jenen mit geringen DV-Kompetenzen ergibt sich ein ADVWERTG von 100 und ein ADVWERTP von 101.

weiblicher Einzelhandelskaufleute: Rund 30 % der Einzelhandelskaufmänner, aber nur gerade 19 % der Einzelhandelskauffrauen würden ihren Beruf erneut wählen.³¹

Bei der Qualifizierung von Einzelhandelskaufleuten sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede aber offensichtlich nicht so groß wie im Erwerbstätigenbereich, wo sich die Tätigkeitsprofile von Einzelhandelskaufleuten und Verkäufern/-innen weniger berufs- als geschlechtsbedingt unterscheiden. Nach Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1989) unterscheiden sich Einzelhandelskauffrauen kaum von Verkäuferinnen, dagegen aber stark von Einzelhandelskaufmännern, die in ihrem Berufsverlauf häufig mit anspruchsvoller Tätigkeit in Berührung kommen; Frauen bleiben dagegen in der Regel auf die Verkäuferinnen-Tätigkeit angewiesen. Dieses Ergebnis wird auch durch unsere eigenen Erhebungen bestätigt (vgl. hierzu Kapitel 4.3.).

³¹ Dies bedeutet aber nicht, daß die ausgebildeten Einzelhandelskaufleute nach ihrem Ausbildungsende in diesem Umfang ihren Beruf verlassen wollen. Immerhin 70 % der Absolventen beabsichtigen, in ihrem Beruf zu verbleiben. Auch die Intensivinterviews belegen, daß fast alle Absolventen im erlernten Beruf arbeiten wollen (KLOSE 1991a, S. 34).

4 Statuspassagen der Ausbildungsabsolventen

4.1 Übergangsmuster nach Ausbildungsende

Die Passagen vom Status des Ausgebildeten zu jenem des Berufsanfängers in kaufmännischen Berufen lassen sich kaum durch ein einheitliches Bild, das für alle oder doch wenigstens für die meisten Jugendlichen gilt, umschreiben. Es zeichnen sich vielmehr in der Berufseinstiegsphase sehr unterschiedliche, aber doch typische Muster von Berufsverläufen ab.

Die Unterschiede zwischen der Tätigkeit während der Ausbildung und jener nach Ausbildungsende können dabei mehr oder weniger groß sein. Schon zwischen Ausbildungs- und Erwerbsberuf gibt es mehr oder weniger große Diskrepanzen. So kann die Erwerbstätigkeit in unterschiedlicher "Nähe" zur Ausbildung stehen. Ein Einzelhandelskaufmann kann in diesem Beruf eingesetzt werden, er kann aber auch einen Arbeitsvertrag als Verkäufer oder Substitut erhalten, beides sicherlich "berufsnahe" Tätigkeitsfelder. Er kann aber auch in einem völlig anderen Bereich tätig werden. Die Frage, in welchem Fall man von einem "Berufswechsel" sprechen kann, ist nicht einfach zu beantworten. In der Statistik ist es üblich, von einem Berufswechsel dann zu sprechen, wenn eine Änderung bei der dreistelligen Berufskennziffer festzustellen ist. Auch in den Untersuchungen des IAB wird eine Bewegung zwischen zwei Berufsordnungen als Berufswechsel definiert (HOFBAUER 1987, S. 233). Dann aber würde ein Wechsel vom Industriekaufmann zum Bürokaufmann nicht als Berufswechsel gewertet. Dies zeigt die Problematik der statistischen Registrierung von Berufswechseln. Bei der vorliegenden Untersuchung muß ebenfalls vom Erwerbstätigenberuf, so wie er sich im Arbeitsvertrag dokumentiert, ausgegangen werden. Um eine möglichst genaue Erfassung von Änderungen in den Tätigkeitsfeldern zu erfassen und eine subjektive Bewertung, ab wann es sich um einen Berufswechsel handelt, zu vermeiden, wird jede Änderung der Berufsbezeichnung berücksichtigt. Freilich bedeutet das dann nicht, daß es sich in jedem Fall um einen "Berufswechsel" handeln muß, vielmehr kann es sich - wie dargelegt - auch durchaus um berufsaffine Tätigkeiten handeln. Aber auch auf der Ebene von 3-Stellern stellt sich dieses Problem, worauf HOFBAUER (ebd.) explizit hinweist. Aus Vereinfachungsgründen soll im folgenden unter diesem Vorbehalt hierfür der Begriff "Berufswechsel" verwendet werden.

Zwei Berufsverlaufsmuster betreffen jene Jugendlichen, die im Laufe ihrer Statuspassage - und dies bedeutet nicht unbedingt sofort beim Übergang von der Ausbildung in das Beschäftigungssystem - in Tätigkeitsfelder außerhalb des unmittelbar erlernten Berufs einmünden. Von der quantitativen Bedeutung her, lassen sich diesbezüglich zwei Fälle unterscheiden, und zwar zum einen die Berufsanfänger, die in berufsnahe oder berufsferne Tätigkeitsfelder einmünden, und zum anderen jene Gruppe von Absolventen, die - wenngleich aus unterschiedlichen Gründen - ihren erlernten Beruf zum Teil sofort, zum Teil aber auch nach einer mehr oder minder langen Zeit verlassen, um ein Hochschulstudium anzutreten.

Nimmt man als Kriterium eines Berufswechsels eine Änderung der Berufsordnung (3-Steller), so haben danach im ersten Berufsjahr insgesamt nur 14 Jugendliche ihren Beruf verlassen. Legt man als Kriterium eine Änderung beim 4-Steller zugrunde, berücksichtigt man also jede Änderung der Berufskennziffer einschließlich einer Sta-

tuspassage beispielsweise vom Einzelhandelskaufmann zum Verkaufsleiter, so üben insgesamt 36 Berufsanfänger zu Beginn ihrer Erwerbstätigkeit einen anderen Beruf aus, dies entspräche einer Quote von 34,3 %. Nach HOFBAUER/NAGEL (1987, S. 57) liegt die Berufswechselquote auf der Grundlage des 3-Stellers in den ersten fünf Berufsjahren bei Büro- und Industriekaufleuten bei 38 %, bei Einzelhandelskaufleuten³² bei 74 %.

Das zweite genannte Berufsverlaufsmuster steht grundsätzlich nur jenen Absolventen zur Verfügung, die bereits über eine (Fach-) Hochschulreife verfügen oder aber diese nach Ausbildungsende nachholen. Den letzteren Weg - Wechsel in eine Schule zwecks Nachholen der notwendigen Abschlüsse - ist in der vorliegenden Untersuchung von niemandem in Anspruch genommen worden, der direkte Weg in den Tertiärbereich von insgesamt sechs Absolventen. Dabei handelt es sich mit Ausnahme einer Bürokauffrau durchweg um Industriekaufleute, die - wie weiter unten dargestellt wird - aus sehr unterschiedlichen Gründen ihren Ausbildungsbetrieb und -beruf (zunächst) verlassen haben.

Neben den dargestellten Gruppen, die im Rahmen ihrer Statuspassage ihren Beruf verlassen, lassen sich aber auch innerhalb jener Gruppe, die in ihrem erlernten Beruf verblieben sind, zwei sehr unterschiedliche Berufsverlaufsmuster feststellen, denn innerhalb der Erwerbstätigenberufe zeichnen sich gravierende qualitative Unterschiede in den Tätigkeitsfeldern ab. So mündet eine Gruppe in ein Teilsegment mit "anspruchsvoller Sachbearbeitung", geringen Arbeitsbelastungen und hohem Grad an Selbständigkeit, eine andere Gruppe dagegen in ein anderes Teilsegment mit "wenig anspruchsvoller" oder gar rein "abwicklungstechnischer" Sachbearbeitung mit zumeist ungünstigeren Arbeitsbedingungen.

Diese Kategorisierung orientiert sich an einer Typik von THOMAS (1989). Er unterscheidet

- die anspruchsvolle Sachbearbeitung, die den Beschäftigten interessante, abwechslungsreiche, verantwortungsvolle Tätigkeiten ermöglicht; die Entscheidungs- und Ermessensspielräume sind vergleichsweise hoch,
- weniger anspruchsvolle Arbeit, die in ein detailliertes Regelwerk eingebunden ist und durch einen hohen Formalisierungsgrad gekennzeichnet ist,
- abwicklungstechnische Arbeit, die durch Ausführen von Vorgaben gekennzeichnet ist, die teilweise auf spezielle manuelle Fähigkeiten ausgerichtet ist; im wesentlichen handelt es sich um Hilfsfunktionen.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung haben sich die Berufsanfänger nach diesen Kriterien selbst eingeordnet. Dabei sind folgende Erläuterungen gegeben worden:

- Qualifizierter Angestellter mit anspruchsvoller Sachbearbeitung (große Ermessens-/Entscheidungsspielräume)
- Angestellter mit weniger anspruchsvoller Arbeit (stark formalisierte/routinisierte Arbeitsvorgänge)
- Angestellter mit abwicklungstechnischer Arbeit (Hilfsfunktionen)

³² Inklusiv Großhandelskaufleuten.

In die letzte Kategorie haben sich nur sehr wenige Berufsanfänger eingruppiert, sie werden deswegen mit der Kategorie "Angestellter mit weniger anspruchsvoller Arbeit" zusammengefaßt.

Beim Antwortverhalten sind natürlich unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe nicht auszuschließen, insbesondere dann, wenn es um einen Berufsvergleich ginge. Dann spielt beispielsweise auch das unterschiedliche Vorbildungsniveau eine Rolle. Im folgenden wird die Kategorisierung vor allem für den binnenberuflichen Vergleich verwendet. Hierfür scheint die Selbsteinstufung der Probanden nach diesen Kriterien verwendbar zu sein, denn sie korreliert in hohem Maß mit den Bewertungen zu den jeweiligen Arbeitsplatzbelastungen. Wie Tabelle 4.1/1 zeigt, kennzeichnen Berufsanfänger in der anspruchsvollen Sachbearbeitung im Vergleich zu jenen, die mit wenig anspruchsvollen Arbeiten betraut sind, ihre Situation damit, daß sie häufiger

- mit Publikum umgehen,
- bisherige Verfahren verbessern,
- verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig im Auge behalten müssen,

und daß sie seltener

- bei ihrer Arbeitsdurchführung von detaillierten Arbeitsvorgaben betroffen sind,
- mit monotonen Arbeitsabläufen konfrontiert werden.

Darüber hinaus lassen sich auch - wie noch später gezeigt wird - Zusammenhänge zum Grad der Selbständigkeit und der zugewiesenen Verantwortung und zum Verwertungsgrad der Ausbildung feststellen.

Berufsanfänger, die sich als qualifizierte Sachbearbeiter eingestuft haben, beurteilen also ihre Arbeitssituation in nahezu jeder Hinsicht positiver als jene, die mit wenig anspruchsvollen Arbeiten betraut werden. Dies spricht dafür, daß sich die befragten Berufsanfänger in Relation zu anderen Berufstätigen desselben Berufs eingestuft haben.

Bevor die dargestellten Berufsverlaufsmuster ausführlich thematisiert werden, soll im folgenden zunächst ein Überblick über den unmittelbaren Verbleib der Ausbildungsabsolventen gegeben werden.

4.2 Berufseinstieg oder was kommt nach der Lehre?

Der unmittelbare Übergang ist für die meisten Absolventen relativ reibungslos vonstatten gegangen (vgl. Tabelle 4.2/1). Von den 39 Industriekaufleuten, die in der zweiten Erhebung befragt worden sind, sind unmittelbar nach Ausbildungsende 82 % erwerbstätig. Etwa ein Jahr nach Ausbildungsende sieht die Situation - bedingt durch den Bundeswehr-/Zivildienst bzw. die Studienaufnahme - etwas anders aus. 67 % der ausgebildeten Industriekaufleute sind erwerbstätig, darunter sind - gemessen an der vierstelligen Berufskennziffer und an den entsprechen-

den Angaben im Arbeitsvertrag - 21 % Berufswechsler. Das heißt weniger als die Hälfte der Industriekaufleute - genau 46 % - sind im erlernten Beruf tätig. Auch im zweiten Berufsjahr haben sich diesbezüglich nur wenige Änderungen ergeben. Die Erwerbstätigenquote stimmt damit mit den Angaben zur Berufseinmündung von Industriekaufleuten (KLOAS/SCHÖNGEN/SPREE 1990, S. 201) überein.³³ Die nicht-erwerbstätigen Industriekaufleute sind vor allem zur Bundeswehr gegangen, haben ein Studium aufgenommen oder haben eine zweite Ausbildung abgeschlossen.

Zum Zeitpunkt der zweiten und der dritten Erhebung ist keiner der befragten Industriekaufleute erwerbslos.³⁴ Dies bedeutet freilich nicht, daß bei den Absolventen dieses Berufs Arbeitslosigkeit überhaupt keine Rolle spielt. Vielmehr können auch in der vorliegenden Untersuchung bei einigen Industriekaufleuten zeitweilige Phasen der Arbeitslosigkeit festgestellt werden, wie Fallbeispiele weiter unten belegen.³⁵

Auch bei den Bürokaufleuten sind die meisten Ausbildungsabsolventen - genau 93 % - direkt nach Ausbildungsende erwerbstätig. Ein Jahr nach Ausbildungsende hat sich an dieser Verteilung nur wenig geändert. 87 % der ausgebildeten Bürokaufleute sind erwerbstätig, darunter etwa die Hälfte im erlernten Beruf und knapp ein Drittel in einem anderen Beruf. Auch im zweiten Berufsjahr haben sich nur geringfügige Änderungen ergeben. Im Vergleich zu den Industriekaufleuten sind Bürokaufleute offensichtlich in deutlich größerem Ausmaß erwerbstätig. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß ihnen zumeist der Weg in den Hochschulbereich nicht offen steht. Nur eine Bürokauffrau nimmt angesichts eines fehlenden Übernahmeangebots direkt nach Ausbildungsende ein Hochschulstudium auf.

Auch bei den Einzelhandelskaufleuten gestaltet sich der unmittelbare Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit zunächst relativ unproblematisch. 89 % der Einzelhandelskaufleute, die in der zweiten Erhebung befragt worden sind, sind in ein Arbeitsverhältnis eingemündet. Innerhalb des zweiten Berufsjahres hat sich dagegen eine deutliche Verschiebung von Tätigkeitsfeldern im erlernten Beruf zu berufsnahen oder berufsfremden Tätigkeitsbereichen ergeben. Damit nähert sich diese Quote den Angaben von HOFBAUER und NAGEL (1987, S. 57) an, nach denen rund drei Viertel der Einzelhandelskaufleute³⁶ in den ersten fünf Berufsjahren ihren Beruf verlassen. Berücksichtigt man in der vorliegenden Untersuchung nämlich die weiteren Übergänge im zweiten Be-

³³ Lediglich die Berufswechselquote weicht wegen der unterschiedlichen Erfassung um wenige Prozentpunkte ab.

³⁴ Bei dieser Angabe ist zu berücksichtigen, daß eine Verzerrung dadurch zustande kommen kann, daß Arbeitslose überdurchschnittlich häufig die Teilnahme an der Befragung verweigert haben könnten. Um diesen Effekt einschätzen zu können, ist eine telefonische Nachbefragung bei den Nichtteilnehmern durchgeführt worden. Hierbei sind unter anderem noch 19 Industriekaufleute erreicht worden. Bei dieser telefonischen Nachbefragung wurde lediglich die derzeitige Tätigkeit festgestellt. Bei der non-response-Gruppe ergibt sich eine ähnliche Verteilung wie bei der response-Gruppe: 68 % sind im erlernten Beruf tätig, 10,5 % außerhalb des erlernten Berufs. Keiner der nachbefragten Industriekaufleute ist arbeitslos. Da durch die Haupt- und Nachbefragung immerhin mehr als 80 % der Ausgangspopulation erfaßt worden sind, kann davon ausgegangen werden, daß in der vorliegenden Untersuchung keine gravierenden Verzerrungen in den Verbleibsstrukturen zu erwarten sind.

³⁵ Vgl. die Ausführungen im Abschnitt 4.3.4.1.

³⁶ Inklusive Großhandelskaufleute.

rufsjahr, so lassen sich - im Unterschied zu den beiden anderen kaufmännischen Berufen - in nennenswerter Zahl weitere Arbeitsplatzwechsel feststellen - der Anteil der Berufsanfänger, die berufsnah oder berufsfremd eingesetzt werden, ist auf 50 % gestiegen. Das Verlassen des erlernten Berufs scheint bei Einzelhandelskaufleuten vor allem im zweiten Berufsjahr stattzufinden. Wichtigste Beschäftigungsberufe von gelernten Einzel- bzw. Großhandelskaufleuten sind nach HOFBAUER/NAGEL Bürofachkräfte, Verkäufer und Bankfachleute. In der vorliegenden Untersuchung ist der wichtigste Beruf der des Verkäufers.

Vergleicht man die Übergangssituation mit den Angaben von SCHÖNGEN/WESTHOFF (1987, S. 239), so können keine gravierenden Abweichungen festgestellt werden. Im kaufmännischen Bereich finden demnach ein halbes Jahr nach Ausbildungsende 58 % eine Beschäftigung im erlernten Beruf. In der vorliegenden Studie liegt angesichts der unterschiedlichen Kategorisierung des Berufswechsels der Wert der im Ausbildungsberuf Beschäftigten etwas niedriger und der der Berufswechsler entsprechend höher. Auffällig ist auch, daß der Arbeitslosenanteil in der genannten Studie höher ist. Dies dürfte vor allem auf den Erhebungszeitraum (1984/85) zurückzuführen sein. Nach den vorliegenden Ergebnissen kann für Duisburg zumindest nicht von einer besonders risikoreichen Berufsstartsituation in dieser Perspektive ausgegangen werden.

Nach den vorliegenden Ergebnissen der zweiten Erhebung ist auffällig, daß in der Berufseinstiegsphase, also innerhalb des ersten Jahres nach Ausbildungsende, bei kaufmännisch Ausgebildeten nur wenige Änderungen erfolgen. Ein Tätigkeitswechsel wird von den Berufsanfängern in dieser Zeit subjektiv zumeist nicht wahrgenommen. Sofern in Ausnahmefällen ein solcher Wechsel erfolgt, handelt es sich nach den Angaben der Befragten fast durchweg um eine Verbesserung der Position, indem beispielsweise ein "Aufstieg" von ausführenden Tätigkeiten zur anspruchsvollen Sachbearbeitung erfolgt. Bei anderen Berufsanfängern läßt sich auch eine Veränderung in Richtung auf geringere Arbeitsbelastung oder einen höheren Grad an Selbständigkeit nachweisen. Der umgekehrte Fall - ein Abstieg in weniger anspruchsvolle Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten mit höherer Arbeitsbelastung oder geringerer Selbständigkeit - ist nur selten zu beobachten. Beispielsweise erfolgt bei einer Einzelhandelskauffrau ein Wechsel von einer Position als Angestellte mit weniger anspruchsvoller Sachbearbeitung zur Angestellten mit rein abwicklungstechnischer Funktion, also reiner Hilfsarbeit. Dennoch hat diese Berufsanfängerin dies nicht als "Abstieg" empfunden, denn sie gibt gleichzeitig eine Verbesserung bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen an.

Sieht man von einzelnen Fällen ab, so zeigt sich, daß Arbeitslosigkeit in der Berufseinstiegsphase bei Kaufleuten - ähnlich wie im gewerblich-technischen Bereich (vgl. HÖFKES 1993) - kaum ein Thema ist. In dieser Beziehung scheint mittlerweile die Schwelle II, für die Ausbildungsabsolventen wenig gefahrvoll zu sein. In anderer Hinsicht erweist sich diese Hürde dagegen als wesentlich problematischer, nämlich im Hinblick auf die Beschäftigung in ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnissen. Am Ende des ersten Berufsjahres ist lediglich die Hälfte der kaufmännischen Berufsanfänger im erlernten Beruf beschäftigt. Ein großer Teil der Absolventen ist gezwungen, eine Beschäftigung in berufsnahen oder gar berufsfremden Tätigkeitsbereichen aufzunehmen.

Eine Tätigkeit in solchen Feldern muß nicht - wie bereits dargelegt - in jedem Fall eine ausbildungsinadäquate Beschäftigung bedeuten, jedoch läßt eine solche Beschäftigung häufig den Erwerb von Berufserfahrungen im erlernten Beruf gar nicht zu: Mehr als die Hälfte der so Beschäftigten meinen, daß für ihre jetzige Tätigkeit eine verwandte Ausbildung reicht, ein weiteres Viertel hält sogar ein betriebliches Anlernen für ausreichend. Mit anderen Worten: Nur ein Viertel der berufsnah oder berufsfremd Eingesetzten halten ihre Ausbildung für ihre Tätigkeit unbedingt für erforderlich. Für diese Berufsanfänger hat die Statuspassage einen deutlichen Bruch ergeben, eine Verwertung des in der Ausbildung Gelernten ist häufig nicht möglich.

Dies muß aus der Sicht der Berufsanfänger nicht immer eine negative Bedeutung haben. Vielmehr läßt sich zeigen, daß dieser Wechsel häufig bewußt erfolgt, um beispielsweise einer ausbildungsinadäquaten Beschäftigung im Beruf zu entgehen. Dann wird sogar eine berufsfremde Tätigkeit vorgezogen, wenn dadurch persönliche Präferenzen eher befriedigt werden können. Darauf wird weiter unten noch näher eingegangen.

4.3 Berufsverlaufsmuster im ersten Berufsjahr

4.3.1 Segmentierter Berufsverbleib: Der Weg in anspruchsvolle oder anspruchslöse Tätigkeitsfelder

Industriekaufleute

Von den in der zweiten Erhebung befragten 39 Industriekaufleuten üben nach eigener Einschätzung 21 % eine anspruchsvolle Tätigkeit in ihrem erlernten Beruf aus. 26 % werden mit einer wenig anspruchsvollen Sachbearbeitung betraut; das heißt, sie sind mit stark formalisierten bzw. routinisierten Arbeitsvorgängen befaßt oder üben sogar reine Hilfsfunktionen aus (vgl. Tabelle 4.3.1/1).

Fast alle Absolventen beider Gruppen sind direkt nach Ausbildungsende auf die jeweilige Stelle gelangt; im Laufe ihres ersten Berufsjahres hat nur einer von ihnen den Arbeitsplatz gewechselt, ihre Statuspassage von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit hat also nicht nur vorübergehenden Charakter, vielmehr scheint sie eine relative Stabilität zumindest über einen Zeitraum von einem Jahr aufzuweisen. Auch im zweiten Berufsjahr - so die Ergebnisse der dritten Erhebung - haben sich kaum Änderungen ergeben.

Welche Auswirkungen eine unbefriedigende berufliche Situation zu Beginn des Berufslebens haben kann, sei am Beispiel einer Industriekauffrau (IK 819) demonstriert.

Diese Industriekauffrau wird im öffentlichen Dienst ausgebildet. Mit ihren Ausbildungsbedingungen und auch mit ihrem Ausbildungsberuf ist sie am Ende ihrer Ausbildung insgesamt zufrieden.

Bei ihrer ersten Tätigkeit wird sie mit wenig anspruchsvoller Tätigkeit konfrontiert, der Grad an Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit sei gering, für ihre Tätigkeit reiche ein betriebliches Anlernen aus. Mit ihrem Gehalt ist sie "sehr unzufrieden" und sie rechnet auch nicht mit beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, obwohl sie einen achttägigen Vollzeitkurs im Umgang mit dem PC besucht hat, um ihre "Chancen im Betrieb/auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern". Allerdings schätzt sie die Realisierungschancen relativ skeptisch ein, denn sie erwartet,

daß sich "gar nichts" an ihrer beruflichen Situation ändern würde, wenn sie an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen würde.

Dennoch ist sie mit den Arbeitsbedingungen und auch mit ihrem bisherigen Berufsverlauf zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung insgesamt zunächst zufrieden, eine Einschätzung, die sie in der dritten Erhebung revidiert. Obwohl sich an ihrer Tätigkeit seit der letzten Befragung nichts geändert hat, beurteilt sie jetzt ihre Arbeitsbedingungen als schlecht und ist auch mit ihrem bisherigen Berufsverlauf eher unzufrieden. Ihre Unzufriedenheit kommt auch darin zum Ausdruck, daß sie nunmehr auch ihre Ausbildung skeptischer beurteilt. Während sie noch in der zweiten Befragung angibt, sie könnte vom betrieblich und berufsschulisch Gelernten bei ihrer Tätigkeit "viel" verwenden, urteilt sie nun - nur neun Monate später -, daß sie nur "sehr wenig" davon verwenden kann. Angesichts dieser Bedingungen hat sie schon öfter überlegt, eine anspruchsvollere, besser bezahlte Arbeit im gleichen Beruf zu suchen oder aber ein Studium aufzunehmen.

Die Ursache für ihre Unzufriedenheit dürfte in diesem Beispiel darin liegen, daß sich seit Ende der Ausbildung nichts geändert hat und sich vermutlich auch in absehbarer Zeit nichts ändern wird. So nennt sie als Grund für die ausgebliebenen beruflichen Veränderungen, daß die Aufstiegschancen gering sind und alternative Einsatzmöglichkeiten kaum vorhanden sind. Deshalb würde sie heute zwar den gleichen Beruf erneut wählen, aber - wie sie handschriftlich hinzusetzt - "in anderer Branche". Die mangelnde Perspektive hat vermutlich auch eine Auswirkung auf ihre Weiterbildungsbereitschaft. Nach ihrem letzten DV-Kurs hat sie an keiner weiteren Maßnahme teilgenommen. So sieht sie hierzu "keine Notwendigkeit", zumal sie vom Betrieb hierzu auch nicht ermutigt wird und sie weiterhin der Ansicht ist, daß sich selbst durch Weiterbildung "gar nichts" ändern würde. Jetzt vertritt sie die Meinung, daß "mit dem Lernen ... nach der Ausbildungszeit erst einmal Schluß sein" muß.

Die mangelnde berufliche Weiterentwicklung seit Ausbildungsende und die Perspektivlosigkeit haben zu einer deutlichen Unzufriedenheit geführt, die auch die Weiterbildungsbereitschaft angesichts mangelnder Verwertungschancen negativ berührt.

Angesichts der relativen zeitlichen Stabilität der segmentspezifischen Zuordnung gewinnen Arbeitsplatzbelastungen, wie sie bereits im Fallbeispiel zum Ausdruck kommen, eine besondere Bedeutung. Dabei dürfte die Beurteilung ihres Arbeitsplatzes als "wenig anspruchsvoll" kaum auf unterschiedliche persönliche Bewertungs-Skalen im Vergleich zu den Berufsanfängern, die ihrer Ansicht nach eine anspruchsvolle Sachbearbeitung ausüben, zurückzuführen sein. Vielmehr ist diese Beurteilung offensichtlich in den jeweiligen Tätigkeiten selbst begründet (vgl. Tabelle 4.3.1/1). So kritisieren die Industriekaufleute dieser Gruppe häufig, daß bei ihrer Arbeit nur in geringem oder sogar in sehr geringem Ausmaß Selbständigkeit erforderlich sei. Auch haben überdurchschnittlich viele Jugendliche dieser Gruppe ein Jahr nach Ausbildungsende nur einen befristeten Arbeitsvertrag.

Auch bezüglich anderer Dimensionen der Arbeitsplatzzufriedenheit weichen die Angaben bei den Berufsanfängern mit wenig anspruchsvoller Sachbearbeitung von denen mit anspruchsvoller Sachbearbeitung deutlich negativ ab. Während in der Gruppe der anspruchsvollen Sachbearbeiter alle mit der ihnen zugewiesenen Verantwortung bei der Arbeit zufrieden sind, äußern sich Industriekaufleute mit abwicklungstechnischer Arbeit diesbezüglich deutlich unzufrieden. Ähnliche Unterschiede lassen sich bezüglich der Entlohnung feststellen.

Die Frage der Entlohnung dürfte für die unterschiedliche Berufszufriedenheit eine besondere Bedeutung haben. So nimmt sie in der Liste der drei wichtigsten Bedingungen, die ein Arbeitsplatz erfüllen sollte (vgl. Tabelle 4.3.1/2)³⁷, den dritten Rang ein, nach "interessanter Arbeit" und "gute Zusammenarbeit mit Kollegen". Der

³⁷ Zu den Arbeitsplatzbewertungen bei der Gesamtheit kaufmännischer Berufsanfänger vergleiche Tabelle 4.3.1/16.

Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit hat im Gegensatz zu den Bürokaufleuten, aber auch im Unterschied zu den Ergebnissen der BIBB-Längsschnittstudie (vgl. SCHÖNGEN/WESTHOFF 1987, S. 240) keine so dominierende Rolle. Beim Vergleich zur Studie des Bundesinstituts dürfte die verbesserte Arbeitsmarktlage von Bedeutung sein, die dem Kriterium "sicherer Arbeitsplatz" seine herausragende Bedeutung nimmt.

Auch bezüglich der Einschätzung der Aufstiegsperspektiven lassen sich deutliche Unterschiede zeigen (vgl. Tabelle 4.3.1/1). Die Industriekaufleute mit anspruchloser Arbeit schätzen ihre Aufstiegsperspektiven deutlich skeptischer ein als jene in der anspruchsvollen Sachbearbeitung. Bereits im ersten Jahr ihrer Berufstätigkeit scheint für viele - zumindest aus subjektiver Sicht - das "Ende der Fahnenstange" erreicht zu sein, und dies obwohl bei ihnen der Wunsch nach betrieblichem Aufstieg - vermutlich gerade wegen ihrer unbefriedigenden Situation - sogar noch stärker ausgeprägt ist als bei den anspruchsvoll tätigen Industriekaufleuten. Dies kann nicht ohne Auswirkungen auf die Berufszufriedenheit bleiben. So äußert sich auch die Hälfte der Berufsanfänger dieser Gruppe über ihren bisherigen Berufsverlauf unzufrieden. In der Gruppe der anspruchsvoll tätigen Sachbearbeiter sind dagegen mit einer Ausnahme alle Berufsanfänger diesbezüglich zufrieden.

Es wäre allerdings verkürzt anzunehmen, daß die spezifische Beschäftigungssituation stets zu eindeutigen Reaktionen bei den Betroffenen führt. Nicht immer wird eine anspruchlose Tätigkeit negativ beurteilt. Solche Fälle finden sich im vorliegenden Datenmaterial bei allen Berufen. Die Gründe hierfür sind dabei vielschichtig. Ausführlich wird darauf bei den Bürokaufleuten näher eingegangen. Es lassen sich aber nicht nur Fälle registrieren, bei denen Berufsanfänger mit anspruchlosen Tätigkeiten zufrieden sind, sondern auch umgekehrt solche Fälle nachweisen, bei denen sich die Betroffenen über anspruchsvolle Tätigkeiten unzufrieden äußern. Dies sei anhand zweier Beispiele bei den Industriekaufleuten verdeutlicht.

In einem Fall (IK 813) ist es einer Absolventin zwar gelungen, aus einer abwicklungstechnischen in eine anspruchsvolle Sachbearbeitung zu wechseln, dennoch beurteilt diese Berufsanfängerin ihre Situation nicht positiv.

Vor Beginn ihrer Ausbildung absolviert diese Industriekauffrau bereits ein Hochschulstudium, und zwar ein Lehramtsstudium für die Sekundarstufe I. Dieses Studium beendete sie auch mit der ersten Staatsprüfung. Danach beginnt sie die Ausbildung zur Industriekauffrau in einem großen Mittelbetrieb der Industrie. Mit den Ausbildungsbedingungen und dem Ausbildungsberuf ist sie durchaus zufrieden.

Nach der Übernahme wird sie in ihrem ehemaligen Ausbildungsbetrieb zunächst nur mit stark formalisierten Vorgängen betraut, von den in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen kann sie nur wenig bzw. sehr wenig verwenden - für diese Tätigkeit würde ein betriebliches Anlernen reichen. Dennoch beurteilt sie die Arbeitsbedingungen als gut, zumal Aufstiegschancen vorhanden wären. Ihren gesamten bisherigen Berufsverlauf beurteilt sie indes negativ. Die Gründe für die abweichende Einschätzung der derzeitigen Tätigkeit und des gesamten Berufsverlaufs dürften vermutlich vor allem im früher absolvierten Studium liegen, das ohne adäquate Beschäftigung geblieben ist.

Diese Unzufriedenheit hat sich auch bis zur dritten Erhebung fortgesetzt, obwohl sich bei dieser Industriekauffrau zwischen der zweiten und dritten Erhebung positive berufliche Veränderungen ergeben haben. So ist sie im Frühjahr 1991 vom Terminbüro in den Einkauf gewechselt und vollzieht jetzt nach ihren Angaben eine anspruchsvolle Sachbearbeitung mit einem hohen Maß an Eigenverantwortlichkeit. Dennoch beurteilt sie die Arbeitsbedingungen als schlecht, und auch ihre erste Tätigkeit beurteilt sie rückblickend negativ. Die Gründe hierfür werden deutlich bei ihren Angaben zu ihren Überlegungen bezüglich ihrer beruflichen Planungen. So plant sie, eine anspruchsvollere, besser bezahlte Arbeit zu suchen und eine berufliche Karriere in einem anderen Un-

ternehmen zu beginnen. Offensichtlich sind ihre wichtigsten Aspekte eines Arbeitsplatzes - Anerkennung der Arbeit, interessante Arbeit und guter Verdienst - nicht erfüllt. Bezüglich ihres Verdienstes gibt sie eine Gehaltskategorie von 2.200 - 2.599 DM an, ein Wert, der unter den Angaben vieler anderer Industriekaufleute in der dritten Erhebung liegt - und das bei einem überdurchschnittlich hohen Alter von 31 Jahren. Im Gegensatz zur zweiten Erhebung geht sie nunmehr auch davon aus, daß sich für sie in ihrem Betrieb beruflich nicht mehr viel ändern würde.

Trotz ihrer in der ersten Erhebung geäußerten Weiterbildungsbereitschaft in beruflichen, DV- und Sprachkursen hat sie ihr Interesse bis heute nicht umgesetzt. Auch in der zweiten Erhebung gibt sie noch an, daß sie DV- und Sprachkurse an der Volkshochschule konkret planen würde. Als Grund für die fehlende Umsetzung nennt sie im Rahmen einer offenen Antwort "mangelndes betriebliches Angebot" und "zeitliche Schwierigkeiten", die vermutlich im Zusammenhang mit den von ihr genannten häufigen Überstunden stehen. Beide Aspekte kommen auch in den Angaben der dritten Erhebung zum Ausdruck. So gibt sie wiederum als Grund für die Nichtteilnahme "zeitliche Schwierigkeiten" an. Darüber hinaus weist sie aber auch darauf hin, daß zwar in ihrem Betrieb innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, daß sie aber keine Möglichkeit hat, daran teilzunehmen. Zwar würde der Betrieb sie ermutigen, an Kursen teilzunehmen, aber nur, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit lägen. Dementsprechend fühlt sie sich auch bezüglich der Inanspruchnahme von Weiterbildung benachteiligt.

Das Fallbeispiel zeigt, wie sich eine abgebrochene Berufskarriere - hier das Lehramtsstudium - auch dann noch auf die Zufriedenheit der Betroffenen auswirkt, wenn ihnen ein Einstieg in eine neue Berufskarriere gelingt. Im vorliegenden Fall ist es der Berufsanfängerin sogar gelungen, sich von rein abwicklungstechnischen Arbeiten in eine anspruchsvolle Sachbearbeitung "hochzuarbeiten". Dennoch bleibt ihre Unzufriedenheit und verstärkt sich sogar. Dabei spielen wiederum die mangelnden Perspektiven, aber auch die ungünstigen Weiterbildungschancen eine Rolle. Die unbefriedigende Situation ist hier möglicherweise mitentscheidend dafür, daß ursprünglich geplante Weiterbildungsaktivitäten unterbleiben.

Wie sich die Beurteilung von Tätigkeiten ändern können, zeigt ein weiteres Fallbeispiel.

Zum Zeitpunkt der zweiten Erhebung ist eine Industriekauffrau (IK 5801) als qualifizierte Angestellte tätig, sie beurteilt ihre Arbeitsbedingungen als gut und erachtet das notwendige Maß an Eigeninitiative auf ihrem Arbeitsplatz als hoch. Insgesamt ist die Absolventin mit ihrem bisherigen Berufsweg zufrieden.

Zum Zeitpunkt der dritten Erhebung - nach ihren eigenen Angaben hat sich kein weiterer Tätigkeitswechsel ergeben - urteilt sie über ihren Arbeitsplatz anders. Nunmehr bezeichnet sie sich wiederum als Angestellte mit "weniger anspruchsvoller Sachbearbeitung". Im Gegensatz zur zweiten Erhebung urteilt sie über den erforderlichen Grad an Selbständigkeit, daß er gering sei. Dementsprechend beurteilt sie die Arbeitsbedingungen, die sie noch in der zweiten Erhebung als gut erachtet, als schlecht. Auch über ihren gesamten Berufsverlauf äußert sie sich jetzt unzufrieden. Ihre Enttäuschung geht soweit, daß sie im nachhinein ihre Berufswahl nicht noch einmal treffen würde, sie würde jetzt lieber gleich studieren - in der ersten Erhebung hat diese Absolventin noch angegeben, sie würde "denselben Ausbildungsberuf wieder ergreifen".

Es stellt sich die Frage, warum diese Berufsanfängerin dieselbe Arbeitssituation, die sie noch im Herbst 1990 relativ positiv beschreibt, knapp ein Jahr später relativ negativ beurteilte. Die Gründe hierfür dürften vermutlich darin zu suchen sein, daß sich eben gar nichts an ihrer beruflichen Situation geändert hat. Schon in der zweiten Erhebung äußert sie sich sehr karriereorientiert. Nach ihrer Ansicht soll es auf jeden Fall noch beruflich aufwärts gehen, jedoch erwartet sie, daß sich tatsächlich nicht mehr viel ändern würde, eine Einschätzung, die sie in der dritten Erhebung wiederholt. Auch der Aspekt der selbständigen Arbeit ist ihr laut ihren Angaben in beiden Befragungen sehr wichtig. Aber weder die jetzige Tätigkeit erfüllt ihre Erwartungen, noch sind ihr im Betrieb konkrete Perspektiven ersichtlich. Daß sich im letzten Jahr keinerlei Veränderungen ergeben haben, bestätigt ihre pessimistische Einschätzung.

Zu ihrer Unzufriedenheit trägt sicher auch bei, daß sie bisher keine Gelegenheit gehabt hat, an Weiterbildungskursen teilzunehmen - die in der zweiten Erhebung angegebenen geplanten Sprach- und fachbezogenen Lehrgänge werden nicht realisiert. Der Grund hierfür ist in den ihr offerierten Weiterbildungsmöglichkeiten zu suchen. Innerbetriebliche Weiterbildungskurse werden in ihrem Betrieb nicht angeboten. Zwar organisiert der Betrieb, Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs, aber sie hat keine Möglichkeit, an diesen teilzunehmen, sie würde von betrieblicher Seite auch nicht dazu ermutigt, an solchen Maßnahmen teilzunehmen. In der zweiten Befragung gibt sie als offene Antwort an, Weiterbildungskurse "werden nicht angeboten vom Betrieb, deshalb auch angebl. keine Kostenbeteiligung des Betriebes". Auch erwartet sie, daß sich an ihrer Situation "gar nichts" ändern würde, selbst wenn sie an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen würde. Sie selbst findet es normal, daß Erwachsene zum Weiterlernen die "Schulbank" drücken und sie wäre bereit, dafür Opfer zu bringen. So findet sie, daß die "Familie/Partnerschaft ... auch mal zurückstehen" muß.

Insgesamt äußert sie sich jetzt weiterbildungsinteressierter als sie es noch am Ende der Ausbildung gewesen ist. Aber gerade Weiterbildungsmöglichkeiten kann sie nicht in Anspruch nehmen.

Wie geht diese Berufsanfängerin mit dieser Situation um? Angesichts der unbefriedigenden Rahmenbedingungen plant sie, sich beruflich zu verändern. Dabei spielen Überlegungen eines Berufswechsels kaum eine Rolle. An "eine besser bezahlte, aber berufsfremde Arbeit" hat sie noch nicht gedacht. Dagegen hat sie "öfter überlegt" eine besser bezahlte Arbeit im gleichen Beruf, bei besserem Betriebsklima und besseren Arbeitsbedingungen in anderen Betrieben zu ergreifen. Alternativ käme für sie noch ein Studium in Frage. Konkret geplant hat sie jedoch, "eine anspruchsvolle Arbeit im gleichen Beruf" zu ergreifen. Daß diese Planung tatsächlich konkret ist, kommt darin zum Ausdruck, daß sie als ein Grund für die bisher noch nicht erfolgte berufliche Veränderung als offene Antwort angibt: "Suche nach Kündigungsgrund v. Arbeitgeber". Daneben nennt sie noch, daß alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb nicht vorhanden wären.

Das Beispiel zeigt, daß selbst eine zunächst als positiv bewertete Tätigkeit dann an Attraktivität verlieren kann, wenn sich über einen längeren Zeitraum nichts ändert und trotz Aufstiegsorientierung und Weiterbildungsbereitschaft des Betroffenen keine Perspektiven erschlossen werden und ein Bemühen des Arbeitgebers zur Förderung des Arbeitnehmers in Form von Weiterbildungsangeboten nicht ersichtlich ist. Dies kann zur Unzufriedenheit in Form von innerer Kündigung bis hin zur offenen Kündigung führen. Persönliche Erwartungen und Einstellungen bezüglich der beruflichen Tätigkeit wurden enttäuscht. Obwohl sich in diesem Fall keine Änderung an den objektiven Gegebenheiten ergeben haben, hat sich das subjektive Erleben dieser Situation geändert. Auch im anderen Fall hat sich die subjektive Bewertung der ersten Tätigkeit - zunächst positiv, dann negativ - geändert. Aus den objektiven Gegebenheiten allein lassen sich demnach noch keine Rückschlüsse auf Berufszufriedenheit und -verhalten ziehen. Eine wichtige Einflußgröße sind die persönlichen Einstellungen und Erwartungen. Erst wenn diese mit den objektiven Gegebenheiten auseinanderfallen, führt dies zu einer ausgeprägten Unzufriedenheit, die dann in Aktivitäten bezüglich der Suche nach anderen Stellen oder im Hinblick auf Weiterbildung münden können.

Dies erklärt auch, warum nicht alle Industriekaufleute mit anspruchslosen Tätigkeiten unzufrieden sind, sie haben zum Teil gar keine Aufstiegswünsche (vgl. Tabelle 4.3.1/1) und messen dem Familienbereich eine relativ große Bedeutung zu (vgl. Tabelle 4.3.1/3). Weitere Fallbeispiele bei den Bürokaufleuten werden dies noch belegen. Die beiden obengenannten Fallbeispiele zeigen aber auch, in welchem Verhältnis objektive Gegebenheiten und subjektive Bewertungen stehen. So können sich die Beurteilungsmaßstäbe ändern - beispielsweise durch familiäre Ereignisse oder berufliche Enttäuschungen -, die dann zu einer Neubewertung der beruflichen Situation führen. Umgekehrt können auch berufliche Verbesserungen, selbst wenn sie vom Subjekt wahrgenommen wer-

den, zu einer weiterhin negativen Einstellung führen, weil längerfristige Grundeinstellungen - im obigen Beispiel der Wunsch nach einer Lehrertätigkeit - wirksam bleiben.

Da die Mehrheit der Berufsanfänger jedoch vergleichbare Berufserwartungen haben, zeigen sich jedoch statistisch deutliche Zusammenhänge zwischen den jeweiligen Arbeitsbedingungen und der Zufriedenheit der Berufsanfänger. Insbesondere der Grad der Selbständigkeit bei der Arbeit, die zugewiesene Verantwortung und die subjektiv wahrnehmbaren Aufstiegspektiven, aber natürlich auch die Entlohnung sind für die Berufsanfänger dieses Berufs ganz wesentliche Kriterien zur Beurteilung ihrer Tätigkeit. Gerade für die beiden wichtigsten Kriterien für ihren Arbeitsplatz - nämlich die Art der Tätigkeit und die Entlohnung - erweisen sich die Verhältnisse an ihrem ersten Arbeitsplatz als unbefriedigend. Inwieweit sich diese ungünstigeren Bedingungen auf die Weiterbildungsaktivitäten auswirken oder umgekehrt auf diese zurückzuführen sind, soll weiter unten diskutiert werden. Die dargestellten Fallbeispiele deuten auf eine hohe Weiterbildungsbereitschaft hin, der jedoch eine Demotivierung durch die unbefriedigende Berufsstartphase gegenübersteht.

Vergleicht man die personelle Struktur der in der weniger anspruchsvollen Sachbearbeitung Tätigen mit jenen der in der anspruchsvollen Sachbearbeitung Beschäftigten, so lassen sich Hinweise auf die Gründe für die unterschiedliche Positionierung der ehemaligen Absolventen finden. So können diese Unterschiede nicht durch eine mögliche abweichende schulische Vorbildung erklärt werden (vgl. Tabelle 4.3.1/4),³⁸ da praktisch alle Industriekaufleute über die Fachhochschul- oder Hochschulreife verfügen. Auch Leistungsunterschiede während der Berufsausbildung können kaum als Begründung für die unterschiedliche Positionierung der ehemaligen Auszubildenden beim Berufseinstieg herangezogen werden.³⁹ Mögliche Unterschiede in den Einstellungen zum Beruf können als Erklärung für die Positionierung der dequalifiziert Eingesetzten ebenfalls nicht herangezogen werden (vgl. Tabelle 4.3.1/5).⁴⁰ Bezüglich der Frage, was die Jugendlichen nach Ausbildungsende machen wollten, wenn es nach ihren Wünschen ginge, fällt bei den dequalifiziert Beschäftigten eine sogar überdurchschnittliche Berufsidentifikation auf.⁴¹ Auch im Hinblick auf die Konzessionsbereitschaft der Absolventen sind zwischen den beiden genannten Gruppen keine auffälligen Unterschiede festzustellen. In beiden Gruppen geben anteilmäßig etwa gleich viele Jugendliche an, daß sie, um einen gewünschten Arbeitsplatz zu bekommen, notfalls auch Teilzeitarbeit oder Arbeitslosigkeit bis zu einem Jahr oder sogar einen Berufswechsel in Kauf nehmen würden. Im Hinblick auf mögliche finanzielle Einbußen sind die jetzt dequalifiziert Beschäftigten sogar eher bereit, Nachteile zu akzeptieren.

³⁸ Dies gilt auch in bezug auf die Gesamtheit aller kaufmännischen Berufsanfänger (vgl. Tabelle 4.3.1/17).

³⁹ Nimmt man als Indiz hierfür die Gesamtnote, mit der die Jugendlichen ihre Berufsausbildung abgeschlossen haben, so weisen die Industriekaufleute, die mit wenig anspruchsvoller Sachbearbeitung konfrontiert sind, im Durchschnitt sogar mit 2,8 eine etwas bessere Note auf als bei denjenigen, denen eine anspruchsvolle Arbeit übertragen worden ist (3,1).

⁴⁰ So geben von denjenigen, die jetzt eine wenig anspruchsvolle Sachbearbeitung ausüben in der ersten Befragung, also am Ende ihrer Ausbildung, 80 % an, daß sie ihren Ausbildungsberuf erneut wiederwählen würden; in der Gruppe der anspruchsvoll tätigen Sachbearbeiter liegt dieser Anteil bei 75 %. Die entsprechenden Angaben zur Gesamtheit aller kaufmännischen Berufsanfänger finden sich in Tabelle 4.3.1/18.

⁴¹ Von den dequalifiziert Beschäftigten wollten 90 % im erlernten Beruf arbeiten, bei denen, die jetzt eine anspruchsvolle Arbeit erledigen, lag dieser Anteil nur bei 63 %. Bei der zuletztgenannten Gruppe war dagegen der Wunsch nach einem Studium deutlich ausgeprägter.

Ebenso spielen andere Kriterien offensichtlich eine untergeordnete Rolle. So scheint die Qualität der zuvor absolvierten Ausbildung, einschließlich der in der Ausbildung erworbenen DV-Qualifikationen - wie Tabelle 4.3.1/5 zeigt -, bei den Industriekaufleuten nur einen geringen Einfluß darauf zu haben, welche Position die Ausbildungsabsolventen im Beschäftigungssystem bekleiden.

Auffällige Unterschiede zwischen der Gruppe der anspruchsvoll Beschäftigten und der wenig anspruchsvoll beschäftigten Industriekaufleute gibt es dagegen in geschlechtsspezifischer Hinsicht. So sind in der Gruppe der "abwicklungstechnischen Sachbearbeiter" ausnahmslos Frauen beschäftigt. Dieser Bereich scheint offensichtlich ein typisches Berufssegment für weibliche Berufsanfänger zu sein. Ausgebildete Industriekaufmänner münden dagegen nach den vorliegenden Ergebnissen entweder in die anspruchsvolle Sachbearbeitung, oder aber sie wechseln den Beruf bzw. nehmen ein Hochschulstudium auf. Nur rund jeder vierte Industriekaufmann, aber ca. zwei von drei Industriekauffrauen münden beim Berufseinstieg in die weniger anspruchsvolle Sachbearbeitung ein.⁴² Betrachtet man die festgestellten Übergangsquoten als Selektionswahrscheinlichkeiten, so werden die ungleichen geschlechtsspezifischen Beschäftigungschancen deutlich.

Trotz insgesamt vergleichbarer Ausbildungsbedingungen ist die Chance auf eine qualifizierte Beschäftigung bei Frauen ungleich geringer als bei Männern. Dies bestätigt Analysen von KLOAS/SCHÖNGEN/SPREE (1990, S. 202), nach denen "Frauen in diesem Beruf hinsichtlich Arbeitssituation, Tätigkeitsbereich, Einkommen und Weiterqualifizierung geringere Chancen haben als ihre männlichen Kollegen". Es spricht aber wenig dafür - wie die Autoren vermuten -, daß dies bereits in der Ausbildung angelegt sei. Im Unterschied zu den Bürokaufleuten lassen sich bei Industriekaufleuten nach unseren Ergebnissen kaum geschlechtsspezifische Qualifizierungen in der Ausbildung nachweisen (vgl. Kapitel 3).

Dies belegt, daß die entscheidende geschlechtsspezifische Selektion - anders als etwa bei den Bürokaufleuten - nicht während der Ausbildung, sondern erst bei der Statuspassage von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit erfolgt. Diese Statuspassage mündet vor allem für Frauen in ein wenig anspruchsvolles Berufssegment mit geringen Verantwortungsbereichen und schlechten Arbeitsbedingungen. Zugleich sind damit - wie noch später gezeigt wird - die Qualifizierungschancen der Kauffrauen im Vergleich zu den Bürokaufmännern deutlich geringer - die geschlechtstypisch ungleiche Eingangsposition öffnet damit die Schere für den weiteren Berufsverlauf.

Bürokaufleute

21 % der ausgebildeten Bürokaufleute sind nach eigener Einschätzung mit einer anspruchsvollen, 35 % mit einer wenig anspruchsvollen Sachbearbeitung betraut. Der zuletztgenannte Anteil liegt deutlich höher als bei den Industriekaufleuten, denen angesichts der Vorbildung zumeist als Alternative noch ein Hochschulstudium zur Verfü-

⁴² Bei diesen Angaben werden die Berufswechsler einbezogen und bei den männlichen Industriekaufleuten die Übergänge in die Bundeswehr herausgerechnet.

gung steht. Bürokaufleute sind solche Ausweichmöglichkeiten zumeist versperrt; sie sind darauf verwiesen, auch Stellen zu akzeptieren, die nicht ihrer Ausbildung entsprechen.

Ähnlich wie bei den Industriekaufleuten finden auch bei den Bürokaufleuten dieser Gruppe innerhalb des ersten Berufsjahres nur wenige Stellenwechsel statt. Nur zwei der 20 Bürokaufleute haben ihre erste Stelle im ersten Jahr wieder verlassen. In einem Fall verläßt eine Berufsanfängerin ihre Stelle "aus persönlichen Gründen (schlechtes Arbeitsklima)"⁴³, in einem anderen Fall fusioniert der Ausbildungsbetrieb mit einem anderen, mit der Folge, daß die betroffene Berufsanfängerin auf eine andere Stelle versetzt wird. Alle anderen ehemaligen Absolventen sind auch nach einem Jahr und zumeist auch zum Zeitpunkt der dritten Erhebung - also zwei Jahre nach Ausbildungsende - auf der ersten ihnen zugewiesenen Stelle. Auch bei den Bürokaufleuten deutet sich damit eine relativ stabile Zuordnung zu diesem weniger attraktiven Berufssegment ab.

Die Unterschiede einer als anspruchsvoll und einer als anspruchslos empfundenen Tätigkeit verdeutlichen verschiedene Fallstudien.

In der Fallstudie A2 empfindet die Probandin ihre Tätigkeit nach der Übernahme im Betrieb als verantwortungsvoll. Sie hat den anfallenden Schriftverkehr zu erledigen, muß Berichte vervollständigen, Anlagen zusammenstellen, Post und Rechnungen bearbeiten bzw. verwalten, zum Teil muß sie sogar technische Zeichnungen vervollständigen oder abändern. Dagegen entpuppt sich der Erstarbeitsplatz im Fall B1 als wenig zufriedenstellend. Es handelt sich nämlich um stupide Schreibtätigkeiten, die zudem noch permanent Überstunden erfordern und nicht abgefeiert werden können. Aufgrund ihrer Unzufriedenheit verläßt sie den Betrieb, um dann eine aus ihrer Sicht anspruchsvolle, abwechslungsreiche Tätigkeit aufzunehmen. Neben Schreibtätigkeiten ist sie nunmehr auch für Reiseorganisationen, Flugbuchungen und Reisekostenabrechnungen zuständig.

Abwechslungsreiche, verantwortungsvolle Tätigkeiten sind für die Mehrheit der Befragten wichtige Kriterien zur Beurteilung ihrer Arbeit. Durchweg alle Bürokaufleute, die in die anspruchsvolle Sachbearbeitung eingemündet sind, äußern sich über ihre Arbeitsbedingungen zufrieden oder sogar sehr zufrieden (vgl. Tabelle 4.3.1/6) und mit einer Ausnahme (BK 5168), bei der die Absolventin bereits im ersten Jahr drei verschiedene Stellen inne hat, sind auch alle Bürokaufleute dieser Gruppe mit ihrem gesamten Berufsverlauf zufrieden bzw. sehr zufrieden. Sie sind ebenfalls ausnahmslos der Meinung, daß sowohl der erforderliche Grad an Selbständigkeit als auch die zugewiesene Verantwortung hoch sei. Zwei Drittel sind auch mit ihrem Gehalt zufrieden, und mehr als 40 % sind der Ansicht, daß ihre Ausbildung für die jeweilige Tätigkeit unbedingt erforderlich sei - ein deutlich höherer Wert als bei der vergleichbaren Gruppe der Industriekaufleute.

Die Aufstiegschancen werden gerade bei der Gruppe der anspruchsvoll tätigen Bürokaufleute deutlich skeptischer eingeschätzt als bei den vergleichbaren Industriekaufleuten. Hierin spiegelt sich die hierarchische Einordnung der Berufstätigen der beiden Berufe wider, die den Berufsanfängern durchaus bewußt ist, was ein Auszug aus den Intensivinterviews belegt:

"Also, ich würd' jedem davon abraten, Bürokaufmann zu lernen ... Ich mein', ist 'n schöner Beruf, ja, aber Industriekaufmann is besser, is wesentlich besser. Die haben viel mehr Chancen auf 'm Markt ... Die kriegen die gan-

⁴³ Offene Antwort der Probandin.

zen höheren Stellen. Ich bin immer nur als kaufmännische Angestellte. Für Schreibarbeiten und son Kram, dafür bin ich gut genug ... Aber Industriekaufleute, das sind die richtigen Sachbearbeiter" (BK 5168 entsprechend BK 3 in den Intensivinterviews, S. 29 f.).

Diese Probandin stuft sich in der standardisierten Erhebung selbst als anspruchsvoll tätige Sachbearbeiterin ein und im innerberuflichen Vergleich ist diese Einstufung - wie die Tätigkeitsmerkmale zeigen - nachvollziehbar. Wichtige Kriterien sind der Grad der Selbständigkeit und der Verantwortung bei der Arbeit, aber auch das Gehalt und das Versetzungsrisiko, denn diesbezüglich sind die größten Unterschiede zwischen den anspruchsvoll und den weniger anspruchsvoll tätigen Bürokaufleuten festzustellen. Im Hinblick auf einen zwischenberuflichen Vergleich dürfte mit der Einschätzung "anspruchsvolle Sachbearbeitung" von den Berufsanfängern möglicherweise Unterschiedliches gemeint sein, wie das vorangegangene Fallbeispiel zeigt, obwohl ähnliche Kriterien für die Einschätzung der Tätigkeit bedeutsam sind.

Bei den Bürokaufleuten in der nicht-anspruchsvollen Sachbearbeitung wird im Unterschied zu den Industriekaufleuten die Berufssituation häufig nicht als besonders belastend empfunden (vgl. Tabelle 4.3.1/6).⁴⁴ Hierfür können unterschiedliche Gründe maßgebend sein. Zwei Fallbeispiele sollen diese verdeutlichen.

Eine Bürokauffrau (BK 124) verläßt nach Ausbildungsende ihren Ausbildungsbetrieb und wird in einem Handelsbetrieb als "Bürokauffrau/KFZ-Kauffrau" angestellt. Hier erledigt sie nach ihren Angaben eine wenig anspruchsvolle Sachbearbeitung. So kann sie auch nur selten selbständig arbeiten, und von den in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen kann sie nur wenig verwerten. Auf die Frage, wie häufig es vorkommt, daß bei ihrer täglichen Arbeit sich ein- und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt, antwortet sie, daß dies praktisch immer der Fall sei. Auch Aufstiegsperspektiven sieht sie im Betrieb nicht und durch Weiterbildung würde sich an ihrer jetzigen Situation ihrer Ansicht nach gar nichts ändern. Dies gilt um so mehr als sie vom Betrieb dazu auch nicht ermutigt wird.

Trotz dieser - von außen gesehen - wenig positiven Rahmenbedingungen fühlt sich die Absolventin offensichtlich wohl auf ihrer Stelle. Sowohl mit den Arbeitsbedingungen als auch bezüglich ihres bisherigen Berufsverlaufs ist sie zufrieden. Der Grund hierfür dürfte in ihren Arbeitsplatzwartungen zu suchen sein. So erwartet sie vor allem eine angenehme/ruhige Arbeit, viel Freizeit und eine gute Zusammenarbeit mit Kollegen. An einen beruflichen Aufstieg ist sie nicht interessiert, es soll ruhig so bleiben, wie es im Moment ist. Auch an Weiterbildung ist sie ihren Angaben nach nicht interessiert, Weiterbildung ist für sie ein notwendiges Übel. In der dritten Erhebung gibt sie sogar an, daß mit dem Weiterlernen nach der Ausbildung erst einmal Schluß sein muß. Die Orientierung auf Arbeit und Beruf ist bei dieser Frau offensichtlich gering. Wichtiger für sie scheint der außerberufliche Bereich zu sein und dabei dürften Familienplanungen von Bedeutung sein, da sie bereits mit einem Partner zusammenlebt. In einem anderen Fall (BK 550) wird dies in Form einer offenen Antwort ausdrücklich thematisiert: "Da ich in absehbarer Zeit eine Familie gründen und somit aus dem Berufsleben ausscheiden werde, sehe ich die o.gen. Maßnahmen (gemeint sind Weiterbildungsmaßnahmen, d.Verf.) als nicht notwendig an."

Bei den Industriekaufleuten ist gezeigt worden, daß anspruchsvolle Tätigkeiten von den Betroffenen aus verschiedenen Gründen nicht immer positiv bewertet werden. Am vorangegangenen Beispiel zeigt sich dagegen, daß umgekehrt wenig anspruchsvolle Tätigkeiten von den Betroffenen nicht automatisch negativ beurteilt werden, selbst dann nicht, wenn keine Aufstiegsperspektiven vorhanden sind. Maßgeblich ist, welche Erwartungen die Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz stellen. In den beiden obengenannten Fällen werden Familienplanungen offensichtlich für wichtiger erachtet als berufliche Karriere. Auch in anderen Fällen dieser Gruppe, bei denen

⁴⁴ Immerhin 85 % der betroffenen Berufsanfänger sind mit ihrem bisherigen Berufsverlauf zufrieden und sogar 95 % mit ihren Arbeitsbedingungen.

solche Familienplanungen aus den Daten nicht unmittelbar ersichtlich sind, wird ein beruflicher Aufstieg gar nicht gewünscht. Objektive Arbeitssituation und subjektive Erwartungen fallen in diesen Fällen nicht auseinander, das Ergreifen von Bewerbungs- oder Weiterbildungsaktivitäten zur Veränderung der Situation ist unter diesen Bedingungen entbehrlich.

Auch in den Fallstudien zeigt sich, daß eine Reihe von Berufsanfängern über keinerlei Aufstiegsambitionen verfügen. Dabei werden unterschiedliche Begründungen gegeben. Hierzu einige Interviewausschnitte:

"LÜ: ... ich seh' das ja, eine ..., die war mal bei R. K., die war auch Personalchefin ... Die hat da von morgens bis abends gearbeitet. Ich hab' da keine Lust zu, die hat ja auch kein Privatleben, ist auch nicht verheiratet, keine Kinder. Die saß von morgens bis abends ... im Büro ... Ich möchte mein Leben genießen ... ich leb' doch nur einmal, will nicht nur arbeiten" (BK 5, S. 21).

"DE: Hab' ich mir eigentlich noch nicht so Gedanken drüber gemacht, weiterzukommen ... Also ich wär' ... damit zufrieden, daß ich eben mein eigenes Aufgabengebiet hab', ... aber daß ich da irgendwann mal Abteilungsleiterin werden möchte, das kann ich eigentlich nicht sagen ..., vielleicht möchte (ich) irgendwann mal Kinder haben, und wenn ich jetzt ... eine Karriereleiter ... aufsteigen ... ich mein', das bringt ja dann auch nicht viel ... Ich weiß nicht, ob ich ein ganzes Leben arbeiten möchte" (BK 9, S. 24 f.).

"ES: ... aber im Moment bin ich so zufrieden, wie dat eben alles is'. Ich hab' meine geregelte Arbeitszeit, ich fang' normal an, komm' früh nach Hause, hab' noch wat vom Tag ... sobald sich mal ein Kind oder so an-sagt, möcht' ich natürlich dann doch nur halbtags arbeiten" (BK 11, S. 17 f.).

"Sch: Und das is so 'ne Sache ..., das kann man nich gut machen, ne, nich' mit Geld, auch nich' mit Ansehen und Ruhm ... ich möchte ... 'n ganz normalen Job machen, wo ich acht Stunden arbeite, oder vielleicht auch zehn ..., aber ich sag' ma', 'n ganz normales ausgeglichenes Leben möcht' ich gerne führen ... Ich weiß, daß ich dann sehr viel aufgabe, ne, so an Knete zum Beispiel, an Geld halt, ne, an Erfolg halt, ne, meine Karriere plötzlich abbrechen, wo die so steil nach oben gegangen is, dat wird keiner begreifen ..., aber das hat auch ... Nachteile" (BK 14, S. 30). Er nennt vor allem "kaum zu Hause zu sein, zu wenig Schlaf zu finden, körperlich nicht gesund zu leben". Zum Zeitpunkt der dritten Erhebung hat er seine zunächst positiv bewertete anspruchsvolle Arbeit aufgegeben, um als Auslieferungsfahrer tätig zu werden.

"I: Sie sind unzufrieden mit der Situation jetzt ...?

B: (eine Bürokauffrau, die derzeit Zeitungsausträgerin ist): Nö, überhaupt nicht.

I: Nicht?

B: Nö.

I: Also es ist nicht so, daß Sie jetzt ganz gern berufstätig wären und ...?

B: Nee, überhaupt nicht ... Wenn man jetzt 'ne zeitlang raus ist, also ich muß sagen, ich möchte auch gar nicht wieder zurück ins Büro.

I: Ach so. Also Sie würden gern' weiter zu Hause bleiben?

B: Mhm (=ja)" (BK 15, S. 6 f.).

Auch wenn die Aufstiegsorientierung der Bürokaufleute insgesamt vergleichsweise gering ist und die meisten Bürokaufleute in nicht anspruchsvoller Sachbearbeitung mit ihrer beruflichen Situation relativ zufrieden sind, so sind in einzelnen Fällen jedoch deutlich abweichende Reaktionsweisen festzustellen.

Ähnlich wie bei den Industriekaufleuten lassen sich auch bei den Bürokaufleuten Fallbeispiele nachweisen, bei denen eine wenig anspruchsvolle Tätigkeit zu einer Unzufriedenheit bis hin zur Kündigung geführt hat. Entschei-

dend sind auch hier die individuellen Arbeitsplatzbewertungen. Die wichtigsten Aspekte, die Bürokaufleute von ihrem Arbeitsplatz erwarten, sind der Tabelle 4.3.1/7 zu entnehmen.

Oberste Priorität hat die Zusammenarbeit mit Kollegen, gefolgt von der Sicherheit des Arbeitsplatzes und vom Verdienst. Erst an vierter Stelle folgt der inhaltliche Aspekt einer interessanten Arbeit, also jene Forderung, die bei den Industriekaufleuten den Rang 1 einnimmt. Die Art der beruflichen Tätigkeit ist für Industriekaufleute offensichtlich von deutlich größerer Bedeutung als für die Bürokaufleute. Deutlich größeres Gewicht messen Bürokaufleute dagegen dem Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit bei. Hierfür könnte maßgeblich sein, daß Bürokaufleute das Risiko, gegen ihren Willen versetzt oder entlassen zu werden, mit 22 % deutlich häufiger als gegeben sehen, als es die Industriekaufleute tun (15 %).⁴⁵

Betrachtet man die Arbeitsplatzbewertungen der Bürokaufleute und vergleicht diese mit den tatsächlichen Erfahrungen, so werden die ungleichen Arbeitsplatzbelastungen zwischen den Teilgruppen der anspruchsvoll bzw. nicht-anspruchsvoll Tätigen deutlich. Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Kollegen äußern sich Bürokaufleute in der anspruchsvollen Sachbearbeitung zufriedener. Auch bezüglich des zweiten Arbeitsplatzkriteriums - eines gesicherten Arbeitsplatzes - schneiden die anspruchsvoll Tätigen schlechter ab. Auch bezüglich des Gehalts - dem dritten Arbeitsplatzkriterium - äußern sich bei den weniger anspruchsvoll Tätigen mehr Betroffene unzufrieden (vgl. Tabelle 4.3.1/6).

Betrachtet man zusätzlich noch das vierte Arbeitsplatzkriterium, nämlich interessante Arbeit, so läßt sich diesbezüglich eine ebenso problematische Situation der angesprochenen Teilgruppe belegen. So äußern von den weniger anspruchsvoll beschäftigten Bürokaufleuten überdurchschnittlich viele (vgl. Tabelle 4.3.1/6), daß

- der Grad des selbständigen Arbeitens gering sei,
- der Grad der Verantwortung gering sei,
- ein betriebliches Anlernen für die Tätigkeit reichen würde.

Weitere Auswertungen zu den Arbeitsplatzbelastungen⁴⁶ zeigen, daß sich die Teilgruppen der anspruchsvoll bzw. nicht anspruchsvoll Tätigen deutlich bezüglich folgender Kriterien unterscheiden. Bürokaufleuten in der weniger anspruchsvollen Sachbearbeitung

- wird häufiger vorgegeben, wieviel Zeit sie haben, um eine Arbeit bzw. einzelne Arbeitsschritte zu erledigen,⁴⁷

⁴⁵ Angegeben sind die Anteile jener Erwerbstätigen, die das Versetzungsrisiko hoch oder mittel einschätzen, an allen erwerbstätigen Ausbildungsabsolventen des jeweiligen Berufs.

⁴⁶ Frage 32 bis 35 der zweiten Erhebung.

⁴⁷ Vorgegeben ist eine Rangskala mit 5 Werten, wobei 1 "praktisch immer" und 5 "praktisch nie" bedeutet. Auf dieser Skala erreichen die anspruchsvoll Tätigen einen Durchschnittswert von 4,4, die nicht-anspruchsvoll Tätigen 3,8.

- wird häufiger die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben,⁴⁸
- werden häufiger mit monotoner Arbeit konfrontiert,⁴⁹
- gehen seltener mit Publikum/Kunden um,⁵⁰
- verbessern seltener bisherige Verfahren bzw. probieren etwas Neues aus,⁵¹
- müssen seltener verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig im Auge behalten.⁵²

Faßt man die Ergebnisse zusammen, so scheint die Arbeit der nicht anspruchsvoll tätigen Bürokaufleute nach den Aussagen der Jugendlichen, weniger abwechslungsreich und mehr durch Vorgaben eingeschränkt zu sein. Dies korrespondiert mit der Einschätzung der Betroffenen bezüglich des Grades der erforderlichen Selbständigkeit und der zugewiesenen Verantwortung. Damit schneiden die Berufsanfänger dieser Gruppe bezüglich der vier wichtigsten Arbeitsplatzkriterien schlechter ab als die Vergleichsgruppe der anspruchsvoll tätigen Bürokaufleute. Hinzu kommt, daß in beiden Gruppen die Aufstiegspektiven relativ pessimistisch eingeschätzt werden (vgl. Tabelle 4.3.1/6).

Trotz dieser ungünstigen Rahmenbedingungen ist die Zufriedenheit der Betroffenen mit den Arbeitsbedingungen und ihrem Berufsverlauf - wie bereits erwähnt - ähnlich positiv wie bei den Bürokaufleuten in anspruchsvoller Sachbearbeitung (vgl. Tabelle 4.3.1/6). Hierfür könnten spezifische Erwartungen an und Einstellungen zum Beruf bzw. zu beruflichen Tätigkeiten maßgeblich sein. Hierfür spricht nicht nur der im Vergleich zu Industriekaufleuten geringere Stellenwert, den Bürokaufleute einer interessanten Arbeit zumessen, sondern auch, daß die Aufstiegsorientierung insgesamt vergleichsweise gering ist (vgl. Tabelle 4.3.1/6). Daher ist es auch nicht verwunderlich, daß die Weiterbildungsaktivitäten der Bürokaufleute während und nach der Berufsausbildung deutlich geringer sind als bei den Industriekaufleuten (vgl. Tabelle 4.3.1/8).

Die Gründe für die abweichenden Einstellungen zur beruflichen Tätigkeit zwischen Büro- und Industriekaufleuten dürften vielschichtig sein. Wie die Fallbeispiele weiter oben und die Interviewausschnitte zuvor gezeigt haben, spielen bei den Bürokaufleuten Familienplanungen oder in Einzelfällen auch subjektive Erlebnisse eine Rolle. Warum dies bei den Industriekaufleuten in diesem Ausmaß nicht zu beobachten ist, kann aus dem vorliegenden Datenmaterial nicht unmittelbar abgeleitet werden. Vorbildungs- oder geschlechtsspezifische Unterschiede

⁴⁸ Durchschnitt anspruchsvoll Tätige: 4,4; Durchschnitt nicht-anspruchsvoll Tätige: 3,7.

⁴⁹ Frage 33: Wie häufig kommt es bei Ihrer täglichen Arbeit vor, daß ein- und derselbe Arbeitsgang sich bis in alle Einzelheiten wiederholt? Durchschnitt anspruchsvoll Tätige: 2,8; Durchschnitt nicht anspruchsvoll Tätige: 2,2.

⁵⁰ Durchschnitt anspruchsvoll Tätige: 2,2; Durchschnitt nicht-anspruchsvoll Tätige: 2,7.

⁵¹ Durchschnitt anspruchsvoll Tätige: 3,3; Durchschnitt nicht-anspruchsvoll Tätige: 3,7.

⁵² Durchschnitt anspruchsvoll Tätige: 2,0; Durchschnitt nicht-anspruchsvoll Tätige: 2,4.

scheinen keine Rolle zu spielen.⁵³ Möglicherweise sind aber die in der Ausbildung gemachten Erfahrungen bedeutsam. Wie ein Vergleich der Tabellen 4.3.1/9 und 4.3.1/5 zeigt, ist die Berufszufriedenheit bei den Bürokaufleuten deutlich geringer ausgeprägt als bei den Industriekaufleuten.⁵⁴ Zu vermuten ist, daß diese weniger positiven Erfahrungen in der Ausbildung zu geringeren Erwartungen führen. Darüber hinaus ist vielen Absolventen bereits am Ende der Ausbildung die unterschiedliche hierarchische Einordnung von Industriekaufleuten und Bürokaufleuten bewußt. Dies könnte erklären, warum der Zufriedenheitsgrad mit vergleichsweise ungünstigen Arbeitssituationen immer noch höher ist als bei den Vergleichsgruppen der Industriekaufleute.

Vergleicht man die strukturelle Zusammensetzung der beiden angesprochenen Teilgruppen, so fällt auf, daß die schulische Vorbildung der in die weniger anspruchsvolle Sachbearbeitung eingemündeten Bürokaufleute sogar höher und die durchschnittliche Abschlußnote der Berufsausbildung besser als in der Vergleichsgruppe ist (vgl. Tabelle 4.3.1/10). Leistungsunterschiede dürften daher kaum eine Rolle für die unterschiedliche Positionierung der ehemaligen Auszubildenden spielen. Auch unterschiedliche Einstellungen zum Beruf können als Erklärung hierfür kaum herangezogen werden, da Bürokaufleute in der nicht anspruchsvollen Sachbearbeitung sogar eher ihren Beruf wiederwählen würden und auch in größerem Umfang eine Beschäftigung im erlernten Beruf wünschen (vgl. Tabelle 4.3.1/9).

Geschlechtsspezifische Unterschiede können auf der Grundlage der zweiten Erhebung nicht festgestellt werden, da die Statuspassage vom Auszubildenden zum Berufsanfänger für einige Bürokaufmänner durch den Bundeswehr- bzw. Zivildienst überlagert wird. Der Aussagegehalt der Daten der dritten Erhebung, also zum Zeitpunkt etwa zwei Jahre nach Ausbildungsende, sind daher aussagekräftiger. Wie Tabelle 4.3.1/11 zeigt, sind Bürokaufmänner in erheblich größerem Ausmaß in der anspruchsvollen Sachbearbeitung tätig als Bürokauffrauen. Die ungleiche geschlechtsspezifische Qualifizierung findet hier ihre Fortsetzung in einer entsprechend ungleichen Tätigkeitsstruktur. Daß dies nicht auf geschlechtsspezifisch ungleiche Bewertungen der Positionen zurückzuführen ist, zeigen folgende Daten. Fast durchgehend⁵⁵ beurteilen Bürokaufmänner im Vergleich zu Bürokauffrauen

- ihre Arbeitsbedingungen besser,
- den erforderlichen Grad an Selbständigkeit höher,
- die Aufstiegsperspektiven günstiger,
- die Verwertung des betrieblich Gelernten höher,
- ihren bisherigen Berufsverlauf positiver.

⁵³ Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung in den Teilgruppen der Büro- und Industriekaufleute weicht nur unerheblich voneinander ab, und auch, wenn man die Analysen auf jene Bürokaufleute beschränkt, die über die Fachhochschul- oder Hochschulreife verfügen - dies sind sieben Berufsanfänger -, läßt sich zeigen, daß auch bei ihnen beispielsweise die Aufstiegsorientierung vergleichsweise gering ist. Nur vier von ihnen geben in der Fragebogenerhebung an, "es soll auf jeden Fall beruflich aufwärts gehen".

⁵⁴ Beschränkt man sich auf die Fallgruppe der jeweils nicht anspruchsvoll tätigen Sachbearbeiter, so würden von den Industriekaufleuten mit Ausnahme zweier Absolventen, die lieber gleich studieren wollten, durchweg alle ihren Beruf wiederwählen, niemand würde einen anderen Beruf wählen oder ohne Ausbildung gleich arbeiten. Bei den Bürokaufleuten dieser Gruppe stellt sich die Situation etwas anders dar. Insgesamt würden 45 % einen anderen Beruf wählen oder lieber gleich ohne eine Ausbildung arbeiten.

⁵⁵ Jeweils höchstens zwei Bürokaufmänner geben bezüglich der aufgeführten Fragen abweichende Bewertungen an.

Auch im DV-Bereich setzen sich die unterschiedlichen Schwerpunkte in der Ausbildung fort. Männer dominieren im Bereich der Tabellenkalkulation und bei Datenbankanwendungen, Frauen insbesondere bei der Textverarbeitung. Ihr Schwerpunkt liegt offensichtlich - wie bereits in der Ausbildung angelegt (vgl. Kapitel 3) - im Sekretariatswesen. Daneben benötigen sie in ihrem bisherigen Berufsweg zumeist noch etwas häufiger DV-Qualifikationen in den DV-Randbereichen.⁵⁶

Neben geschlechtsspezifischen Kriterien dürfte für die Art der Tätigkeit in der Berufseinstiegsphase entscheidend sein, in welchem Ausbildungsbetrieb der Berufsanfänger ausgebildet worden ist, und ob der Betroffene diesen Betrieb nach Ausbildungsende verlassen hat oder nicht. Wie der Tabelle 4.3.1/9 zu entnehmen ist, haben Bürokaufleute in der anspruchsvollen Sachbearbeitung ihre Ausbildung häufig in kleinen oder mittleren Betrieben des Handwerks absolviert, die Bürokaufleute in der weniger anspruchsvollen Sachbearbeitung dagegen überdurchschnittlich häufig in Großbetrieben von Industrie und Handel. Genauere Analysen zeigen, daß durchweg alle Bürokaufleute, die in einem Großbetrieb der Industrie ausgebildet worden sind und nach Ausbildungsende auch dort verblieben sind (sieben Berufsanfänger), mit wenig anspruchsvollen Tätigkeiten betraut worden sind. Ähnlich ungünstig ist die Situation für jene Bürokaufleute, die im Handel eine Ausbildung durchlaufen haben und auch im Betrieb verblieben sind. Mit einer Ausnahme sind alle übrigen (sechs Berufsanfänger) in der wenig anspruchsvollen Sachbearbeitung tätig. Anders sieht die Situation für Bürokaufleute aus, die im Handwerk ausgebildet worden sind. Mit einer Ausnahme beurteilen alle, daß sie eine anspruchsvolle Tätigkeit ausüben würden.

Die Chance auf eine anspruchsvolle Tätigkeit wird demnach offensichtlich gerade jenen Absolventen geboten, die ihren Ausbildungsbetrieb verlassen. Dies gilt insbesondere für Bürokaufleute aus Industrie und Handel. Verbleiben die ehemaligen Absolventen in ihrem Betrieb, so werden sie häufig mit rein ausführenden oder gar Hilfsfunktionen betraut. Im Handwerk ist dagegen eine solche Arbeitsteilung kaum möglich.

Einzelhandelskaufleute

28,5 % der ausgebildeten Einzelhandelskaufleuten sind nach eigener Einschätzung mit anspruchsvollen Tätigkeiten betraut. Dieser im Vergleich zu den übrigen Berufen überdurchschnittliche Anteil bedeutet natürlich nicht, daß im zwischenberuflichen Vergleich Einzelhandelskaufleute am ehesten mit anspruchsvoller Tätigkeit betraut sind. Bereits an anderer Stelle ist darauf hingewiesen worden, daß sich die Einstufung in mehr oder weniger anspruchsvolle Tätigkeiten zwar für den binnen-, nicht aber für den zwischenberuflichen Vergleich eignet.

⁵⁶ Zur Typisierung des DV-Randbereichs vgl. Kapitel 3.

Die meisten Einzelhandelskaufleute sind in ihrem Ausbildungsbetrieb verblieben und sind nach ihren Angaben auch am Ende ihres ersten Berufsjahres noch mit den gleichen Tätigkeiten konfrontiert wie zu Beginn ihres Berufslebens (vgl. Tabelle 4.3.1/12).⁵⁷

Vergleicht man die berufliche Situation der Berufsanfänger mit "anspruchsvollen" bzw. "weniger anspruchsvollen" Tätigkeiten, so stellt man fest, daß bei wenig anspruchsvoller Tätigkeit

- die Zufriedenheit mit dem Gehalt geringer ist,
- sich häufiger ein- und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt.⁵⁸

Verschiedene Fallbeispiele aus den Intensivinterviews und der Fragebogenerhebung verdeutlichen die Unterschiede zwischen den anspruchsvoll und den wenig anspruchsvoll tätigen Einzelhandelskaufleute sowie die damit zusammenhängende Umgangsweise bei den Betroffenen.

In der Fallstudie E2 wird einer Einzelhandelskauffrau eine Tätigkeit im Büro im Ausbildungsbetrieb übertragen. Ihre Arbeit betrifft den gesamten verwaltungstechnischen Bereich, sie muß Rechnungen prüfen, den Wareneingang bearbeiten, zum Teil in der Buchhaltung und im Personalwesen tätig werden. Dabei werden fast alle Tätigkeiten am Computer durchgeführt. Ihre Tätigkeit empfindet sie als sehr zufriedenstellend. Dies kommt auch darin zum Ausdruck, daß sie ihren ursprünglichen Wunsch, sich einmal selbständig zu machen, aufgibt. Unter Bezug auf ihre jetzige Tätigkeit äußert sie "Was willst Du mehr?". Berufliche Veränderungswünsche hat sie angesichts ihrer anspruchsvollen Tätigkeit auch nach zwei Jahren nicht.

Reine Verkaufstätigkeiten ergeben sich dagegen beispielsweise in den Fallstudien E1 und E3. Die Umgangsweise mit dieser Situation ist aber durchaus unterschiedlich. Während K (Fallstudie E3) sich unzufrieden äußert und insbesondere kritisiert, daß sie nichts anderes mache, als feingemacht im Laden zu stehen, ist H (Fallstudie E1) durchaus zufrieden, und zwar auch noch nach zwei Berufsjahren, die ohne berufliche Veränderungen geblieben sind. Sie betont vor allem das Arbeitsklima im Betrieb und ihren guten Kontakt zu den Kollegen, auch mit ihrem Verdienst ist sie zufrieden. Wenn es nach ihrem Wunsch ginge, könne auch in Zukunft alles so bleiben, wie es ist.

Wie bei den Industrie- und Bürokaufleuten lassen sich auch bei den Einzelhandelskaufleuten Fälle zeigen, bei denen Berufsanfänger mit anspruchsloser Tätigkeit zufrieden bzw. mit anspruchsloser Tätigkeit unzufrieden sind. Diesbezüglich sei auf die Fallstudien - insbesondere E1, E3, F1 und F2 - verwiesen.

Bei der Beurteilung ihres Arbeitsplatzes nehmen bei den Einzelhandelskaufleuten ein gesicherter Arbeitsplatz, die Zusammenarbeit mit Kollegen und ein guter Verdienst eine zentrale Rolle ein (vgl. Tabelle 4.3.1/13). Ähnlich wie bei den Bürokaufleuten, aber anders als bei den Industriekaufleuten, nimmt der inhaltliche Aspekt der Arbeit dagegen eine nachrangige Stellung ein.

⁵⁷ Betrachtet man die Tabelle 4.3.1/12, so scheint die Zufriedenheit der anspruchsvoll tätigen Einzelhandelskaufleute geringer zu sein als bei den weniger anspruchsvoll Tätigen. Betrachtet man jedoch die Daten genauer, so stellt man fest, daß dieses Ergebnis lediglich auf eine größere Streuung der Beurteilungen des Berufsverlaufs bei der Gruppe der anspruchsvoll Tätigen zurückzuführen ist. Im Durchschnitt dieser Gruppe wird ein Wert von 1,7 auf der Zufriedenheitsskala erreicht, bei den nicht anspruchsvoll Tätigen dagegen nur ein Wert von 1,9.

⁵⁸ Auf der 5er-Skala (1 = praktisch immer, 5 = praktisch nie) ergibt sich bei nicht-anspruchsvoller Tätigkeit ein arithmetisches Mittel von 2,4 und bei anspruchsvoller Tätigkeit von 3,2.

Vergleicht man die strukturelle Zusammensetzung der beiden angesprochenen Gruppen, so stellt man fest, daß das Vorbildungsniveau bei den Einzelhandelskaufleuten mit wenig anspruchsvollen Tätigkeiten sogar höher ist als bei der Vergleichsgruppe und auch die Abschlußnote der Berufsausbildung zumindest nicht negativ abweicht (vgl. Tabelle 4.3.1/14). Leistungsunterschiede dürften für die Eingruppierung in die weniger anspruchsvolle Sachbearbeitung ebensowenig entscheidend sein wie die Art der zuvor absolvierten Ausbildung (vgl. Tabelle 4.3.1/15).

Eher könnten auch hier - wie bei den anderen kaufmännischen Berufen - geschlechtsspezifische Kriterien von Bedeutung sein. So ist der Frauenanteil in der genannten Gruppe deutlich höher. Einzelhandelskauffrauen werden nach Ausbildungsende fast ausschließlich mit wenig anspruchsvollen Tätigkeiten betraut oder aber "berufsnah/-fremd" eingesetzt, wobei hier insbesondere Tätigkeitsfelder als Verkäuferin oder Substitutin in Frage kommen. Von den zwölf erwerbstätigen gelernten Einzelhandelskauffrauen sind nur insgesamt vier mit anspruchsvoller Arbeit betraut worden, von den 16 Männern dagegen neun. Offensichtlich weichen die Tätigkeitsprofile zwischen Einzelhandelskauffrauen und -männern schon in der Berufsstartphase deutlich voneinander ab, wenngleich in der Ausbildung diesbezüglich keine gravierenden Diskrepanzen festzustellen sind (vgl. Kapitel 3). Die Weichen in Richtung geschlechtsspezifischer Betätigungsfelder bei Einzelhandelskaufleuten im Erwerbsleben (vgl. BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1989) scheinen offensichtlich bei der Statuspassage vom Auszubildenden zum Erwerbstätigen gestellt zu werden. Für die Positionierung auf dem Erstarbeitsplatz scheint es das Kriterium schlechthin zu sein.

4.3.2 Der Weg in berufsnahe oder berufsferne Tätigkeitsfelder

Industriekaufleute

Gut ein Fünftel der Industriekaufleute wird laut Arbeitsvertrag nicht in diesem Beruf beschäftigt. Ein Teil dieser Berufsanfänger wird als "kaufmännische Angestellte", zum Teil spezifiziert nach Funktionsbereichen - Finanzwesen, Ersatzteilverkauf bzw. Buchhaltung -, beschäftigt. Ohne diese Fälle, also auf der Ebene der dreistelligen Berufskennziffer, haben 7,7 % der Absolventen ihren Beruf verlassen. Ein Fall soll kurz skizziert werden.

Ein Jugendlicher (IK 213) wird in einem kleinen Mittelbetrieb des Baugewerbes zum Industriekaufmann ausgebildet. Die Abschlußprüfung absolviert dieser Jugendliche wenig erfolgreich. Er schließt seine Berufsausbildung mit einer Gesamtnote von 4 ab, und auch die Noten im Berufsschulabschlußzeugnis sind nur durchschnittlich. Möglicherweise ist dies auch der Grund, daß dieser Industriekaufmann entgegen seinen Erwartungen nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Er wechselt in einen anderen Handwerksbetrieb und verläßt auch seinen erlernten Beruf. In seinem neuen Betrieb wird er jetzt als angelernter Arbeiter, und zwar als Isolierer, eingesetzt.

Bereits am Ende seiner Ausbildung zeigt sich der Absolvent in beruflicher Hinsicht durchaus flexibel. Zwar wünscht er sich eine Beschäftigung im erlernten Beruf, aber er ist durchaus bereit, auch für längere Zeit in einem anderen als dem gewünschten Beruf zu arbeiten. Dazu trägt sicherlich auch eine gewisse Unzufriedenheit mit seinem erlernten Beruf bei. So äußert er, daß er, wenn er noch einmal seine Berufswahl treffen könnte, diesen Beruf nicht noch einmal ergreifen würde. Vielmehr würde er lieber weiter zur Schule gehen oder studieren. Es ist daher wenig verwunderlich, daß er in beruflicher Perspektive, aber auch in regionaler Hinsicht, durchaus flexibel

ist. Weniger konzessionsbereit zeigt er sich dagegen in finanzieller Hinsicht. Finanzielle Einbußen würde er nicht in Kauf nehmen, um den gewünschten Arbeitsplatz zu bekommen. Auch Teilzeitarbeit oder gar eine vorübergehende Arbeitslosigkeitsphase würde er dafür nicht in Kauf nehmen.

Der finanzielle Aspekt ist vermutlich auch der Grund dafür, daß dieser Berufsanfänger trotz seines Berufswechsels und seiner ausbildungsinadäquaten Beschäftigung - vom betrieblich und berufsschulisch Gelernten kann er nach eigenen Angaben sehr wenig verwenden - mit seinem bisherigen Berufsverlauf und insbesondere mit seiner jetzigen Tätigkeit zufrieden ist. Auch über seine Kollegenkontakte und über seinen Lohn äußert er sich zufrieden; er liegt auch mit über 3.000 DM weit über dem Durchschnitt der übrigen ausgebildeten Industriekaufleute.

Mit diesen positiven Bewertungen sind für ihn die wichtigsten Bedingungen, die aus seiner Sicht ein Arbeitsplatz erfüllen sollte - er nennt gute Sozialleistungen des Betriebs, gesicherter Arbeitsplatz und gute Zusammenarbeit mit den Kollegen -, erfüllt. Nicht nur eine anspruchslöse Tätigkeit im Beruf kann - wie in den vorangegangenen Abschnitten gezeigt - positiv bewertet werden, das vorangegangene Beispiel zeigt, daß sogar ein Berufswechsel, der in eine reine Anlernertätigkeit führt und die zuvor absolvierte Ausbildung obsolet macht, vom Berufsanfänger nicht notwendigerweise negativ erlebt werden muß. Vielmehr kommt es auf die subjektiven Präferenzen und auf die grundlegende Einstellung zum erlernten Beruf an. Sind andere persönliche Vorstellungen - wie etwa "gutes Arbeitsklima" oder "Aufstiegsmöglichkeiten" - erfüllt, dann kann ein solcher Wechsel durchaus positiv bewertet werden.

Betrachtet man die gesamte Gruppe der Berufswechsler, so wird deutlich, daß die Gründe für den Berufswechsel durchweg auf betriebliche Gegebenheiten zurückzuführen sind. Zumeist ist er mit einem Betriebswechsel einhergegangen (vgl. Tabelle 4.3.1/1). In allen Fällen ist es primärer Wunsch der Absolventen, im erlernten Beruf tätig zu werden (vgl. Tabelle 4.3.1/5).

Der Wunsch, in jenem Beruf eine Beschäftigung zu finden, den die jeweiligen Absolventen erlernt haben, bedeutet freilich nicht, daß sie mit den beruflichen Tätigkeiten von Industriekaufleuten - so wie sie sie während der Ausbildung erfahren haben - voll zufrieden sind. Im Gegenteil scheint gerade bei den Berufswechslern eine deutliche Unzufriedenheit vorzuliegen. 75 % der Berufswechsler geben bereits zum Zeitpunkt der ersten Erhebung an, also zu einer Zeit, an dem der weitere Verbleib noch unklar ist, daß sie ihren Beruf nicht wiederwählen würden, ein im Vergleich zu den übrigen Fallgruppen herausragender Wert.

Diese vergleichsweise geringen Berufsidentifikationen, aber auch - wie das Fallbeispiel gezeigt hat - unterschiedliche subjektive Arbeitsplatzwartungen, sind vermutlich mitentscheidend dafür, daß die Berufswechsler ein Jahr nach Ausbildungsende trotz des Verlassens ihres erlernten Berufs mit ihrem gesamten Berufsverlauf insgesamt zufrieden sind. In nur einem der acht Fälle wird diesbezüglich eine Unzufriedenheit geäußert (vgl. Tabelle 4.3.1/1). Damit wird eine ähnlich hohe Zufriedenheit erreicht wie bei den anspruchsvoll tätigen Industriekaufleuten, und dies obwohl die Arbeitsbedingungen in der Berufseinstiegsphase im Vergleich zu dieser Gruppe deutlich ungünstiger sind.

In nur einem Fall ist es einem gelernten Industriekaufmann gelungen, nach einem Berufswechsel eine anspruchsvolle Sachbearbeitung auszuüben, in fünf Fällen werden rein abwicklungstechnische Arbeiten und in einem weite-

ren Fall reine Hilfsfunktionen ausgeübt; ein Berufswechler ist jetzt - wie im Fallbeispiel dargelegt - als "angelernter Arbeiter" tätig. Hinzu kommt, daß der Berufseinstieg dieser Gruppe im Gegensatz zu den anderen Gruppen mit großen Unsicherheiten verbunden zu sein scheint, denn die Hälfte vollzieht noch im ersten Jahr einen weiteren Tätigkeitswechsel (vgl. Tabelle 4.3.1/1). Hierbei handelt es sich häufig um solche Fälle, die zunächst vom Ausbildungsbetrieb im Rahmen eines befristeten Vertrages übernommen worden sind und danach ihren Ausbildungsbetrieb verlassen haben.

Die Berufswechler nehmen bezüglich der meisten Dimensionen der Arbeitsplatzbeurteilung eine mittlere Position zwischen den anspruchsvoll und den weniger anspruchsvoll tätigen Industriekaufleuten ein (vgl. Tabelle 4.3.1/1), so etwa bezüglich des Grades der selbständigen Arbeit und der zugewiesenen Verantwortung, der Verwertung des betrieblich Gelernten, der beruflichen Perspektiven und des Gehalts. In jenen Fällen, bei denen mehrere dieser Aspekte aus Sicht der Betroffenen negativ beurteilt werden - und dies ist bei drei der acht Probanden der Fall - werden auch die Arbeitsbedingungen als schlecht beurteilt. Auch bei den Berufswechlern sind Fragen der Eigenverantwortlichkeit bei der Arbeit und der Aufstiegsperspektiven maßgebliche Kriterien für deren Arbeitszufriedenheit.

Vergleicht man die personelle Struktur der Gruppe der Berufswechler mit jener der übrigen Gruppen, so fällt insbesondere der hohe Männeranteil auf - er liegt mit 50 % noch höher als bei der Gruppe der anspruchsvoll tätigen Sachbearbeiter (vgl. Tabelle 4.3.1/4). Bezüglich schulischer Vorbildung und Abschlußnoten der Berufsausbildung sind dagegen keine großen Abweichungen zu den anderen Gruppen festzustellen. Der vollzogene Berufswechsel dürfte daher kaum auf individuelle Leistungsunterschiede, sondern vielmehr - wie bereits dargelegt - auf betriebliche Gegebenheiten zurückzuführen sein, und hierbei vor allen Dingen auf eine fehlende Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb. Davon besonders betroffen sind Industriekauffrauen. Alle Absolventinnen, die ihren Beruf verlassen haben, haben auch ihren Ausbildungsbetrieb verlassen (müssen), und zwar in drei Fällen, weil sie nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten haben und in einem weiteren Fall, weil die Beschäftigungsperspektiven im Ausbildungsbetrieb ungünstig gewesen sind. Von den vier Industriekaufmännern, die ihren Beruf gewechselt haben, hat nur der oben dargestellte Fall des Isolierers kein Übernahmeangebot erhalten, die anderen drei Männer sind vom Ausbildungsbetrieb als "kaufmännische Angestellte" übernommen worden.

Auch innerhalb der Gruppe der Berufswechler deutet sich damit eine geschlechtsspezifische Disparität an. Während ehemalige Industriekaufmänner zumeist noch im Ausbildungsbetrieb verbleiben und dann als kaufmännische Sachbearbeiter weiter eingesetzt werden, ist der Grund für einen Berufswechsel bei Frauen vor allem in einem erzwungenen Betriebswechsel und den damit einhergehenden Risiken auf dem externen Arbeitsmarkt zu suchen.

Bürokaufleute

Knapp 30 % der Absolventen des Berufs werden laut Arbeitsvertrag nicht als Bürokaufmann/Bürokauffrau eingesetzt. Dieser Wert übertrifft den bei Industriekaufleuten deutlich (vgl. Tabelle 4.2/1).⁵⁹ Ähnlich wie bei den Industriekaufleuten ist auch bei den Bürokaufleuten der Berufswechsel häufig die Folge eines Betriebswechsels. Elf der 17 Berufswechsler bzw. - auf der Ebene der dreistelligen Berufskennziffer - acht der neun Berufswechsler haben ihren Ausbildungsbetrieb verlassen. Das Einsatzgebiet der Bürokaufleute ist also deutlich breiter als das der Industriekaufleute. Dies kommt auch in der Liste der frequentierten Berufe zum Ausdruck: Kaufmännische Sachbearbeiter/-in, Buchhalter/-in, Kreditsachbearbeiter/-in, Verkaufsgebietsarbeiterin, Organisationsprogrammierer, PC-Supporter/Anwendungsberater, DTP-Fachkraft, Verwaltungsangestellte, Personalsachbearbeiterin.

Auch branchenspezifisch zeigt sich für Bürokaufleute ein breites Einsatzfeld. So sind nach den vorliegenden Ergebnissen Bürokaufleute in Industrie, Handel, Handwerk, Banken und im Öffentlichen Dienst beschäftigt. In diesem breiten Einsatzfeld kommt der Querschnittscharakter (vgl. THOMAS 1989) des Berufs zum Ausdruck. Die Absolventen dieses Berufs haben Zugang zu vielen Tätigkeitsbereichen in nahezu allen Branchen, vor allem im Bereich Sekretariats-, Rechnungs- und Personalwesen, zum Teil aber auch im DV-Bereich.

Die Beurteilung der Tätigkeit nach einem Berufswechsel ist insgesamt positiv: Auch wenn überdurchschnittlich viele ehemalige Bürokaufleute angeben, sie könnten nur wenig vom betrieblich Gelernten verwenden, so beurteilen die meisten Berufswechsler ihre Arbeit als anspruchsvoll, der erforderliche Grad an Selbständigkeit sei hoch und ihre Arbeitsbedingungen gut (vgl. Tabelle 4.3.1/6). Auch mit dem Gehalt äußern sich vergleichsweise viele zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Bezüglich der anderen Arbeitsplatzbelastungen⁶⁰ schneiden die Berufswechsler ebenfalls vergleichsweise günstig ab, allerdings bei einer relativ großen Streuung, die auf die Heterogenität der Gruppe - sie enthält Absolventen in anspruchsvoller und weniger anspruchsvoller Beschäftigung - zurückzuführen ist.

Vor diesem Hintergrund ist es auch nicht verwunderlich, daß sich auch die meisten Berufswechsler über ihre Arbeitsbedingungen und über ihren bisherigen Berufsverlauf zufrieden äußern (vgl. Tabelle 4.3.1/6). Im Unterschied zu den Industriekaufleuten scheint ein Berufswechsel für Bürokaufleute offensichtlich mit weniger Risiken verbunden. Es stellt sich die Frage, warum ein Berufs-/Betriebswechsel für Industriekaufleute in der Beurteilung der Betroffenen häufig zu wenig anspruchsvollen Tätigkeiten, bei Bürokaufleuten dagegen zu anspruchsvollen Tätigkeiten führen. Hierfür spielen sicherlich die relativ breiten Einsatzmöglichkeiten der Absolventen eines Querschnittsberufs eine Rolle. Die ausbildungsadäquaten Einsatzmöglichkeiten von Industriekaufleuten sind da-

⁵⁹ Beschränkt man die Definition eines Berufswechsels auf die dreistellige Berufskennziffer, so haben neun Bürokaufleute - entsprechend 15,6 % - ihren erlernten Beruf verlassen gegenüber 7,7 % bei den Industriekaufleuten.

⁶⁰ Berufswechsler, die eine anspruchsvolle Tätigkeit ausüben, geben im Vergleich zu den anderen Gruppen an, daß ihre Tätigkeit seltener monoton ist, bei Fehlern häufig zu großen Verlusten führt, häufiger die ganze Konzentration auf bestimmte Einzelheiten erfordert, häufiger erfordert, verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig im Auge zu behalten. Bezüglich der drei letzten Kriterien geben Berufswechsler in weniger anspruchsvoller Sachbearbeitung eine ähnlich positive Bewertung ab. Allerdings wird von ihnen häufiger die Arbeit als monoton und durch Arbeitsvorgaben eingeschränkt beurteilt. Auch Kundenkontakte kommen bei ihnen nur sehr selten vor.

gegen beschränkt. Aber es dürfte ein zweiter Faktor von Bedeutung sein. Denn betrachtet man die Einstellungen und Aktivitäten von Industriekaufleuten in der Berufseinstiegsphase, so spricht vieles auch für einen im Vergleich zu Bürokaufleuten größeren beruflichen Erwartungshorizont. So ist bei ihnen nicht nur die Berufszufriedenheit deutlich höher, auch die beruflichen Aufstiegswünsche sind bei ihnen deutlich stärker ausgeprägt. Auch das inhaltliche Interesse an der beruflichen Tätigkeit ist bei Industriekaufleuten vergleichsweise hoch. So ist bei ihnen der Aspekt "interessante Arbeit" das wichtigste Arbeitsplatzkriterium, bei den Bürokaufleuten rangiert dies erst an vierter Stelle. Dies spiegelt sich auch bei den Weiterbildungsmotiven wider. Bei den Industriekaufleuten ist dies vor allem ein beruflicher Aufstieg, bei den Bürokaufleuten "mehr Geld". Schließlich sprechen auch die vergleichsweise umfangreichen Weiterbildungsaktivitäten der Industriekaufleute für höhere berufliche Erwartungen und Ansprüche.

Möglicherweise werden in der Ausbildung bei den Industriekaufleuten Erwartungen auf bessere Positionen geweckt. Hierfür sprechen auch Aussagen von Bürokaufleuten in den Intensivinterviews, nach denen den Absolventen die unterschiedliche hierarchische Positionierung von Industrie- und Bürokaufleuten durchaus bewußt ist. Sind aber die beruflichen Aspirationen hoch - und dabei dürfte auch das insgesamt höhere schulische Eingangsniveau der Industriekaufleute von Bedeutung sein -, so ist das Risiko, nach einem Wechsel von der beruflichen Tätigkeit enttäuscht zu werden, hoch, währenddessen umgekehrt bei Bürokaufleuten eine solche Gefahr weitaus seltener besteht.

Einzelhandelskaufleute

Acht Absolventen des Berufs werden laut Arbeitsvertrag am Ende ihres ersten Berufsjahres nicht als Einzelhandelskaufmann bzw. -frau eingesetzt. Etwa jeder Vierte hat damit seinen Ausbildungsberuf verlassen. Auf der Ebene der dreistelligen Berufskennziffer haben sechs Berufsanfänger einen Berufswechsel vollzogen, die anderen beiden Einzelhandelskauffrauen werden am Ende ihres ersten Berufsjahres als Substitutinnen eingesetzt.

Beide Einzelhandelskauffrauen (EK 310 und EK 304), die jetzt als Substitutinnen eingesetzt werden, verfügen bereits zu Beginn ihrer Ausbildung über eine Studienberechtigung. Ihre Ausbildung absolvieren sie in einem Groß- bzw. Mittelbetrieb des Handels. Beide sind mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen zufrieden und absolvieren auch ihre Ausbildung überdurchschnittlich gut. Während bei der einen Einzelhandelskauffrau (EK 304) bereits schon parallel zur Ausbildung eine innerbetriebliche Weiterbildung zur Substitutin erfolgt und auch am Ende diese Beschäftigungsperspektive für die Betroffene klar ist, verläuft der Berufsweg der anderen Einzelhandelskauffrau etwas komplizierter. Zunächst wird sie für drei Monate im ehemaligen Ausbildungsbetrieb als Einzelhandelskauffrau eingesetzt. Danach beginnt eine neunmonatige Phase der Einarbeitung zur Substitutin, in der sie diverse innerbetriebliche Vollzeit-Seminare frequenziert. Themenbereiche sind "Arbeitsrecht, Kommunikation/Kooperation, Warenwirtschaft, BWL/VWL, Organisation/Personalplanung/Wettbewerbsrecht, integrierte Betriebsergebnisplanung". Im Sommer 1990 erhält sie dann eine Stelle als Substitutin.

In beiden dargestellten Fällen ist nicht nur die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und mit dem jeweiligen Berufsverlauf hoch, auch hat die Weiterbildung bei beiden Einzelhandelskauffrauen einen hohen Stellenwert zur Realisierung ihrer Aufstiegswünsche. Beide geben als wichtigste Gründe für Weiterbildung die Aspekte "Aufstieg" und "Verdienst" an, und beide sehen auch entsprechende Perspektiven im Betrieb. Daher ist es auch

nicht verwunderlich, daß sie über die bereits absolvierten Seminare hinaus und trotz der Realisierung eines beruflichen Aufstiegs in der beruflichen Hierarchie weitere Weiterbildungsaktivitäten planen.

Alle anderen Berufswechsler haben dagegen an Weiterbildung im Rahmen der Berufseinstiegsphase überhaupt noch nicht partizipiert. Dabei dürfte die Art der Tätigkeit eine entscheidende Rolle spielen. Vier gelernte Einzelhandelskaufleute werden als Verkäufer/-in eingesetzt, eine als Verwaltungsangestellte und eine weitere wird Mitarbeiterin in der Auszeichnung. In vier dieser sechs Fälle geht der Berufswechsel mit einem Betriebswechsel einher. Nur eine als Verkäuferin eingesetzte gelernte Einzelhandelskauffrau stuft sich dabei als "qualifizierte Angestellte" ein.

Ein Berufs- und Betriebswechsel ist für Einzelhandelskaufleute offensichtlich mit besonderen Risiken verbunden. Ihr Qualifikationsprofil der Ausbildung ermöglicht kaum qualifizierte Tätigkeiten außerhalb des erlernten Berufs. Die problematische Situation dieser Berufsanfänger kommt auch in Tabelle 4.3.1/12 zum Ausdruck, in der angesichts der grundsätzlichen Verschiedenartigkeit bei den Berufswechslern zusätzlich jene Teilgruppe ausgewiesen wird, die nicht als Substituten tätig geworden sind. Diese zuletztgenannte Gruppe ist im Vergleich zu den anderen Gruppen häufig mit unsicheren Arbeitsverhältnissen bei ungünstigen Aufstiegsperspektiven und geringer Verwertung des in der Ausbildung Gelernten konfrontiert. Die Unzufriedenheit ist in dieser Gruppe infolgedessen auch vergleichsweise hoch.

Die Gründe für einen Berufswechsel sind - wie bereits dargestellt - häufig auf das Verlassen des Ausbildungsberufs zurückzuführen. Leistungskriterien⁶¹ dürften dagegen - wie in den anderen Berufen - auch kaum eine Bedeutung haben (vgl. Tabelle 4.3.1/14). Dagegen ist der hohe Frauenanteil in der Gruppe der Berufswechsler auffällig. Besonders Frauen sind davon bedroht, nicht als Einzelhandelskaufleute tätig zu werden; sie werden vor allem als Verkäuferin eingesetzt. Die Benachteiligung von Frauen beim Übergang von der ersten Stufe der Ausbildung in die zweite findet hier ihre Fortsetzung beim Übergang in die Erwerbstätigkeit. Obschon diesen Frauen der Übergang in die zweite Stufe gelungen ist, was vielen Verkäuferinnen im Gegensatz zu den Verkäufern bereits häufig nicht gelingt, werden sie zu Beginn ihres Berufslebens wieder so beschäftigt, als ob sie diese zweite Stufe gar nicht absolviert hätten.

4.3.3 Der Weg in den Hochschulbereich

Sechs ehemalige Industriekaufleute haben zum Zeitpunkt der zweiten Befragung ein Hochschulstudium begonnen; dabei sind männliche Absolventen mit vier Fällen stärker vertreten. Bis auf einen einzigen Absolventen sind diese Jugendlichen zunächst im Ausbildungsbetrieb und auch im erlernten Beruf verblieben, wengleich durchweg mit einem befristeten Arbeitsvertrag.⁶²

⁶¹ Gemessen an der schulischen Vorbildung oder den Abschlußnoten der Berufsausbildung.

⁶² In einem Fall fehlt die Angabe, ob es sich um einen befristeten oder unbefristeten Vertrag gehandelt hat.

Auch wenn in der ersten Befragung zum Teil von den Jugendlichen eine solche Übernahme erwartet worden ist, besteht bereits am Ende der Ausbildung bei allen Jugendlichen der Wunsch, ein Studium zu beginnen (vgl. Tabelle 4.3.1/5). Daher ist zu vermuten, daß die Tätigkeit im Betrieb von den Jugendlichen nur als Zwischenlösung bis zum Semesterbeginn aufgefaßt wird. So ist es auch nicht verwunderlich, daß drei der fünf Fälle, die zunächst erwerbstätig gewesen sind, mit wenig anspruchsvoller oder gar rein abwicklungstechnischer Arbeit betraut worden sind; zwei Berufsanfänger - in beiden Fällen männliche Industriekaufleute - sind in der anspruchsvollen Sachbearbeitung eingesetzt worden.

Die Gründe für die Studienaufnahme sind vielfältig, wie die folgenden Fallbeispiele zeigen.

Eine Industriekauffrau (IK 6002) wird in einem Großbetrieb der Industrie ausgebildet und ist sowohl mit den Ausbildungsbedingungen als auch mit ihrem Ausbildungsberuf zufrieden. Sie kann häufig selbständig arbeiten und erwirbt auch relativ umfangreiche DV-Qualifikationen. Ihre Ausbildung schließt sie mit einer Note von 2 und guten Noten im Berufsschul-Abschlußzeugnis ab. Am Ende ihrer Ausbildung erwartet sie eine Übernahme vom Ausbildungsbetrieb im erlernten Beruf, äußert aber bereits den Wunsch, ein Studium aufzunehmen.

Bis zum Semesterbeginn - insgesamt 8 Monate - verbleibt sie dann im Ausbildungsbetrieb und wird auch im erlernten Beruf - im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages - beschäftigt. Allerdings werden ihr nach eigenen Angaben reine Hilfsfunktionen übertragen. Dennoch empfindet sie die Arbeitsbedingungen für gut. Im Herbst realisiert sie dann ihren Wunsch und nimmt ein Hochschulstudium in der Fachrichtung Wirtschaftswissenschaften auf. Vom betrieblich Gelernten kann sie jetzt nur wenig verwenden, von den in der Berufsschule erworbenen Kenntnisse dagegen sehr viel.

Trotz der insgesamt positiven Beurteilung ihrer Ausbildung, verläßt also diese Industriekauffrau ihren Ausbildungsbetrieb. Die Gründe hierfür sind auch in den konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten ihres Ausbildungsbetriebs zu suchen. So nennt sie als Grund für das Verlassen ihres Ausbildungsbetriebs, daß dort die Aufstiegs- und Einkommensperspektiven ungünstig sind. Dementsprechend nennt sie als Grund für die Studienaufnahme, daß ihr die letzte Tätigkeit nicht gefallen hat. Diese Einschätzung der Absolventin korrespondiert mit den obengenannten Ergebnissen, daß gerade Industriekauffrauen damit rechnen müssen, mit einer wenig anspruchsvollen Sachbearbeitung konfrontiert zu werden.

Ein anderer Grund für die Studienaufnahme ist bei einem Industriekaufmann zu vermuten, der ebenfalls in einem Großbetrieb der Industrie ausgebildet worden ist (IK 6028). Er kritisiert die schlechten Ausbildungsbedingungen und würde - wenn er erneut seine Berufswahl treffen könnte - lieber gleich studieren. Er kann während seiner Ausbildung nur selten selbständig arbeiten, erwirbt aber relativ umfangreiche Qualifikationen im DV-Bereich. So absolviert er bereits während der Ausbildung zwei DV-Kurse, und zwar "Einführung in die DV" und "Textverarbeitung". Auch bezüglich des Arbeitens mit Tabellenkalkulationsprogrammen und dem Betriebssystem erwirbt er nach eigenen Angaben gründliche Kenntnisse. Aber gerade dieser intensive DV-Kontakt scheint für diesen Industriekaufmann problematisch gewesen zu sein, denn auf die Frage, ob er glaubt, daß Kenntnisse in diesem Bereich karriereförderlich sind, kreuzt er nicht nur die vorgegebene Antwortkategorie "ja, es fördert den beruflichen Aufstieg" an, sondern setzt manuell noch den Zusatz "leider" hinzu. Auch sind seine Einstellungen zum Bereich der neuen Technologien - gemessen an der Frage-Batterie nach MÜLLER-BÖLING (1985)⁶³ - mit einem ADVWERTP und einem ADVWERTG von jeweils 80 äußerst negativ; zumeist kreuzt er bei den Einstellungsfragen zum DV-Bereich immer die extrem negativen Antworten an.

⁶³ Zur Interpretation der Daten: vgl. STENDER (1990).

Zum Zeitpunkt der ersten Erhebung plant er vor diesem Hintergrund, ein Studium aufzunehmen oder aber sich umschulen zu lassen. Ein Weiterbildungsinteresse im beruflichen Bereich hat er nicht, lediglich in den nicht-berufsbezogenen Bereichen äußert er ein Weiterbildungsinteresse. Die Ausbildung selbst beendet er mit vergleichsweise ungünstigem Ergebnis, und zwar mit einer Gesamtnote von 3 bei durchschnittlichen Noten im Abschlußzeugnis der Berufsschule.

Trotz dieser Erfahrungen verbleibt er zunächst für neun Monate im Betrieb und arbeitet als qualifizierter Sachbearbeiter im erlernten Beruf. Mit den dortigen Arbeitsbedingungen ist er sogar zufrieden, dennoch ist er mit seinem gesamten Berufsverlauf unzufrieden. Im Herbst verläßt er dann den Ausbildungsbetrieb und nimmt ein Studium auf. Als Gründe nennt er seine Unzufriedenheit mit der Tätigkeit, die geringen Aufstiegs- und Einkommensperspektiven sowie die befristete Übernahme. Der entscheidende Grund für die Studienaufnahme dürfte aber in den Arbeitsinhalten liegen: Offensichtlich kann sich dieser Berufsanfänger mit den in der Ausbildung in der Berufseinstiegsphase erfahrenen Tätigkeiten nicht identifizieren. Dies kommt nicht nur in den negativen Äußerungen über seine Ausbildung und seinen Berufsverlauf zum Ausdruck, sondern findet auch darin eine Bestätigung, daß er sich im Rahmen seines Berufswahlprozesses um Ausbildungsstellen in anderen Berufen bemüht hat, aber keine Stellenangebote erhalten hat. Daher ist es auch wenig verwunderlich, daß er jetzt im Rahmen seines Hochschulstudiums nicht wie alle anderen Absolventen dieser Gruppe die Fachrichtung Wirtschaftswissenschaften gewählt hat, sondern ein Psychologie-Studium aufgenommen hat. Für ihn bedeutet dies auch nicht - wie bei allen anderen in dieser Gruppe - eine systematische Fortsetzung seines bisherigen Berufsweges, sondern eher ein systematischer Ausstieg aus dem bisherigen Weg, für ihn beginnt mit dem Studium "etwas völlig neues".

Im vorliegenden Fall stellt die Aufnahme des Studiums offensichtlich den Versuch einer Revision einer fehlgeleiteten Berufswahl dar.

Im dritten Fall (IK 6001) ist ein Industriekaufmann in einem großen Mittelbetrieb der Industrie ausgebildet worden. Er ist mit den Ausbildungsbedingungen und dem Ausbildungsberuf zufrieden, kann häufig selbständig arbeiten und erwirbt auch im DV-Bereich umfangreiche Qualifikationen. Auch kann er bereits während der Ausbildung drei vom Arbeitgeber finanzierte Weiterbildungskurse in den Bereichen "DV", "Sprachen" und "Stenographie/Schreibmaschine" besuchen. Die Ausbildung beendet er mit der Gesamtnote 1 und guten Abschlußnoten auf dem Berufsschulzeugnis. Im Ausbildungsbetrieb wird er nach Ausbildungsende im erlernten Beruf als qualifizierter Sachbearbeiter eingesetzt. Die Arbeitsbedingungen sind sehr gut und die Tätigkeiten erfordern einen hohen Grad an Eigenverantwortlichkeit.

Trotz dieser günstigen Beurteilungen beginnt er im Herbst ein Studium der Wirtschaftswissenschaften. Als Grund hierfür gibt er an, daß er "schon immer studieren wollte", und diesen Wunsch hat er auch bereits schon in der ersten Befragung angegeben.

In diesem Fall scheint also der Berufsanfänger mit seinem Studium, seinen ursprünglichen Wunsch zu realisieren. Möglicherweise betrachtet er die gesamte Ausbildung nur als Zwischenlösung zur Minimierung der Arbeitsmarktrisiken von Hochschulabsolventen, jedenfalls erwartet dieser ehemalige Industriekaufmann von seiner zuvor absolvierten Ausbildung später Vorteile. Aus seiner Sicht ist daher die Aufnahme des Studiums auch eine Fortsetzung des begonnenen Berufsweges.

Auch wenn die vorgenannten Beispiele auf abweichende, individuell bedingte Gründe für die Aufnahme eines Studiums hindeuten, so scheinen, insbesondere die in der Ausbildung erfahrenen Tätigkeiten und die im Betrieb absehbaren Karrieremöglichkeiten für den größten Teil dieser Absolventengruppe - und dabei handelt es sich insbesondere um männliche Jugendliche mit überdurchschnittlichen Abschlußnoten (vgl. Tabelle 4.3.1/4) - eine entscheidende Rolle zu spielen. So äußern sie sich bezüglich ihrer Ausbildung im Vergleich zu den anderen Gruppen häufig negativer (vgl. Tabelle 4.3.1/5). Nur ein Drittel würde den Ausbildungsberuf wieder ergreifen, und niemand äußert den Wunsch, in diesem Beruf tätig zu werden. Während ihrer Ausbildung können sie ver-

gleichsweise selten selbständig arbeiten, und DV-Qualifikationen erwerben sie ebenfalls nur ausnahmsweise. Daher ist es wenig verwunderlich, daß von den sechs Jugendlichen dieser Gruppe immerhin vier angeben, sie hätten das Studium angesichts mangelnder Aufstiegs- und Einkommensperspektiven und einer Unzufriedenheit mit den jeweiligen Tätigkeiten aufgenommen.

Die Ausbildungserfahrungen und die absehbaren Perspektiven haben für diese Jugendlichen offensichtlich eine starke Bedeutung für die Entwicklung der beruflichen Pläne. Das Studium wird hier als systematische Fortsetzung des eingeschlagenen Berufsweges⁶⁴ - insgesamt fünf der sechs Jugendlichen dieser Gruppe geben dies an und wählen dementsprechend auch die Fachrichtung Wirtschaftswissenschaften - betrachtet, möglicherweise, weil sie sich hiervon eine Verbesserung ihrer Karrierechancen erhoffen. Darauf deutet jedenfalls hin, daß wiederum fünf Berufsanfänger sich von der zuvor absolvierten Ausbildung später Vorteile erwarten.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, daß das Studium zumeist als sinnvolle Fortsetzung des Berufsweges und als Ausweg aus einer perspektivlosen Situation im Betrieb gesehen wird. Es kann aber auch - wie ein Fallbeispiel gezeigt hat - als ein Ausstieg angesichts einer fehlgeleiteten Berufswahl angesehen werden. Umgekehrt kann aber aus Sicht der Jugendlichen auch - wie ein anderes Fallbeispiel gezeigt hat - die gesamte Ausbildung nur als Zwischenstation für ein von vorn herein geplantes Studium angesehen werden.

4.3.4 Sonderwege nach Ausbildungsende

4.3.4.1 Wege durch die Arbeitslosigkeit

Nur sehr wenige ausgebildete Kaufleute haben in ihrer Berufseinstiegsphase Erfahrungen mit längeren Arbeitslosigkeitsphasen gemacht. Eine statistische Auswertung erübrigt sich deshalb. Daher sollen im folgenden diese Fälle einzeln kurz geschildert werden. Sie verdeutlichen die Gründe, die aus der Sicht der Betroffenen zur Arbeitslosigkeit geführt haben, aber auch die Umgehensweise mit dieser Situation.

Im ersten Fallbeispiel (IK 801) wird ein Industriekaufmann in einem großen Mittelbetrieb⁶⁵ der Industrie ausgebildet. Er ist einer der wenigen Industriekaufleute, die "lediglich" über die Fachoberschulreife verfügt. Um einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden, ist er außerordentlich konzessionsbereit. So würde er einen Ortswechsel "irgendwo in der BRD", finanzielle Einbußen, vorübergehende Teilzeitarbeit oder Arbeitslosigkeit, auch einen Berufswechsel, aber höchstens nur für 3 Jahre, in Kauf nehmen.

Nach Ausbildungsende wird er vom Betrieb im erlernten Beruf beschäftigt, aber nur im Rahmen eines Drei-Monats-Vertrages. In diesem Zeitraum ergreift er umfangreiche Bewerbungsaktivitäten. Er läßt sich beim Arbeitsamt registrieren und bewirbt sich insgesamt 50mal; keine Bewerbung führt jedoch zu einem Bewerbungsgespräch. Nach Auslaufen des befristeten Vertrages wird er infolgedessen arbeitslos.

⁶⁴ Dies ist um so erstaunlicher, da durchweg alle Studienanfänger angegeben haben, sie könnten vom betrieblich Gelernten nur wenig gebrauchen. Dagegen sind die in der Berufsschule erworbenen Kenntnisse offensichtlich häufiger sinnvoll verwertbar. So geben vier der sechs Studenten an, sie könnten viel von dem verwenden, was sie in der Berufsschule erlernt haben.

⁶⁵ Unter großem Mittelbetrieb soll im folgenden eine Betriebsgröße zwischen 50 und 1.000 Beschäftigte verstanden werden.

Als Gründe für seine Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche nennt er zum einen, daß es in seiner erreichbaren Nähe zu wenig Arbeitsplätze gäbe und daß er keinen guten Prüfungsabschluß hätte - seine Gesamtnote beträgt lediglich 4. Dieser Berufsanfänger bleibt zwei Monate arbeitslos und schließt dann eine Weiterbildungsphase an, um Lücken in der Ausbildung zu schließen. Die Kurse werden vom Arbeitsamt finanziert. Zunächst absolviert er einen fünfwöchigen Kurs in "DV" und daran anschließend einen neunmonatigen Kurs "Anwendungen im Büro (auch DV)" - so die offenen Antworten des ehemaligen Absolventen. Beide Kurse schließt er mit einem Zertifikat ab.

Trotz der erfolgreichen Teilnahme an diesen Maßnahmen wird er im August 1990 wieder arbeitslos und bleibt es bis Februar 1991, und dies, obwohl er bereit ist, "lange Strecken zur Arbeit zu fahren", "eine befristete Stelle" anzunehmen und "weniger Lohn/Gehalt in Kauf" zu nehmen. Erst im Frühjahr 1991 gelingt es ihm, in einem industriellen Großbetrieb eine Stelle als "Sachbearbeiter im Versand" mit weniger anspruchsvoller Arbeit zu erhalten. Trotz des geringen Grades an Eigenverantwortung bei der Arbeit ist er mit den derzeitigen Arbeitsbedingungen zufrieden. Dafür spielt sicherlich eine Rolle, daß eine wesentliche Bedingung für einen Arbeitsplatz - aus seiner Sicht die Arbeitsplatzsicherheit - erfüllt ist. Dennoch scheint die Berufseinstiegsphase für ihn noch nicht abgeschlossen und von weiteren Unwägbarkeiten bedroht zu sein. So sieht er keine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und beurteilt die Gefahr, gegen seinen Willen versetzt oder entlassen zu werden, als groß.

In einem anderen Fall wird ein Bürokaufmann (BK 506) in einem kleinen Mittelbetrieb des Handwerks ausgebildet. Am Ende der Ausbildung ist er weder mit dem erlernten Beruf zufrieden - müßte er noch einmal seine Berufswahl treffen, würde er lieber gleich weiter zur Schule gehen - noch mit den Ausbildungsbedingungen - so beurteilt er seine Ausbildung im Ausbildungsbetrieb als eher schlecht. Mit Mikroelektronik ist er in seiner Ausbildung überhaupt noch nicht konfrontiert worden - im Ausbildungsbetrieb wird auch nicht mit DV gearbeitet.

Am Ende der Ausbildung ist ihm die Arbeitslosigkeits-Perspektive durchaus schon bewußt, dennoch hat er nach eigenem Bekunden noch nichts getan, um einen Arbeitsplatz zu bekommen. Zwar ist er durchaus konzessionsbereit, um eine gewünschte Stelle zu bekommen - nur Teilzeit-Arbeit oder Arbeitslosigkeit will er nicht in Kauf nehmen. Seine Ausbildung beendet er mit einer Gesamtnote von 2, dennoch ist es ihm auch ein Jahr nach Ausbildungsende noch nicht gelungen, eine Arbeitsstelle zu erhalten. Vom ehemaligen Arbeitgeber wird er nicht übernommen und eine neue Stelle hat er bislang nicht erhalten. Ein zentraler Grund für seine unbefriedigende Situation ist - so seine offene Antwort auf die Frage nach den Gründen für seine Schwierigkeiten -, daß es noch nicht klar sei, ob er in der nächsten Zeit zur Bundeswehr bzw. zum Zivildienst muß. In diesem Fall erweist sich die mögliche Bundeswehr-Tätigkeit als außerordentliches Beschäftigungshemmnis. Für den "Berufsanfänger" hat dieses Hemmnis gravierende Auswirkungen. So hat dieser Fehlstart ins Berufsleben eine große Unzufriedenheit beim Betroffenen zur Folge. Mit dem bisherigen Verlauf seines Berufslebens ist er "sehr unzufrieden". Angesichts der problematischen Situation plant er nunmehr, ab August 1990 wieder zur Schule zu gehen. Diesen Plan realisiert er auch, wie der dritten Erhebung zu entnehmen ist. So wechselt er auf die Fachoberschule in Abendform. Im November 1990 gelingt es ihm dann, eine Stelle als Sachbearbeiter in einem Großbetrieb der Industrie zu erhalten, allerdings wird er dort mit stark formalisierten/routinisierten Arbeiten betraut, die nur eine geringe Eigeninitiative erfordern. Den Besuch der Fachoberschule setzt er parallel fort, um die Fachhochschulreife nachzuholen. Über seinen gesamten Berufsverlauf äußert er sich nunmehr zufrieden. Hierbei dürfte auch eine Rolle spielen, daß er noch berufliche Aufstiegsperspektiven sieht.

Der Besuch der Fachoberschule ist für diesen Bürokaufmann offensichtlich ein Ausweg aus seiner unbefriedigenden Situation. Er gibt diesen auch nicht auf, nachdem er eine Stelle gefunden hat. Jetzt dürfte der nachträgliche Erwerb der Fachhochschulreife für ihn die Funktion haben, seine Chancen auf dem internen oder externen Arbeitsmarkt zu verbessern bzw. sich Optionen auf den Zugang zum Hochschulbereich zu öffnen.

Auch bei einer anderen Absolventin (BK 121) hat die Statuspassage noch nicht zu einem stabilen Beschäftigungsverhältnis geführt. Sie wird im Öffentlichen Dienst ausgebildet und ist mit ihrer Ausbildung insgesamt unzufrieden. So würde sie ihren Ausbildungsberuf nicht wiederwählen, und ihre Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule bezeichnet sie als eher schlecht. Am Ende der Ausbildung sind ihre Beschäftigungsperspektiven - wie sie angibt - noch völlig unklar. Um eine geeignete Stelle zu bekommen, ist sie in jeder Hinsicht konzessionsbereit, dennoch wird sie nur befristet, und zwar für drei Monate, übernommen. Auf dieser Stelle erledigt sie dann nur wenig anspruchsvolle Tätigkeiten.

In dieser Zeit ergreift sie umfangreiche Bewerbungsaktivitäten. Sie läßt sich beim Arbeitsamt registrieren, bewirbt sich 40mal schriftlich und führt zehn Bewerbungsgespräche, aber keines führt zum Erfolg, vorliegende Stellenangebote entsprechen nicht ihrer Ausbildung. Sie würde durchaus Unannehmlichkeiten in Kauf nehmen, um eine Arbeitsstelle zu erhalten. Beispielsweise würde sie auch eine lange Strecke zur Arbeit fahren, eine befriedigende Stelle oder auch schwere Arbeit annehmen. Auch äußert sie sich - wie in der ersten Befragung - weiterbildungsbereit, um eine solche Stelle zu bekommen. Dies kommt auch darin zum Ausdruck, daß sie während ihrer Arbeitslosigkeitsphase einen fünfwöchigen Vollzeitkurs "Einführung in die DV" besucht hat. Damit will sie Lücken in ihrer Ausbildung schließen und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Trotz aller Aktivitäten auch im Weiterbildungsbereich haben ihre Bemühungen bislang nicht zum Erfolg geführt, sie bleibt arbeitslos und ist mit ihrem bisherigen Berufsverlauf "sehr unzufrieden".⁶⁶

Auch in den Intensivinterviews findet sich ein Beispiel, bei dem eine junge Bürokauffrau nach vielen Arbeitsplatzwechseln im ersten Berufsjahr in die Arbeitslosigkeit einmündet (vgl. Fallstudie B3). Nach einer befristeten Übernahme ist sie für ein halbes Jahr in einem anderen Betrieb beschäftigt und erledigt dort wenig anspruchsvolle Tätigkeiten, mit den sie unzufrieden ist. Hinzu kommen Probleme mit den Kollegen, die sogar gesundheitliche Folgen haben. Ihre Unzufriedenheit ist so groß, daß sie diese Stelle wieder verläßt. Stattdessen akzeptiert sie sogar ein weitaus ungesicherteres, nämlich befristetes Arbeitsverhältnis.

Zum Zeitpunkt der dritten Erhebung ist sie erwerbslos und nimmt an einem Fortbildungskurs im DV-Bereich teil. Obwohl sie sich darum bemüht hat, habe sie keine Angebote erhalten. Infolgedessen äußert sie sich in der dritten Erhebung sogar noch unzufriedener über ihren bisherigen Berufsverlauf als sie es schon in der zweiten Befragung getan hat. Um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und um Lücken der Ausbildung zu schließen, besucht sie einen zehnmonatigen DV-Kurs. Schon während der Ausbildung hat sie an einem dreiwöchigen Vollzeitkurs zu diesem Thema teilgenommen. Offensichtlich weist sie der DV einen hohen Stellenwert zu, wenn es um die Verbesserung ihrer Berufssituation geht. Dafür spricht auch, daß sie der DV eine hohe Karrierebedeutsamkeit zumißt. Auf die Frage, ob Kenntnisse im DV-Bereich ihrer Ansicht nach ihre Berufskarriere positiv beeinflussen könnte, antwortet sie am Ende ihrer Ausbildung, daß solche Kenntnisse den beruflichen Aufstieg fördern würde. In der dritten Befragung gibt sie als Antwort auf dieselbe Frage sogar an, daß ohne DV nichts gehen würde. Auch in den Intensivinterviews wird ihr Einschätzung der DV deutlich:

"Also EDV wird ... zu 99,9 % gebraucht ... Also in sämtlichen Firmen steht mittlerweile 'n Computer ... ich bin die ganzen drei Jahre immer mit 'm Computer im Büro rumgekommen ... Ja, es wär' besser, wirklich mehr inne Hand zu haben über solche Sachen (gemeint ist DV, d. Verf.)" (BK 5168 entsprechend BK 3 in den Intensivinterviews, Fallstudie B3).

Auch bei zwei Einzelhandelskauffleuten können Arbeitslosigkeitsphasen festgestellt werden. In einem Fall ist eine Berufsunfähigkeit ursächlich mit der Folge, daß der Proband ein Jahr nach Ausbildungsende an einer Umschulungsmaßnahme zum Verwaltungsfachangestellten teilnimmt. In einem anderen Fall ist eine fehlende Übernahme Ausgangspunkt der Arbeitslosigkeit. Auch diese Probandin ist zu einer Weiterbildungsmaßnahme beim Arbeitsamt gemeldet. Zum Zeitpunkt der dritten Erhebung ist es dieser Berufsanfängerin dann gelungen, in ein Arbeitsverhältnis - bei allerdings wenig anspruchsvollen Tätigkeiten - einzumünden.

Faßt man die Fälle unserer Untersuchung zusammen, so läßt sich feststellen, daß die Gründe für Arbeitslosigkeit zwar sehr unterschiedlich sind - schlechte Noten, drohende Bundeswehrzeit, mangelnde Berufserfahrung und gesundheitliche Gründe werden genannt -, die Umgehensweise damit ist jedoch in allen Fällen sehr ähnlich. Durchweg alle Betroffenen sind außerordentlich aktiv im Hinblick auf Bewerbungen und konzessionsbereit bei der Arbeitsplatzsuche. Eine ganz wichtige Funktion übernimmt in diesen Fällen die Weiterbildung, nicht weil sie sich als Passepartout für das Beschäftigungssystem erweist, sondern weil sie für die Betroffenen zumindest eine sinnvolle Art der Beschäftigung eröffnet und zugleich die Hoffnung auf eine Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt nährt. Die Arbeitslosen unserer Untersuchung sind die weiterbildungsaktivsten der gesamten Po-

⁶⁶ An der dritten Erhebung nimmt diese Bürokauffrau nicht teil.

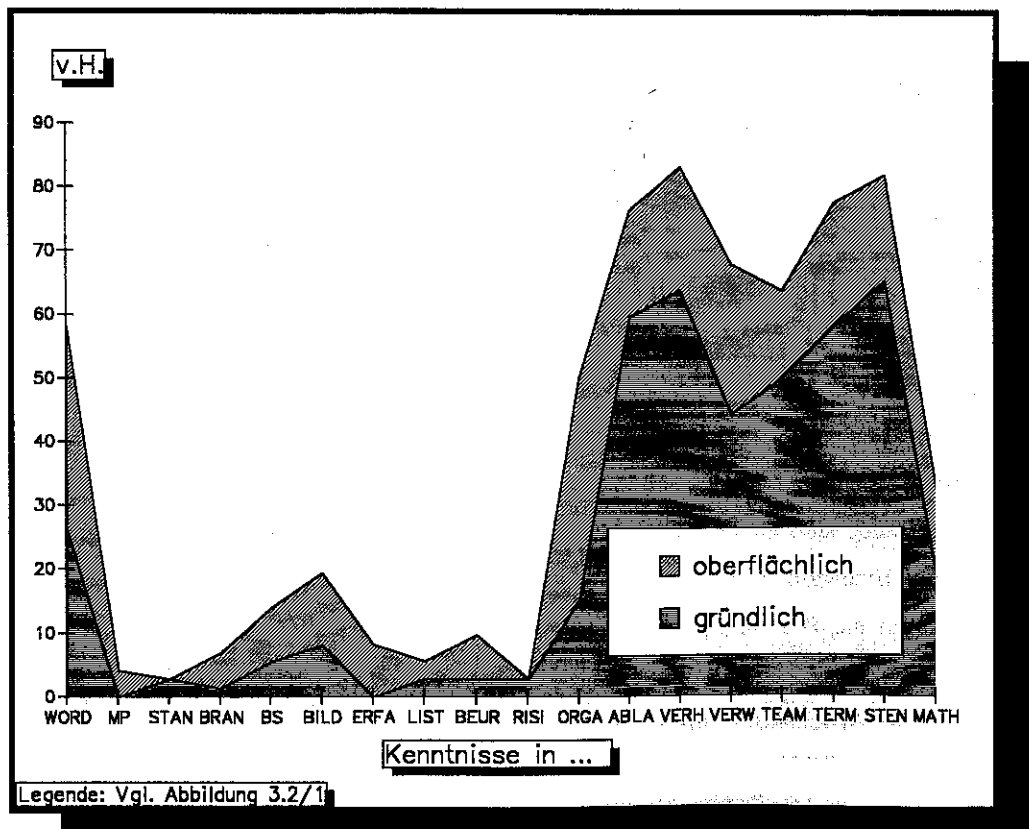
pulation - durchweg alle haben im Zusammenhang mit längeren Arbeitslosigkeitsphasen an Weiterbildung partizipiert.

4.3.4.2 Exkurs: Berufsverläufe von Rechtsanwalts- und Notargehilfen/-gehilfinnen

Die Ausbildungs- und Berufsstartsituation von Rechtsanwalts- und Notargehilfen wird im folgenden in Form eines Exkurses behandelt. Dafür sind mehrere Gründe entscheidend. Zum einen kann dieser Beruf - im Unterschied zu den anderen - nur bedingt zum kaufmännischen Bereich gezählt werden. Zum anderen sind datentechnische Gründe hierfür entscheidend. So ist die Rücklaufquote der Fragebögen in der zweiten bzw. dritten Welle - wie bereits in Kapitel 2 dargelegt - relativ gering. Dennoch soll nicht vollständig auf eine Darstellung verzichtet werden.

Im Vergleich zu den kaufmännischen Berufen verfügen die Absolventen des genannten Berufs nach ihren eigenen Angaben in nur geringem Umfang über DV-Qualifikationen. Allenfalls im Bereich Textverarbeitung sind in nennenswertem Umfang Kenntnisse vorhanden (vgl. Abbildung 4.3.4.2/1). Dabei ist zu vermuten, daß hierbei in vielen Fällen das Arbeiten mit Schreibautomaten gemeint wird, denn der Anteil der Absolventen, die am Bildschirm gearbeitet haben, liegt beträchtlich niedriger. Aber auch in den wenigen Fällen, bei denen am PC gearbeitet wird, ist die Qualifikationsvermittlung unzulänglich - die meisten Betroffenen beurteilen ihre Qualifizierung in diesem Bereich als oberflächlich.

Abbildung 4.3.4.2/1: Qualifikationsprofil bei Rechtsanwalts- und Notargehilfen



Größeres Gewicht als auf die DV-Qualifikationen wird auf die allgemeinen Qualifikationen gelegt. Die meisten Absolventen verfügen nach ihrer Einschätzung über Kenntnisse im Bereich der Organisation und im Umgang mit Kunden. Die wichtigste Qualifikation scheint aber nach wie vor im schreibtechnischen Bereich zu liegen. Zwei von drei Absolventen sind im Bereich Stenographie/Schreibmaschine gründlich ausgebildet worden. Dies ist angesichts der vorliegenden Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplans auch nicht verwunderlich. So schreibt die Ausbildungsordnung vom 23. November 1987 vor, daß "Fertigkeiten in Kurzschrift und Maschinenschreiben" während der gesamten Ausbildungszeit zu vermitteln sind. Der Rahmenlehrplan sieht darüber hinaus für den Bereich Maschinenschreiben ein Zeitrichtwert von 120 Stunden vor. Für Datenverarbeitung sind dagegen nur 40 Stunden geplant.

Bei der Vermittlung der Qualifikationen wird den Auszubildenden häufig die Möglichkeiten geboten, die Arbeiten selbständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren. Mehr als die Hälfte der Absolventen gibt an, daß sie hierzu häufig oder sogar sehr häufig die Möglichkeit gehabt haben. Dabei kann auf der Grundlage der vorliegenden Daten nicht geklärt werden, ob hiermit nicht lediglich eine fehlende Betreuung durch Ausbilder und die Einbindung in die produktive Tätigkeit am Arbeitsplatz gemeint ist. Die negative Bewertung der Ausbildung im Betrieb, auf die weiter unten noch eingegangen wird, könnte hierauf hindeuten.

Für die geringe Bedeutung von DV-Qualifikationen dürfte auch von Bedeutung sein, daß mehr als die Hälfte der Rechtsanwalts- und Notargehilfen in Kleinbetrieben bis neun Beschäftigte ausgebildet worden sind, der Rest in kleinen Mittelbetrieben. Dies erklärt aber nicht vollständig die relativ geringe DV-Qualifizierung, denn immerhin 60 % der Befragten geben an, daß in ihrem Betrieb in ihrem Tätigkeitsfeld häufig oder sogar sehr häufig mit DV gearbeitet würde. Nicht einmal jeder sechste Absolvent gibt an, daß in ihrem Betrieb "nie" mit DV gearbeitet würde. Die Befürchtung, daß die Ausbildungsfähigkeit der Praxen durch eine verstärkte Berücksichtigung der neuen Kommunikationstechniken eingeschränkt würde (vgl. BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT 1988, S. 78 und Ergebnismünderschrift über die erste gemeinsame Sitzung zur Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen zum Projekt ReNoPat am 15. Juni 1987 im BMBW), ist dagegen mittlerweile wenig überzeugend. Angesichts der zwischenzeitlich verstärkten Verbreitung der neuen Informations- und Kommunikationsmittel erscheint weniger die Infrastruktur als Problem. Eher scheint ein Defizit darin zu liegen, daß Auszubildende vielfach auch dann nicht im Bereich der neuen Technologien qualifiziert werden, wenn der Betrieb über eine entsprechende Infrastruktur verfügt.

Vor diesem Hintergrund ist es auch nicht verwunderlich, daß die Ausgebildeten dieses Berufes ihre Ausbildung im Vergleich zu den kaufmännischen, aber auch den gewerblich-technischen Auszubildenden sehr ungünstig beurteilen. Nicht einmal jeder sechste Absolvent würde seinen Beruf wiederwählen - das ist der ungünstigste Wert von allen Berufen unserer Untersuchung. Diese Unzufriedenheit kommt auch bezüglich anderer Dimensionen zum Ausdruck. Auch nach Absolvierung der Ausbildung haben gerade 41 % der Absolventen den Wunsch, in ihrem erlernten Beruf tätig zu werden, ein größerer Teil wünscht sich dagegen eine berufsfremde Beschäftigung. Auch mit ihrem Ausbildungsbetrieb sind viele Auszubildende nicht zufrieden. Die Berufsschule wird zwar auch

von ihnen etwas ungünstiger beurteilt als der Ausbildungsbetrieb, im Vergleich zu den übrigen Berufen schneidet aber die Berufsschule relativ günstig ab. Angesichts einer unzulänglichen Qualifizierung am Arbeitsplatz kommt der Berufsschule aus Sicht der Betroffenen ein vergleichsweise großes Gewicht zu.

Insgesamt scheint die Ausbildung der Rechtsanwalts- und Notargehilfen überwiegend durch schreibtechnische Hilfsfunktionen gekennzeichnet zu sein. Eine abwechslungsreiche, pädagogisch unterstützte Ausbildung, die bei den Auszubildenden das Interesse an dieser beruflichen Tätigkeit weckt, erfolgt nur selten. Das berufliche Weiterbildungsinteresse ist infolgedessen auch bei den meisten Absolventen vergleichsweise gering. Nur etwa die Hälfte der Absolventen planen den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen, die im Beruf nutzbar sind. Dieser Wert wird nur noch von den Einzelhandelskaufleuten, den KFZ-Mechanikern und Gas- und Wasserinstallateuren unterboten. Im DV-Bereich äußern die Rechtsanwalts- und Notargehilfen dagegen ein großes Weiterbildungsinteresse, es ist im Vergleich zu allen anderen Berufen unserer Untersuchung am höchsten. Hier zeigt sich, daß die Absolventen in diesem Bereich einen großen Nachholbedarf sehen. Dies ist angesichts ihrer defizitären Ausbildung in diesem Bereich und dem umfangreichen DV-Einsatz in ihrem Tätigkeitsfeld im Beschäftigungssystem auch nicht verwunderlich. Von einer DV-Qualifizierung versprechen sich die Absolventen durchweg Vorteile; ihre Einstellung zu den persönlichen Auswirkungen eines DV-Einsatzes sind - gemessen am ADVWERTP nach MÜLLER-BÖLING - insgesamt positiv und nur unwesentlich geringer als bei den Absolventen kaufmännischer Berufe.

Die Ausbildung wird von den meisten Rechtsanwalts- und Notargehilfen offensichtlich als defizitär erlebt. Auch der Übergang in das Beschäftigungssystem ist für die meisten Absolventen nicht unproblematisch. Ein Jahr nach Ausbildungsende ist nur gut die Hälfte im erlernten Beruf beschäftigt. Die übrigen sind als Bürofachkräfte, Sekretärin oder Schreibkraft eingesetzt.⁶⁷ Nur die wenigsten Berufsanfänger - genau ein Drittel - werden ein Jahr nach Ausbildungsende ihrer eigenen Einschätzung nach mit anspruchsvollen Tätigkeiten betraut. Etwa die Hälfte erledigt wenig anspruchsvolle oder rein abwicklungstechnische Tätigkeiten.

Infolgedessen ist auch der Verwertungsgrad des betrieblich Gelernten sehr gering. 41,7 % der Berufsanfänger können nur wenig oder sogar sehr wenig davon gebrauchen - im Vergleich zu den kaufmännischen Berufen ein weit überdurchschnittlicher Wert. Umgekehrte Relationen lassen sich bezüglich des berufsschulisch erworbenen Wissens feststellen, hier ist die Verwertung überdurchschnittlich hoch.⁶⁸ Auch unter Verwertungsgesichtspunkten kommt bei den Rechtsanwalts- und Notargehilfen der Berufsschule eine relativ große Bedeutung zu. Der betriebliche Teil wird demgegenüber auch rückblickend relativ skeptisch beurteilt.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, bezüglich welcher Qualifikationselemente ein konkretes Defizit besteht. Hierzu geben zwei Fragen der zweiten bzw. dritten Erhebung Aufschluß. Zum einen wird danach gefragt, welche Qualifikationen in der Berufseinstiegsphase benötigt, aber nicht in der Ausbildung vermittelt wor-

⁶⁷ Bei der Non-response-Gruppe sind acht im erlernten Beruf beschäftigt, elf in einem anderen.

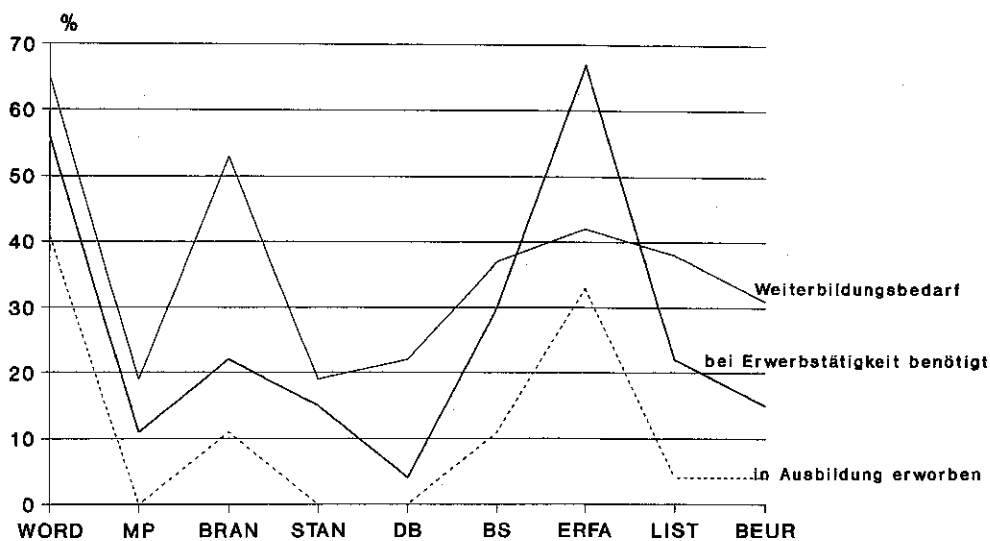
⁶⁸ Jeder Dritte kann viel oder sehr viel von den berufsschulisch erworbenen Qualifikationen verwerten, bei den kaufmännischen Berufen dagegen nur jeder Fünfte.

den sind. Zum anderen sollten die Berufsanfänger zwei Jahre nach Ausbildungsabschluß artikulieren, in welchem Bereich sie einen Weiterbildungsbedarf sehen.

Abbildung 4.3.4.2/2 zeigt, daß durchweg bei allen Qualifikationselementen im Bereich der neuen Technologien der Anwendungsgrad höher ist als der Qualifizierungsgrad in der Ausbildung. Das heißt, viele Berufsanfänger sind damit konfrontiert worden, mit computergestützten Arbeitsmitteln zu arbeiten, ohne daß sie in der Ausbildung darauf vorbereitet worden sind.

Die größten Diskrepanzen auf hohem Niveau liegen im Bereich der Textverarbeitung, bei branchenspezifischen Programmen, beim Betriebssystem, in der Datenerfassung und beim Arbeiten mit DV-Listen. In diesen Bereichen artikulieren die Berufsanfänger auch einen deutlichen Weiterbildungsbedarf. Die Ausbildung ist hier offensichtlich defizitär. Bei einem Neuordnungsverfahren wäre dies zu berücksichtigen. Zwar ist es wenig sinnvoll und auch nicht möglich, alle Qualifikationselemente im Bereich neue Technologien bereits in der Ausbildung zu vermitteln - eine "Überfrachtung", die zu Lasten anderer Aspekte der Ausbildung ginge, wäre die Folge - dennoch wäre zumindest teilweise eine Qualifikationsvermittlung in der Ausbildung sinnvoll, und sie wird auch von den Berufsanfängern gewünscht und für notwendig erachtet.

Abbildung 4.3.4.2/2: Qualifikationserwerb, Qualifikationsanwendung und Weiterbildungsbedarf im Bereich neuer Technologien bei Rechtsanwalts- und Notargehilfen in Duisburg



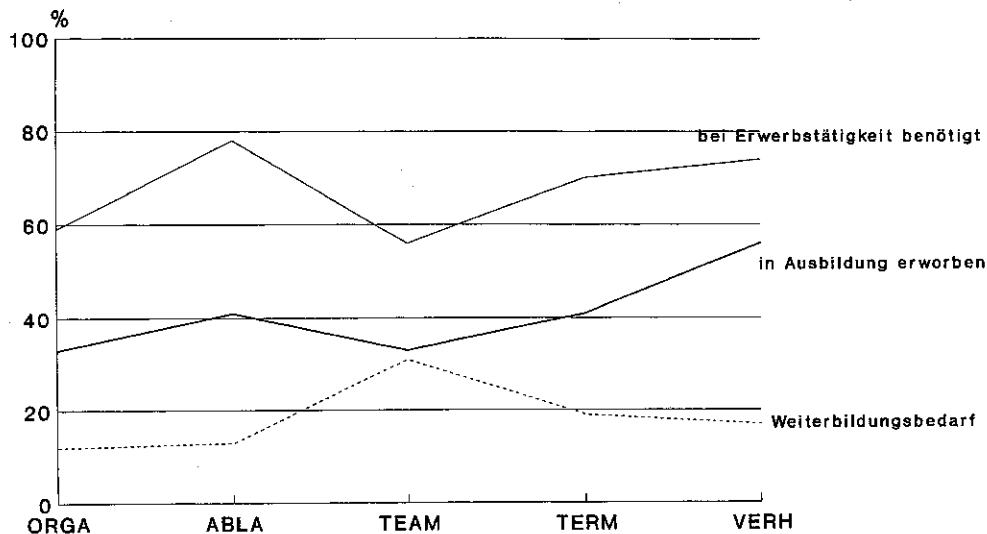
Legende: vgl. Abbildung 3.2/1

Die von uns befragten Rechtsanwalts- und Notargehilfen sind fast durchweg - und zwar zu 95 % - der Ansicht, daß Kenntnisse im Bereich der Textverarbeitung bereits in der Ausbildung zu vermitteln sind. Auch im Bereich der branchenspezifischen Programme, des Betriebssystems, in der Datenerfassung und beim Arbeiten mit DV-

Listen sollte - nach Ansicht der Mehrheit der Befragten - eine verstärkte Qualifizierung bereits in der Ausbildung erfolgen. Die Lernziele "Verfahren der Informationsspeicherung erläutern" und "Berufsbezogene Anwenderprogramme kennenlernen und zur Lösung von Teilaufgaben sinnvoll einsetzen können" im Rahmen des Berufsschulunterrichts werden aus Sicht der Berufsanfänger bislang offensichtlich nicht hinreichend erreicht, schon gar bezogen auf die betriebliche Berufsausbildung. Die übrigen Bereiche - Datenbanksysteme, andere Standardsoftware, Beurteilung von DV-Systemen - sollte dagegen eher dem Weiterbildungsbereich überlassen werden.

Etwas andere Einschätzungen lassen sich bezüglich der allgemeinen Qualifikationen feststellen (vgl. Abbildung 4.3.4.2/3). Obwohl durchweg der Anwendungsgrad hoch liegt und die Ausbildung hierauf nicht hinreichend vorbereitet, wird diesbezüglich nur ein geringer Weiterbildungsbedarf artikuliert. Hierbei dürfte eine Rolle spielen, daß die erforderlichen Qualifikationen aus Sicht der Befragten nur schwer in Form formalisierter Weiterbildung zu vermitteln sind, sondern viel eher durch das learning by doing erfolgen kann. Die meisten Berufsanfänger⁶⁹ sind der Ansicht, daß dies bereits in der Ausbildung erfolgen sollte. Gerade im Bereich der allgemeinen Qualifikationen hätte aus Sicht der Betroffenen die Ausbildung eine zentrale Vorbereitungsfunktion, die sie jedoch bislang nicht ausreichend wahrnimmt.

Abbildung 4.3.4.2/3: Qualifikationserwerb, Qualifikationsanwendung und Weiterbildungsbedarf bzgl. allgemeiner Qualifikationen bei Rechtsanwalts- und Notargehilfen in Duisburg



Legende: vgl. Abbildung 3.2/1

⁶⁹ Anteil jeweils über 80 %.

Bei einem Neuordnungsverfahren sollten Aspekte wie organisatorische Kenntnisse, Teamfähigkeit und Umgang mit Kunden verstärkt Eingang finden. Gerade hier liegen aus Sicht der Erwerbstätigen besonders große Defizite, die Umsetzung diesbezüglicher Regelungen in der Ausbildungsordnung ist bislang unzureichend.

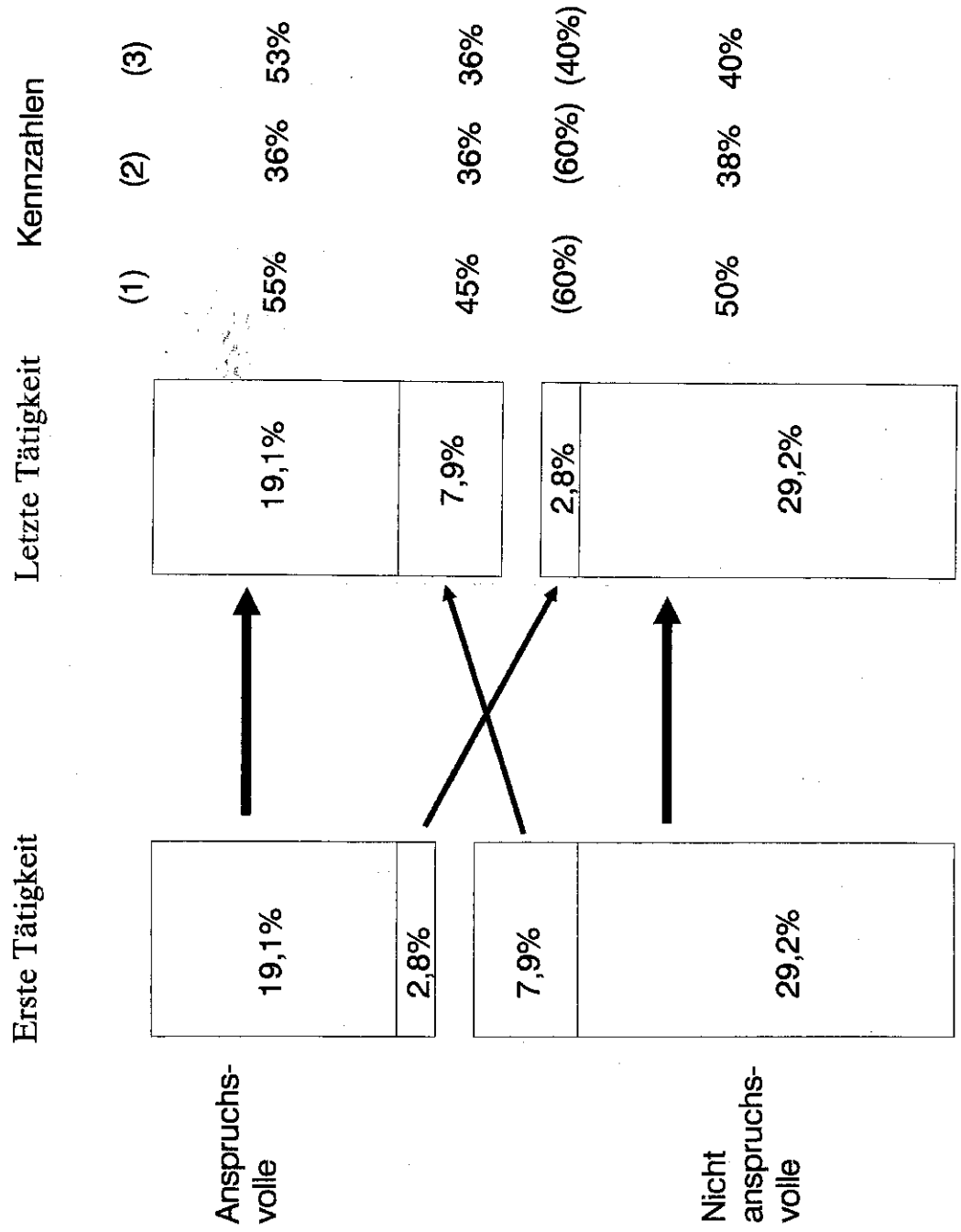
4.4 Veränderungen im zweiten Jahr: Berufsverlaufsmuster und innerbetriebliche Segmentierung

Die bisherigen Ausführungen bezogen sich im wesentlichen auf die berufliche Entwicklung der Berufsanfänger im ersten Jahr nach Ausbildungsende. Die meisten Berufsanfänger - insgesamt rund 80 % der erwerbstätigen Kaufleute - üben nach ihren Angaben am Ende des ersten Jahres immer noch dieselbe Tätigkeit aus wie zu Beginn ihrer Berufstätigkeit. Allerdings unterscheiden sich diese Positionen erheblich bezüglich ihrer Art, der jeweiligen Arbeitsbelastungen und dem Grad der Selbständigkeit bei der Abwicklung von Aufgaben, und dies gilt auch bei einzelberuflicher Betrachtungsweise.

Bis zum Zeitpunkt der dritten Erhebung ist die Zahl der Arbeitsplatzwechsel zwar gestiegen - zumeist handelt es sich um betriebsinterne Versetzungen -, an der grundsätzlichen Positionierung hat sich dadurch aber nur wenig geändert. Jene Berufsanfänger, die zu Beginn ihres Berufslebens in unattraktive Tätigkeitsfelder eingemündet sind, sind auch trotz ihres Arbeitsplatzwechsels wiederum mit ähnlichen Belastungen konfrontiert. Weiterhin stufen sie ihre Tätigkeit als "wenig anspruchsvoll" ein. Umgekehrt sind jene Ausbildungsabsolventen, denen nach Ausbildungsende anspruchsvolle Tätigkeiten übertragen worden sind, auch knapp zwei Jahre nach Ausbildungsende mit solchen Arbeiten betraut, und zwar auch dann, wenn zwischenzeitlich ein Arbeitsplatzwechsel stattgefunden hat. Wie Abbildung 4.4/1 verdeutlicht, sind in diesem Zeitraum nur wenige "Aufstiege" oder "Abstiege" erfolgt.

Die Mehrzahl ist über den gesamten Beobachtungszeitraum in jenem Berufssegment verblieben, in das sie durch ihren Erstarbeitsplatz "gesetzt" worden sind. Ein Verlassen dieses Segments ist offensichtlich zumindest in der Berufseinstiegsphase nur schwer möglich. Auch Weiterbildungsaktivitäten tragen hierzu nur wenig bei. So unterscheiden sich die Gruppen der Aufsteiger, Absteiger und Segmentverbleiber bezüglich ihres Weiterbildungsverhaltens nur geringfügig - gerade jene, die von wenig attraktiven Tätigkeiten in die anspruchsvolle Sachbearbeitung gewechselt sind, haben sogar vergleichsweise selten an Weiterbildung partizipiert.

Abbildung 4.4/1 Berufsverlaufsmuster in der Berufseinstiegsphase



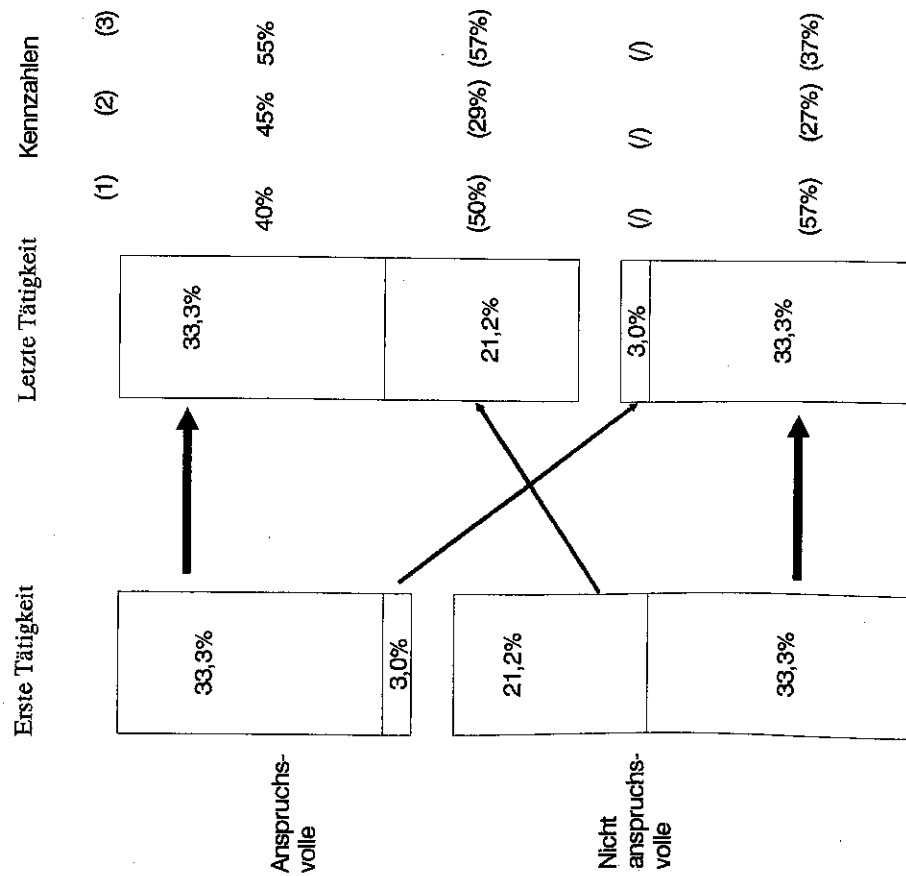
Ein "Ausbrechen" aus dem zugeordneten Segment ist am ehesten durch einen Betriebswechsel gegeben (vgl. Abbildung 4.4/2). Immerhin jedem fünften Betriebswechsler ist im Beobachtungszeitraum ein Aufstieg in die anspruchsvolle Sachbearbeitung gelungen. Jenen Berufsanfänger, die im Ausbildungsbetrieb verblieben sind, ist dagegen ein Segmentwechsel nur sehr selten gelungen, ihre Berufslaufbahn bewegt sich in der Regel nur innerhalb des vorgegebenen betriebsinternen Teilmarkts, und zwar zumeist im Bereich der wenig anspruchsvollen Sachbearbeitung. Die Teilnahme an Weiterbildung scheint in beiden Fällen für einen segmentübergreifenden Wechsel nur wenig bedeutsam zu sein. Bei den Betriebswechslern deuten sich die größten Weiterbildungsaktivitäten bei jenen Berufsanfängern an, die dauerhaft im wenig anspruchsvollen Teilmarkt tätig sind, bei den Betriebsverbleibern hingegen bei jenen, die in der anspruchsvollen Sachbearbeitung tätig sind.

Auffällig ist auch, daß nach den vorliegenden Ergebnissen gerade jene, die im Ausbildungsbetrieb verblieben sind, häufiger an Weiterbildung teilgenommen haben. Die vergleichsweise günstige Berufssituation der Betriebswechsler steht also weniger im Zusammenhang mit der Bereitschaft zu systematischen Qualifizierungsprozessen als vielmehr mit der Bereitschaft zur Mobilität. Mobilität an sich ist eine wichtige Qualifikation, die weitaus eher zu einer Honorierung in Form eines beruflichen Aufstiegs bzw. zu Tätigkeiten im anspruchsvollen Berufssegmenten führt als andere Qualifikationen, die in Aus- oder Weiterbildung erworben werden. Dies gilt auch im Vergleich zu den in der Ausbildung erworbenen DV-Qualifikationen. Sie haben - wie weiter unten noch näher dargelegt wird und bereits andeutungsweise aus der Abbildung 4.4/2 zu entnehmen ist - für den Berufsverlauf der Betriebsverbleiber eine deutlich größere Bedeutung als für jenen der Betriebswechsler. Die Berufschancen der Ausbildungsabsolventen werden am stärksten durch die Qualifikation "Mobilität" beeinflusst, und dies ist den Berufsanfängern häufig durchaus bewußt, wie die Intensivinterviews belegen.

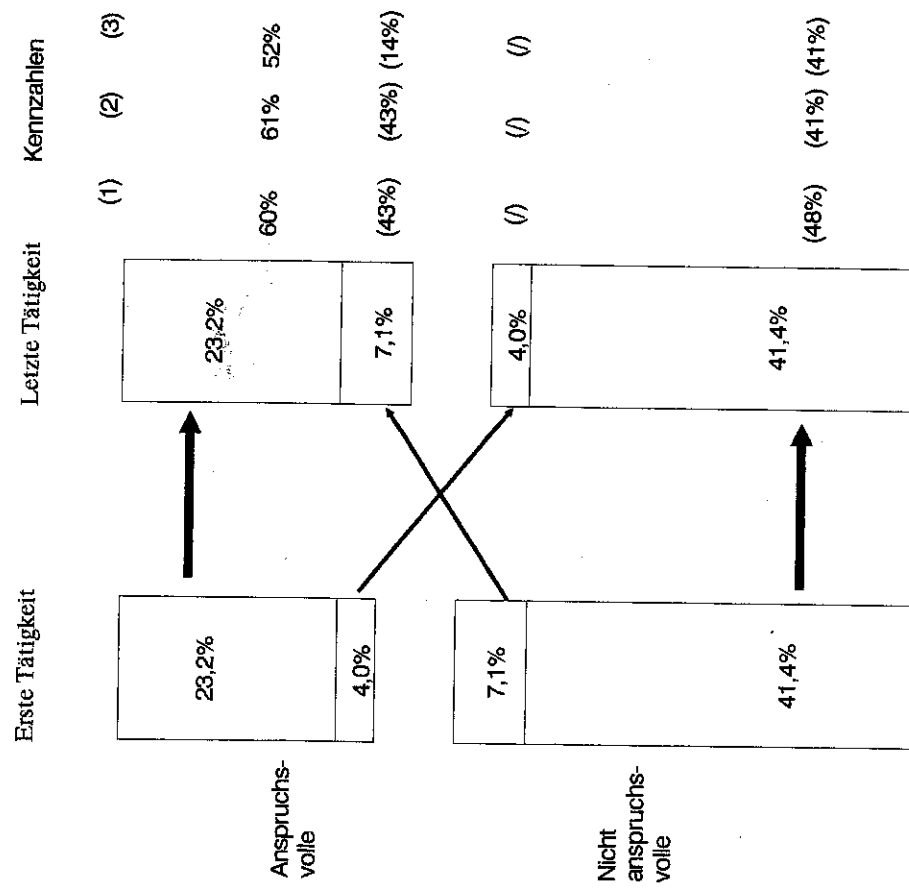
So äußert die Probandin in der Fallstudie A3, daß sich Betriebswechsler von der Bezahlung her besser stellen würden als diejenigen, die im Ausbildungsbetrieb verbleiben. Sie selbst sieht als Frau, die in ihrem Ausbildungsbetrieb verblieben ist, auch keine Aufstiegsperspektiven. Eine andere Bürokauffrau (Fallstudie A1) bestätigt dies, sie geht davon aus, daß sie in einem anderen Betrieb mehr verdienen könnte, entscheidet sich aber angesichts einer guten Arbeitsatmosphäre für den Verbleib.

Abbildung 4.4/2

Berufsverlaufsmuster in der
Berufseinstiegsphase - Betriebswechsel



Berufsverlaufsmuster in der
Berufseinstiegsphase - Betriebsverbleib



Legende und Quelle vgl. Abbildung 4.4/1

Welche Chancen eine Betriebsmobilität eröffnen, zeigt die Fallstudie F3. Obwohl der junge Einzelhandelskaufmann ein Übernahmeangebot erhält, nimmt er ein Angebot eines anderen Betriebes an, der ihm garantiert, daß er binnen zwei Jahre als Substitut tätig werden könnte. Die Arbeit erweist sich entsprechend seinen Erwartungen als anspruchsvoll und verantwortungsvoll. Bereits im ersten Berufsjahr nimmt er intensiv an Weiterbildungsmaßnahmen teil, und auch die Aufnahmeprüfung zur Substitutenausbildung absolviert er erfolgreich. Als der Betrieb ihm aber als Gegenleistung für eine solche Ausbildung eine fünfjährige Betriebsbindung abverlangt, entscheidet er sich gegen diesen Weg und wechselt stattdessen wieder den Betrieb. Hier verdient er monatlich 500 DM mehr und steht in der betrieblichen Hierarchie mit Abteilungsleitern auf einer Stufe. Im Lager hat er keinen Vorgesetzten mehr, außerdem unterstehen ihm einige Aushilfen. Darüber hinaus sieht er im Betrieb weitere Aufstiegsmöglichkeiten. Dementsprechend hat er sich zum Zeitpunkt des dritten Interviews auch um die Förderung als Trainee beworben.

Die Beispiele illustrieren die statistischen Analysen und belegen, daß insbesondere betriebliche Mobilität für einen beruflichen Aufstieg bedeutsam ist. Betriebsmobilität in der Berufseinstiegsphase ist der entscheidende Schlüssel für berufliches Fortkommen.

Natürlich führt nicht in jedem Fall ein Betriebswechsel zu einer Verbesserung der beruflichen Situation. Dies zeigt bereits Abbildung 4.4/2. Der "Erfolg" hängt davon ab, unter welchen Rahmenbedingungen ein solcher Wechsel erfolgt. Werden die Absolventen quasi zu einem solchen Wechsel "gezwungen", beispielsweise durch eine fehlende Übernahme, so sind die beruflichen Entwicklungschancen weitaus geringer als bei einem selbst initiierten Betriebswechsel.

Ähnliche Aussagen wie bezüglich der Bedeutung eines Betriebswechsels lassen auch im Hinblick auf einen Berufswechsel treffen (vgl. Abbildung 4.4/3). Auffällig ist auch hierbei, daß nach einem Berufswechsel der Umfang erworbener DV-Qualifikationen für die Art der Tätigkeit weniger bedeutsam ist als für jene Berufsanfänger, die in ihrem Beruf verbleiben. Umfangreiche DV-Qualifikationen scheinen insbesondere dann von Bedeutung zu sein, wenn die Ausbildungsabsolventen im Betrieb und im Beruf verbleiben, nach einem Berufs- und Betriebswechsel verlieren sie deutlich an Gewicht.

Abbildung 4.4/3 Berufsverlaufsmuster in der
Berufseinstiegsphase - Berufsverbleib

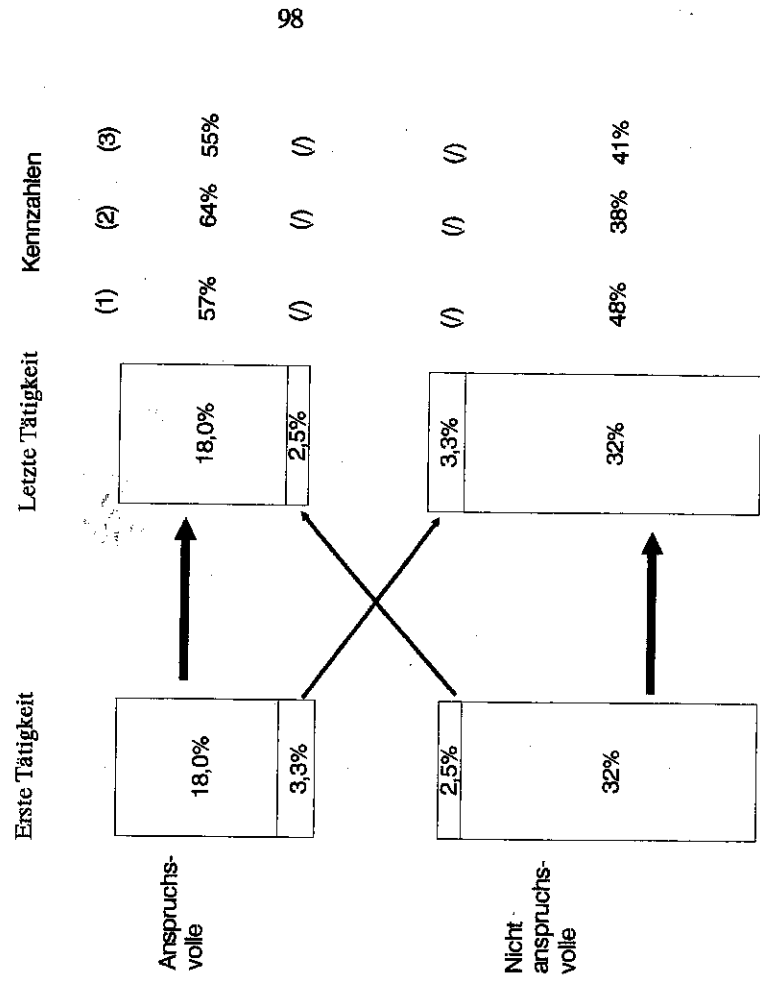
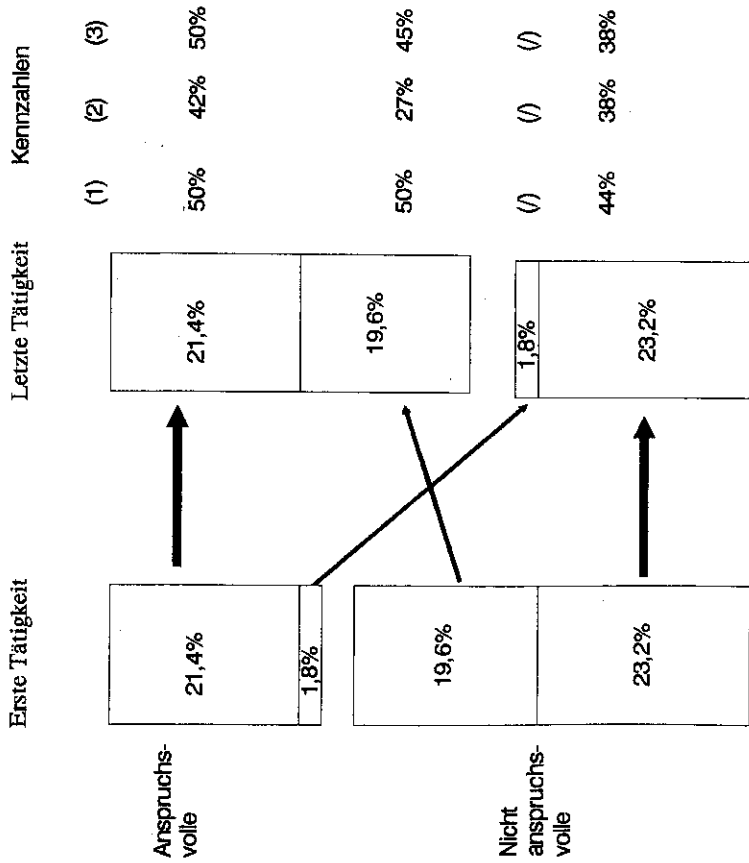


Abbildung 4.4/3 Berufsverlaufsmuster in der
Berufseinstiegsphase - Berufswechsel



Legende und Quelle vgl. Abbildung 4.4/1

Damit stellt sich die Frage, welcher Stellenwert DV-Qualifikationen zukommt. Die vorliegenden Daten deuten kaum auf einen mobilitätsfördernden Effekt hin. Eher haben sie eine ausgeprägte berufs-, genauer betriebspezifische Funktion. Sie haben für die Positionierung der ehemaligen Auszubildenden des Betriebs eine informierende und legitimierende Funktion.

Auch in berufsspezifischer Hinsicht (vgl. Abbildung 4.4/4) zeigt sich die weitgehend durch die Erstplatzierung bestimmte stabile segmentspezifische Zuordnung; Auf- und Abstiege erfolgen im Beobachtungszeitraum in allen drei kaufmännischen Berufen nur selten. Dies gilt auch in bezug auf einen geschlechtsspezifischen Vergleich (vgl. Abbildung 4.4/5).

Ein unmittelbarer Vergleich der Berufsverlaufsmuster weiblicher und männlicher Berufsanfänger in der Berufsstartphase ist durch den Wechsel zur Bundeswehr bzw. in den Zivildienst nur schwer möglich, Aufstiege von Kaufmännern sind unter diesen Bedingungen im Beobachtungszeitraum kaum möglich. Um so auffälliger sind die erheblich größeren Anteile weiblicher Berufsanfänger, deren Berufsverlauf in Tätigkeitsfelder mit wenig anspruchsvoller Arbeit eingemündet ist. Nur wenigen Frauen ist ein Verlassen dieses Segments gelungen, die meisten von ihnen sind in diesem unattraktiven Teilmarkt verblieben, und dies trotz deutlich höherer Weiterbildungsaktivitäten. Frauen, die dauerhaft mit wenig anspruchsvollen Tätigkeiten betraut sind, weisen sogar die höchsten Weiterbildungsaktivitäten auf, währenddessen bei den Männern der Spitzenwert bei jener Teilgruppe erreicht wird, die dauerhaft mit anspruchsvollen Tätigkeiten betraut sind. Hierin spiegeln sich die unterschiedliche betriebliche Förderung der Beschäftigten wider. Sie richtet sich schwerpunktmäßig auf die "Kernbelegschaft" - und hierbei insbesondere auf die männlichen Beschäftigten -, um die Rekrutierungsprobleme qualifizierten Personals zu reduzieren und die Beschäftigten qua betriebspezifischer Qualifizierungen an den Betrieb zu binden. Auf der anderen Seite steht jenes Personal, das eher in den "Randbereichen" tätig ist - dabei handelt es sich überwiegend um Frauen - und dem solche Entwicklungsmöglichkeiten vorenthalten werden. Sie versuchen qua Eigenaktivitäten im Weiterbildungsbereich ihre Chancen zu verbessern, ohne daß dies ihnen jedoch gelingt, und zwar auch dann nicht, wenn ihre selbst initiierten Weiterbildungskurse thematisch ähnlich gelagert sind, wie jene die betrieblich organisiert sind.

Abbildung 4.4/4 Berufungsverlaufsmuster in der Berufseinstiegsphase - Bürokaufleute

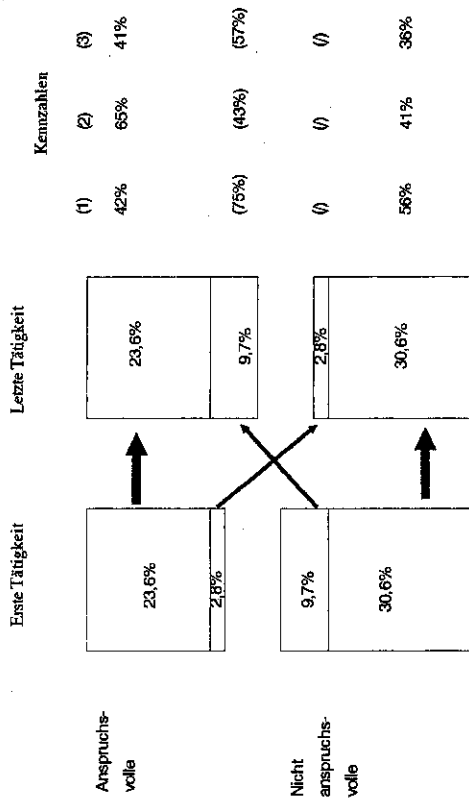


Abbildung 4.4/1 Berufungsverlaufsmuster in der Berufseinstiegsphase - Einzelhandelskaufleute

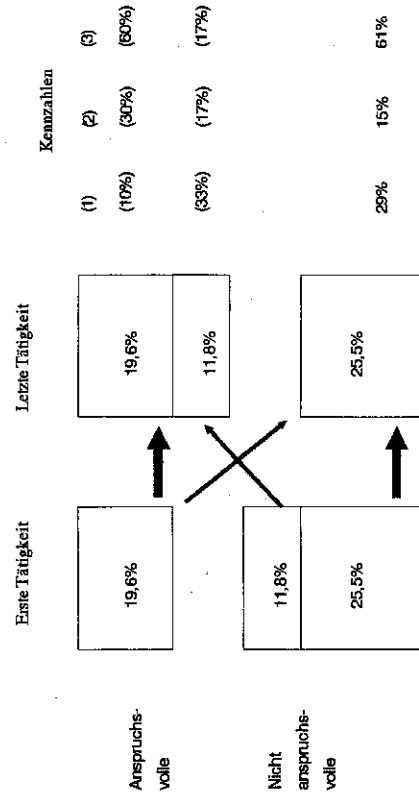


Abbildung 4.4/2 Berufungsverlaufsmuster in der Berufseinstiegsphase - Industriekaufleute

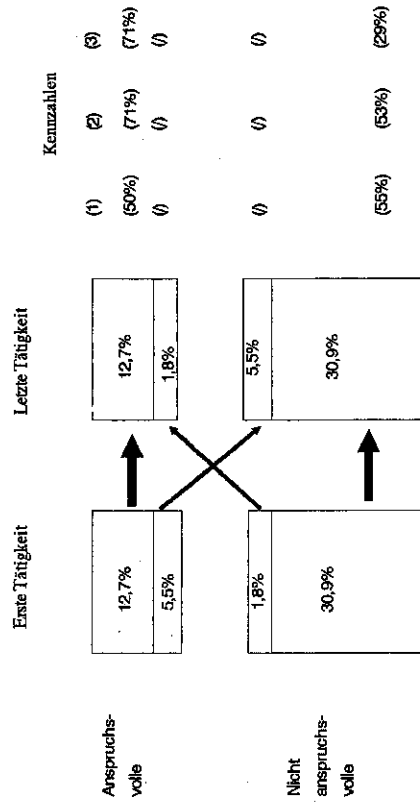
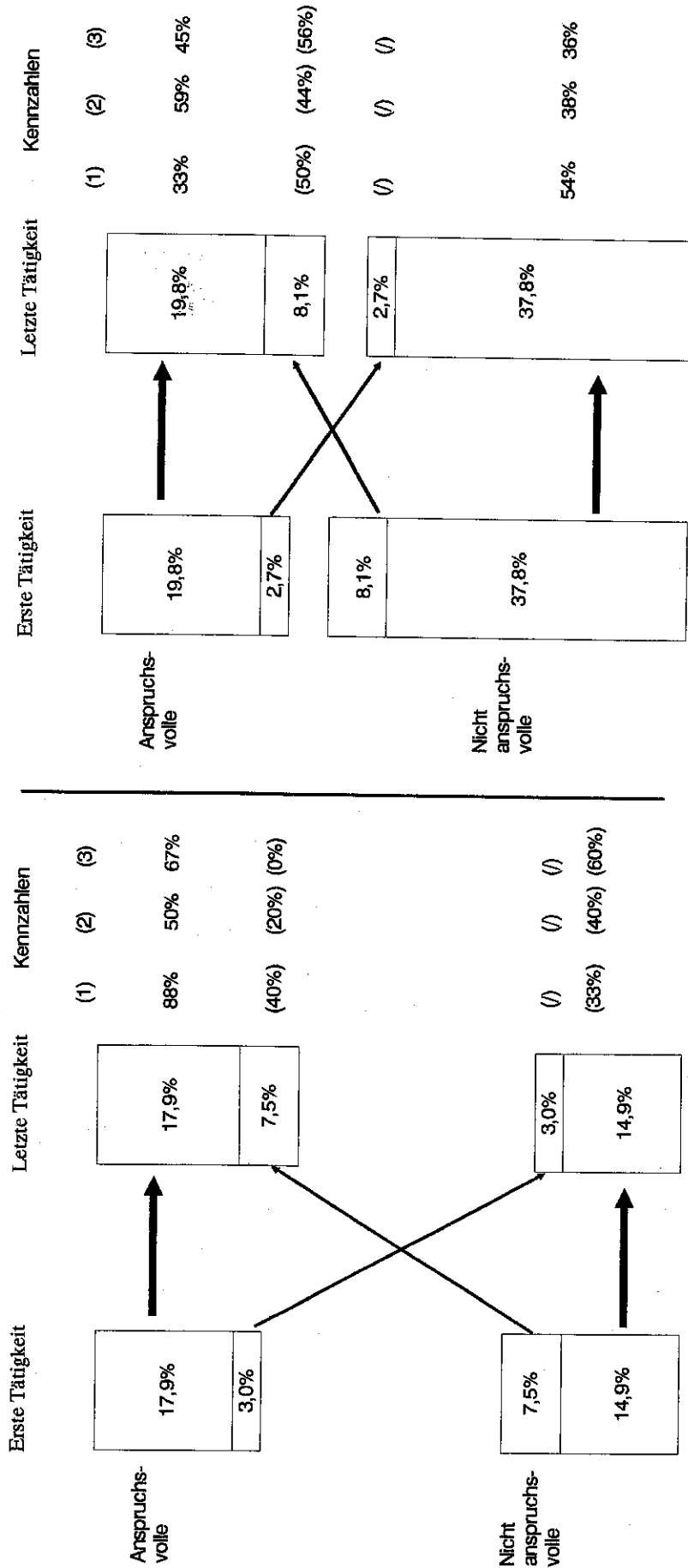


Abbildung 4.4/5 Berufsverlaufsmuster in der Berufseinstiegsphase - weibliche Berufsanfänger

Abbildung 4.4/4 Berufsverlaufsmuster in der Berufseinstiegsphase - männliche Berufsanfänger



Legende und Quelle vgl. Abbildung 4.4/1

Die Daten zeigen, daß bereits der Berufseinstieg segmentspezifisch erfolgt, zwischen diesen Segmenten erfolgen zumindest in der gesamten Einstiegsphase nur wenige Wechsel. Berücksichtigt man vorliegende Untersuchungen zum Verhältnis von Startposition und Berufskarriere, nach denen Ungleichheiten zu Beginn des Erwerbslebens während des gesamten Erwerbslebens wirksam bleiben (BLOSSFELD 1985b), so ist zu vermuten, daß sich diese Berufssegmente auch in der Phase nach dem unmittelbaren Berufseinstieg als relativ stabil erweisen.

4.5 Statuspassagen und Ausbildungsnutzen

Die berufliche Ausbildung im dualen System soll auf eine qualifizierte Tätigkeit als Angestellter bzw. Facharbeiter vorbereiten. § 1(2) BBiG schreibt diesbezüglich vor, daß "die Berufsausbildung ... eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit⁷⁰ notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse ... zu vermitteln" hat. Bereits im vorangegangenen Abschnitt ist dargelegt worden, daß aus der Sicht der Absolventen vielfach eine solche qualifizierte Tätigkeit nicht möglich ist; viele gelernte Kaufleute üben in ihrer Berufseinstiegsphase nur wenig anspruchsvolle Tätigkeiten aus. Noch deutlicher wird diese Problematik, wenn man sich den Stellenwert der Berufsausbildung für die entsprechende berufliche Tätigkeit vergegenwärtigt (vgl. Tabelle 4.5/1).

Nur etwa jeder vierte kaufmännische Berufsanfänger hält seine Ausbildung für seine jetzige berufliche Tätigkeit unbedingt für erforderlich, ein fast gleich großer Anteil hält ein betriebliches Anlernen für ausreichend. Dies bedeutet, daß zumindest für jeden vierten Berufsanfänger, bei den ausgebildeten Industrie- und Einzelhandelskaufleuten sogar für jeden Dritten, retrospektiv betrachtet die Ausbildung entbehrlich gewesen ist. Diese Werte liegen erheblich unter den entsprechenden Angaben von SCHÖNGEN/WESTHOFF (1987, S. 241). Demnach hält "jeder zweite berufstätige Befragungsteilnehmer seine Ausbildung für unbedingt erforderlich". Da nicht davon ausgegangen werden kann, daß die Ausbildungsqualität in der Region schlechter als in anderen Regionen ist, kann dies nur durch die Art der Beschäftigungsverhältnisse erklärbar sein. In Duisburg scheinen die Absolventen häufig mit der Situation einer ausbildungsinadäquaten Beschäftigung konfrontiert zu sein, die eine Verwertung der Ausbildung häufig gar nicht sinnvoll ermöglicht. Dabei schneidet erwartungsgemäß der berufsschulische Teil der Ausbildung noch ungünstiger ab als der betriebliche Teil.

Die Verwertung der Ausbildung wird im Rahmen der Intensivinterviews unterschiedlich, zumeist skeptisch beurteilt. Insbesondere in zwei Fällen (vgl. Fallstudien A2 und F3), bei denen die Berufsanfänger mit relativ anspruchsvollen Tätigkeiten betraut worden sind, kann relativ gut an die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse angeknüpft werden. In zwei anderen Fällen (vgl. Fallstudien C1 und E3), bei denen ein Übergang in berufsnahe bzw. -fremde Tätigkeitsfelder erfolgt ist, ist dagegen die Verwertung relativ gering. Generell wird insbesondere die Verwertung des berufsschulischen Wissens negativ gesehen. In nur zwei Fällen der Intensivinterviews finden sich deutlich positive Äußerungen. So empfindet eine Probandin (vgl. Fallstudie A3) die Inhalte der Berufsschule

⁷⁰ Hervorhebung vom Verfasser, J.S.

als nützliches Basiswissen, beschränkt dies aber explizit auf die Bereiche Buchführung und Wirtschaftslehre. Auch Z (vgl. Fallstudie F3) empfindet die Berufsschulkenntnisse als nützliches Basiswissen.

Die Mehrzahl der Probanden äußert sich jedoch recht skeptisch. So wird der Berufsschulstoff als wirklichkeitsfremd bezeichnet (vgl. Fallstudie F2), es würden Kenntnisse vermittelt, die nie wieder gebraucht werden. Auch in bezug auf die vermittelten DV Kenntnisse äußert sich dieser Proband sehr skeptisch, er habe im Betrieb nie etwas damit zu tun gehabt. Auch in anderen Fallstudien (vgl. E1 und F1) werden gerade bezüglich der Berufsschule auf solche Defizite hingewiesen.

Auffällig ist jedoch, daß weniger auf fehlende Qualifikationen hingewiesen wird als vielmehr auf Qualifikationen, die nicht benötigt werden. So weist P (vgl. Fallstudie F1) darauf hin, daß sie Berufsschulkenntnisse, die über den Verkaufsbereich hinausgehen, bei ihrer jetzigen Tätigkeit als Verkäuferin nicht gebrauchen kann. H (vgl. Fallstudie E1) kann keine Qualifikationsdefizite im Hinblick auf die Ausbildung feststellen; das Bücherwissen aus der Berufsschule sei kaum verwertbar.

Dies zeigt, daß der relativ geringe Verwertungsgrad nur selten mit einer geringen Ausbildungsqualität in Verbindung gebracht werden kann. Eher von Bedeutung sind die häufig wenig anspruchsvollen Tätigkeitsfelder der Berufsanfänger, die eine solche Verwertung erst gar nicht zulassen. Sicherlich nicht zufällig sind gerade jene Berufsanfänger, die in den Intensivinterviews angegeben haben, daß sie relativ gut die erworbenen Kenntnisse verwerten können, in der anspruchsvollen Sachbearbeitung tätig. Für die Mehrzahl der Betroffenen ist die Berufseinstiegsphase aber weniger durch eine Überforderung als durch eine Unterforderung gekennzeichnet.

Bildungspolitisch sind diese Ergebnisse in zweierlei Hinsicht von Bedeutung. Zum einen schafft die Ausbildung im dualen System häufig ein Qualifikationspotential, das zumindest kurzfristig häufig gar nicht abgefragt wird - dies wird später noch einmal deutlich, wenn es um die Verwertung der erworbenen DV-Qualifikationen geht. Längerfristig lassen sich zwar auf der Grundlage der vorliegenden Daten keine Aussagen treffen, aufgrund der geringen "Halbwertszeit" vieler Qualifikationen läßt sich aber vermuten, daß die Bedeutung der Ausbildung gegenüber anderen Formen der Qualifizierung, sei es am Arbeitsplatz oder in Form organisierter Weiterbildungskurse, weiter an Bedeutung verlieren wird. Auch wenn die Ausbildung nie genau auf unmittelbare Verwertbarkeit ausgelegt sein kann und auch beispielsweise aus Mobilitätsgründen gar nicht sein darf, so wirft dies doch die ordnungspolitische Frage nach dem Verhältnis von Aus- und Weiterbildung auf, zumal die Verwertung des Gelernten dann am geringsten ist, wenn der Ausbildungsbetrieb verlassen wird: 50 % der Betroffenen geben dann an, daß sie vom betrieblich Gelernten wenig oder sogar sehr wenig verwenden können, gegenüber 27 % bei den Betriebsverbleibern. Auch die Ausbildung ist - wie in Kapitel 3 bereits dargelegt - durch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen betriebsspezifisch ausgelegt, die Ausbildungsordnungen bilden nur den Rahmen. Viele solcher Qualifikationen verlieren offensichtlich nach einem Betriebswechsel ihre Bedeutung.⁷¹ Gerade angesichts der vielfach beklagten Stofffülle insbesondere bei den neugeordneten Berufen erscheinen Überlegungen zum

⁷¹ Dies gilt übrigens in nicht so starkem Ausmaß für die Berufsschule. Nach einem Betriebswechsel geben immerhin 36,7 % der Betroffenen an, sie könnten viel bzw. sehr viel vom berufsschulisch Gelernten verwenden, bei den Betriebsverbleibern geben dies nur 15,7 % an.

Verhältnis von Aus- und Weiterbildung in der Berufseinstiegsphase unumgänglich. Hierauf soll in den Schlußbetrachtungen noch näher eingegangen werden.

Ein zweiter Aspekt der dargestellten Ergebnisse ist von Bedeutung. Immerhin etwa die Hälfte der Berufsanfänger hält eine verwandte Ausbildung für ihre berufliche Tätigkeit für ausreichend. Dieser Wert liegt bedeutend höher als im gewerblich-technischen Bereich (vgl. HÖFKES 1993). Offensichtlich sind die tatsächlichen beruflichen Tätigkeitsfelder im kaufmännischen Bereich weitaus weniger voneinander abgegrenzt als im gewerblichen Bereich. Bezieht man dies auf die derzeitige Neuordnung der Ausbildungsberufe, so ist diesbezüglich eine gegenläufige Vorgehensweise festzustellen. Während im gewerblich-technischen Bereich eine Neuordnung auf Berufsfeldebene stattgefunden hat, wird im kaufmännischen Bereich weiter auf Einzelberufsebene neugeordnet. Diese enge Berufsschneidung wirft nicht nur arbeitsmarkt- und sozialpolitische Probleme auf, sondern stimmt aus Sicht der Berufsanfänger keinesfalls mehr mit der beruflichen Realität überein. Am stärksten grenzen sich noch die Einzelhandelskaufleute von den übrigen kaufmännischen Berufen ab, aber zumindest Büro- und Industriekaufleute sehen eine solche Abgrenzung nur in seltenen Fällen.

Überlagert wird dieses Verhältnis von Berufsausbildung und Beschäftigung durch die Art der Tätigkeit, mit der die Berufsanfänger konfrontiert sind. Je nachdem, ob ein Absolvent in den Teilarbeitsmarkt mit anspruchsvollen bzw. anspruchlosen Tätigkeiten eingemündet ist, oder ob er in berufsnahe bzw. berufsferne Tätigkeitsfelder verblieben ist, hat die Ausbildung einen unterschiedlichen Stellenwert (vgl. Tabelle 4.5/2). Sofern die Absolventen den Weg in die anspruchsvolle Sachbearbeitung beschreiten können, wird der je spezifischen Berufsausbildung eine deutlich höhere Relevanz zugemessen als in den anderen Fallgruppen (vgl. auch Fallstudien A2 und F3). Die berufliche Ausbildung ist offensichtlich auf den Idealtypus des qualifizierten Angestellten zugeschnitten, die berufliche Realität sieht aber in den meisten Fällen anders aus. Die binnenberufliche Ausdifferenzierung in mehr oder weniger attraktive Tätigkeitsfelder führt zum Teil zu geringen Verwertungschancen und zum Teil zu Enttäuschungen aufgrund in der Ausbildung erworbener Aspirationen.

Am geringsten ist die Verwertung der Ausbildung erwartungsgemäß bei einem Übergang in berufsnahe oder berufsferne Tätigkeitsfelder - dies gilt immerhin für rund ein Drittel der erwerbstätigen kaufmännischen Berufsanfänger. Für die Mehrzahl von ihnen verliert sogar das betrieblich Gelernte an Bedeutung (vgl. auch Fallstudien C1 und E3). Allerdings ist die Verwertung der berufsschulisch erworbenen Qualifikationen bei dieser Gruppe etwas höher als bei den anderen Gruppen. Die Ausbildung in der Berufsschule hat möglicherweise aus Sicht der Berufsanfänger einen nicht so engen Berufsbezug wie die betriebliche Ausbildung. Dieser von vielen Auszubildenden beklagte Tatbestand - insgesamt schneidet die Berufsschule in der Beurteilung der Ausbildungsabsolventen am Ende der Berufsausbildung recht negativ ab - gewinnt dann an Bedeutung, wenn den Absolventen eine ausbildungsadäquate Beschäftigung nicht möglich ist. In diesem Fall haben die allgemeineren berufsschulisch erworbenen Qualifikationen eine größere Relevanz.

Auch auf der Ebene einzelner Qualifikationen zeigt sich, daß häufig bestimmte Kompetenzen im Beschäftigungssystem gar nicht abgefragt werden. Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang angesichts der bil-

dungspolitischen Debatten im Kontext der Neuordnung der Ausbildungsberufe die DV-spezifischen und allgemeinen Qualifikationen. Einen ersten Überblick über deren Relevanz in der Berufseinstiegsphase geben Tabellen 4.5/3 und 4.5/4.

Im Vergleich zu den gewerblich-technischen Berufe nehmen im kaufmännischen Bereich Qualifikationen bezüglich neuer Technologien ein deutlich größeres Gewicht ein. Insbesondere der Umgang mit Textverarbeitungssystemen und das Arbeiten mit branchenspezifischen Programmen ist hier bereits in der Berufseinstiegsphase relativ weit verbreitet, das Arbeiten am Bildschirm fast schon eine Selbstverständlichkeit. Vergleichsweise selten sind dagegen Anwendungen im Bereich der Tabellenkalkulation oder der Datenbanksysteme. Die eher übergeordnete DV-Kompetenz "Beurteilung von DV-Systemen bzw. Software" wird nur relativ selten von kaufmännischen Berufsanfängern verlangt; hierfür werden offensichtlich - sofern dies beispielsweise bei Anschaffungen überhaupt erfolgt und nicht dem Zufall überlassen wird - in der Regel Spezialisten eingesetzt.

Wie Tabelle 4.5/5 zeigt, werden auf individueller Ebene häufig zwar DV-Qualifikationen im ersten Jahr benötigt, sie werden aber in der Ausbildung zuvor nicht erworben. Aber ähnlich häufig werden zwar DV-Qualifikationen in der Ausbildung erworben, aber in der Berufseinstiegsphase überhaupt nicht benötigt. Die mangelnde Abfrage von DV-Qualifikationen ist im Bereich der Textverarbeitung und der Tabellenkalkulation sogar ein quantitativ bedeutsameres Phänomen als ein Qualifikationsdefizit in diesem Bereich.

Für beide Fälle - nämlich dem des Qualifizierungsüberschusses bzw. Qualifizierungsdefizits im DV-Bereich - finden sich in den Intensivinterviews Beispiele.

In der Fallstudie A2 erhält eine junge Bürokauffrau im Rahmen der Ausbildung eine Qualifizierung in verschiedenen DV-Anwendungsprogrammen. Nachdem sie vom Betrieb übernommen worden ist, kommt sie zwar auch mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln in Berührung, im wesentlichen aber nur noch im Bereich Textverarbeitung und dabei noch auf der Grundlage eines anderen Programms. Auch in der Fallstudie B1 finden die erworbenen DV-Kenntnisse am Erstarbeitsplatz keine Anwendung, weil der Betrieb, in den die Probandin gewechselt ist, mit einem anderen System (APPLE-Computer) arbeitet. Eine andere Bürokauffrau (Fallstudie C1) erhält zwar in der Ausbildung eine DV-Qualifizierung, sie hält diese aber für sehr betriebsspezifisch, was sich auch in ihrem weiteren Berufsverlauf bestätigt. Obwohl sie später mit DV-Systemen arbeiten muß, kann sie die in der Ausbildung erworbenen DV-Kenntnisse nicht verwenden.

Häufig werden im Rahmen der Berufseinstiegsphase überhaupt keine DV-Kenntnisse benötigt, so daß ein Qualifikationsdefizit in diesem Bereich erst gar nicht wirksam werden konnte. Aber selbst in jenen Fällen, bei denen solche Qualifikationen benötigt, aber nicht vorhanden sind, resultiert daraus in keinem einzigen Fall ein bedeutendes Problem. Zumeist wird dieses Qualifikationsdefizit nicht einmal durch systematische Weiterbildungskurse ausgeglichen, sondern in der Regel durch mehr oder weniger von Kollegen oder Vorgesetzten unterstütztes Einarbeiten am Arbeitsplatz (vgl. Fallstudien B2 und B3). Das Fehlen von DV-Qualifikationen kann also kaum als ein objektives Einstellungshindernis gelten. Insofern decken sich diese Ergebnisse mit Betriebsbefragungen vom Bundesinstitut für Berufsbildung (GRÜNEWALD 1984, KOCH 1984), nach denen den DV-Qualifikationen eine geringere Bedeutung zugemessen wird als den allgemeinen Qualifikationen. Von einer Einstellungsvoraussetzung "DV-Kenntnisse" kann daher kaum ausgegangen werden. Eventuell auftretende Defizite in diesem Bereich kön-

nen und werden relativ leicht durch Weiterbildung in welcher Form auch immer ausgeglichen. Gerade in diesem Bereich hat das Lernen nach der Lehre immer noch eine wichtige Funktion, denn DV-Qualifikationen werden nicht "schlechthin" gebraucht, vielmehr variiert die Bedeutsamkeit der DV-Qualifikationen berufsspezifisch und innerhalb der Berufe tätigkeitsfeldspezifisch. Weder wird DV in allen Berufen, noch innerhalb der Berufe nach Tätigkeitsarten gleichermaßen gebraucht, schon gar nicht auf der Ebene spezifischer DV-Anwendungskenntnisse. Während bei dem einen Berufsanfänger Textverarbeitung dominiert, bei dem anderen branchenspezifische Programme, kommen andere allenfalls mit Bildschirmen in Berührung, und wiederum andere haben überhaupt keinen Kontakt zu den neuen Technologien. Dies spricht nicht gegen die Vermittlung von DV-Qualifikationen in der Ausbildung, zu überdenken wäre aber auch in diesem Bereich das Verhältnis von Aus- und Weiterbildung.

Auf die berufs- und tätigkeitsbereichsspezifischen Unterschiede in den DV-Anwendungen soll im folgenden näher eingegangen werden.

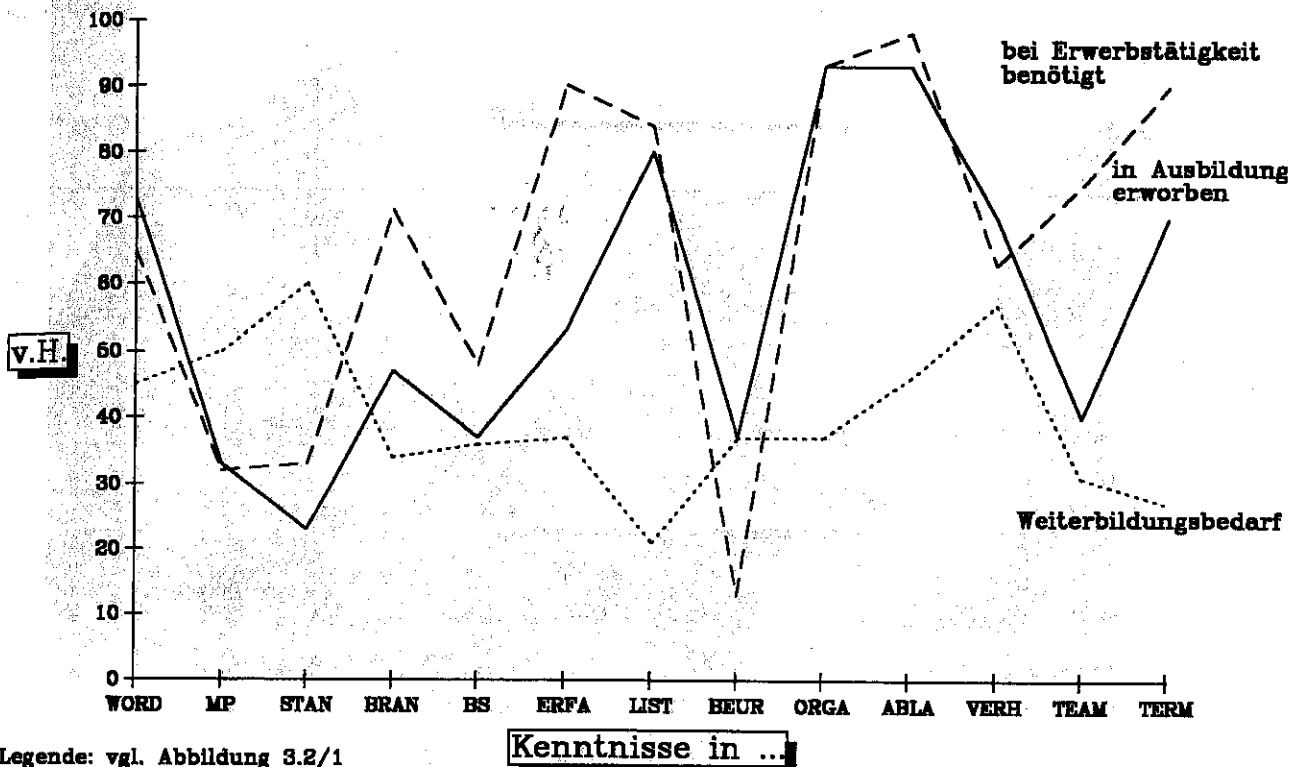
Industriekaufleute

Industriekaufleute kommen ebenso wie Bürokaufleute in der Berufseinstiegsphase relativ umfangreich mit neuen Technologien in Berührung. Dies bestätigt die in der BIBB-Studie zu den Industriekaufleuten (KLOAS/SCHÖNGEN/SPREE 1990, S. 203) festgestellte zentrale Bedeutung dieser Qualifikationen. Bei beiden Berufen kann der Grad der DV-Anwendungen bei etwa zwei Drittel der Berufsanfänger als hoch⁷² eingestuft werden. Bei den Einzelhandelskaufleuten trifft dies nicht einmal auf jeden fünften Berufsanfänger zu.

Von den Programmen her dominieren branchenspezifische Anwendungen und die Textverarbeitung, gefolgt vom Arbeiten mit dem Betriebssystem (vgl. Abbildung 4.5/1). Betrachtet man den DV-Qualifikationserwerb in der Ausbildung und die DV-Qualifikationsanwendung in der Berufsstartphase bei den einzelnen DV-Kompetenzen (vgl. Tabelle 4.5/6), so stellt man fest, daß - sofern man überhaupt davon sprechen kann - die größten Qualifikationsdefizite im Bereich der Anwendungsprogramme bei der branchenspezifischen und bei der "sonstigen" Standard-Software liegen. Auch sind Industriekaufleute in ihrer bisherigen Berufstätigkeit häufiger mit Datenerfassungsproblemen konfrontiert worden.

⁷² Mindestens vier verschiedene der vorgegebenen DV-Qualifikationen werden angewendet.

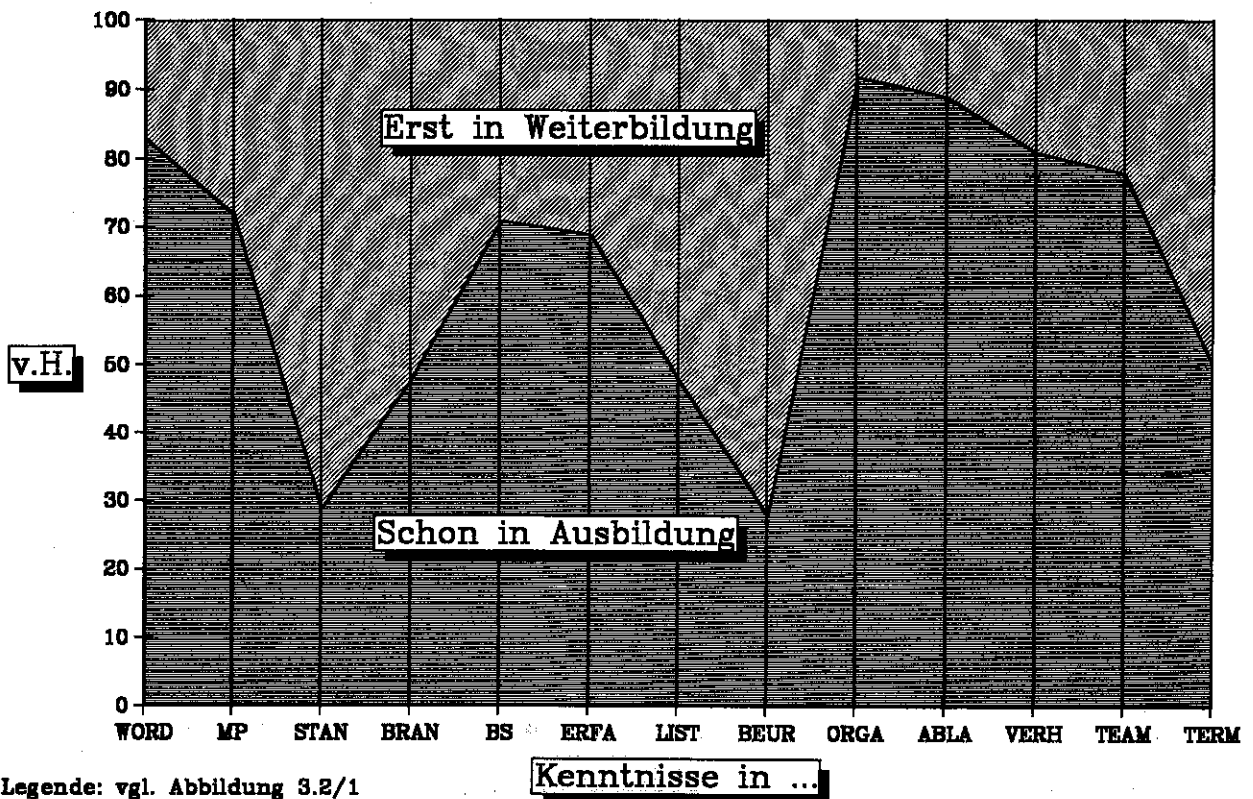
Abbildung 4.5/1: Qualifikationserwerb, Qualifikationsanwendung und Weiterbildungsbedarf bei Industriekaufleuten in Duisburg zwei Jahre nach Ausbildungsende



Trotz dieser Diskrepanzen wird aus Sicht der Berufsanfänger - zwei Jahre nach Ausbildungsende - ein Weiterbildungsbedarf nicht in allen obengenannten Bereichen, sondern vor allem bezüglich der "sonstigen" Standardsoftware und der Tabellenkalkulationsprogramme artikuliert. Dies zeigt, daß eventuell aufgetretene Defizite bereits in den ersten beiden Berufsjahren durch formalisierte Weiterbildung oder aber qua learning by doing ausgeglichen worden sind. Große Diskrepanzen sind auch im Bereich der Teamarbeit festzustellen. Hier wird aber ein vergleichsweise geringer Weiterbildungsbedarf gesehen. Der Grund hierfür liegt darin, daß solche Kompetenzen nur schwer durch formalisierte Weiterbildung zu vermitteln sind. Die Berufsanfänger weisen dies eher der Ausbildung als zentrale Aufgabe zu (vgl. Abbildung 4.5/2).

Gerade im Bereich der allgemeinen Qualifikationen käme der Ausbildung aus Sicht der erwerbstätigen Industriekaufleute eine zentrale Vorbereitungsfunktion zu, die sie zumindest zum Teil bislang nicht wahrnimmt. Im Zuge der geplanten Neuordnung müßte diesem Bereich ein zentraler Stellenwert zugeschrieben werden. Bezüglich der DV-Qualifikationen wären vor allem Kenntnisse bezüglich Textverarbeitung, Tabellenkalkulation und Arbeiten mit dem Betriebssystem sowie in der Datenerfassung zu berücksichtigen.

Abbildung 4.5/2: DV- und allgemeine Qualifikationen nach gewünschtem Vermittlungsschwerpunkt bei Industriekaufleuten in Duisburg



Legende: vgl. Abbildung 3.2/1

Relativierend muß jedoch hinzugefügt werden, daß es problematisch erscheint, bezüglich mehrerer DV-Anwendungsprogramme ausreichend gründlich zu qualifizieren. Dies würde die Stofffülle in der Ausbildung vergrößern und die Vermittlung der eher allgemeinen Qualifikationen gefährden. Zudem werden auch häufig erworbene Qualifikationen im Beschäftigungssystem gar nicht abgefragt (vgl. Tabelle 4.5/6). Hierauf wird im Schlußkapitel näher eingegangen.

Von erheblicher Bedeutung für den DV-Anwendungsgrad ist die binnenberufliche Differenzierung nach Tätigkeitsfeldern. So unterscheiden sich die erwerbstätigen Industriekaufleute je nach Art der Statuspassage auch im Hinblick auf die DV-Anwendungen. Berufsanfänger, die in die anspruchsvolle Sachbearbeitung eingemündet sind, kommen häufiger mit verschiedenen Programmen in Berührung als etwa jene, die eine weniger anspruchsvolle Sachbearbeitung ausüben (vgl. Tabelle 4.5/7).⁷³ Von den Industriekaufleuten der zuerstgenannten Gruppe sind nach ihren Angaben mit einer Ausnahme⁷⁴ alle Berufsanfänger mit neuen Technologien in Berührung gekommen, und zwar nicht nur in einer mehr oder weniger oberflächlichen Weise, sondern vielmehr in vergleichsweise intensivem Ausmaß. Häufig benötigen sie Kenntnisse bezüglich nahezu aller in der Befragung ange-

⁷³ Dies belegt noch einmal, daß die Beurteilung des Arbeitsplatzes als "weniger anspruchsvoll" nicht auf unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe bei den Jugendlichen, sondern eher auf tatsächliche Unterschiede in den jeweiligen Tätigkeitsstrukturen zurückzuführen sind.

⁷⁴ In einem weiteren Fall fehlen die entsprechenden Angaben, so daß dieser unberücksichtigt bleibt.

gebenen DV-Bereiche.⁷⁵ Beschränkt man die Analyse auf den Umgang mit DV-Anwendungsprogrammen oder mit dem Betriebssystem, so arbeiten die anspruchsvoll Beschäftigten im Durchschnitt mit drei verschiedenen, die weniger anspruchsvoll tätigen Industriekaufleute sowie die Berufswechsler dagegen nur mit zwei verschiedenen Anwendungsprogrammen.⁷⁶

Bürokaufleute

Fast alle gelernten Bürokaufleute unserer Untersuchung werden in ihrer Berufsstartphase mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln konfrontiert. Nur fünf Berufsanfänger geben an, sie hätten nach Ausbildungsende keinerlei DV-Kenntnisse benötigt. Ähnlich wie bei den Industriekaufleuten läßt sich auch für die Bürokaufleute zeigen, daß dabei jene Bürokaufleute, die in die anspruchsvolle Sachbearbeitung eingemündet sind, in noch größerem Ausmaß mit DV in Berührung kommen als jene in der weniger anspruchsvollen Sachbearbeitung (vgl. Tabelle 4.5/8). Den höchsten Grad an DV-Anwendungen haben indes die Berufswechsler. Fast drei Viertel der Berufsanfänger dieser Gruppe arbeiten relativ umfangreich mit neuen Technologien.

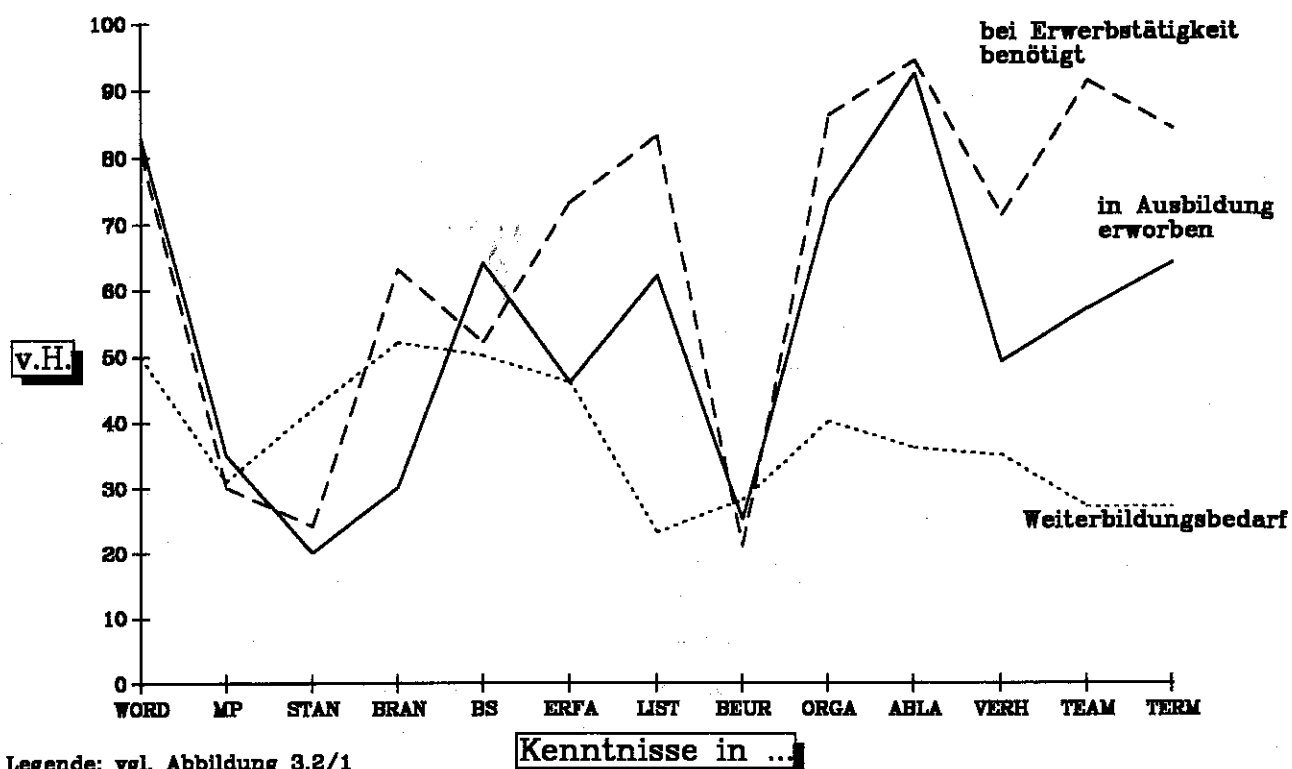
Von den Programmen her dominiert die Textverarbeitung (vgl. Abbildung 4.5/3 und Tabelle 4.5/9), und zwar in deutlich größerem Ausmaß als bei den Industriekaufleuten. Dies deutet auf die unterschiedlichen Einsatzgebiete der Büro- und Industriekaufleute hin. Bürokaufleute werden offensichtlich häufig im Bereich des Sekretariatswesens eingesetzt. Neben der Textverarbeitung stehen bei den DV-Anwendungsprogrammen vor allem noch branchenspezifische Software im Mittelpunkt der Arbeit.

Die größten Ausbildungsdefizite liegen wie bei den Industriekaufleuten im Bereich der branchenspezifischen Software (vgl. Abbildung 4.5/3 und Tabelle 4.5/9). In diesen Bereichen werden häufig Qualifikationen benötigt, aber nicht in der Ausbildung vermittelt. Zumeist arbeiten sich diese Berufsanfänger selbständig und ohne Anleitung in diese Programme ein; Weiterbildungskurse fanden nur selten statt. Infolgedessen äußern auch zwei Jahre nach Ausbildungsende ein besonders großer Anteil von Bürokaufleuten ein Weiterbildungsbedarf bei branchenspezifischen Programmen.

⁷⁵ Vorgegeben worden sind folgende Kenntnisbereiche: Arbeiten mit Textverarbeitungsprogrammen, Arbeiten mit Tabellenkalkulationsprogrammen, Arbeiten mit branchenspezifischen Programmen, Arbeiten mit anderer Standardsoftware, Arbeiten mit Datenbanksystemen, Arbeiten mit dem Betriebssystem, Arbeiten am Bildschirm, Arbeiten in der Datenerfassung/-eingabe/-codierung/-organisation, Arbeiten mit DV-Listen, Beurteilung von DV-Systemen/Software.

⁷⁶ Die Studienanfänger nehmen diesbezüglich eine mittlere Position ein. Sie haben in ihrem bisherigen Berufsweg, der ja zumeist auch eine kurze Arbeitsphase im ehemaligen Ausbildungsbetrieb umfaßt, im Durchschnitt mit 2,7 Anwendungsprogrammen gearbeitet.

Abbildung 4.5/3: Qualifikationserwerb, Qualifikationsanwendung und Weiterbildungsbedarf bei Bürokaufleuten in Duisburg zwei Jahre nach Ausbildungsende



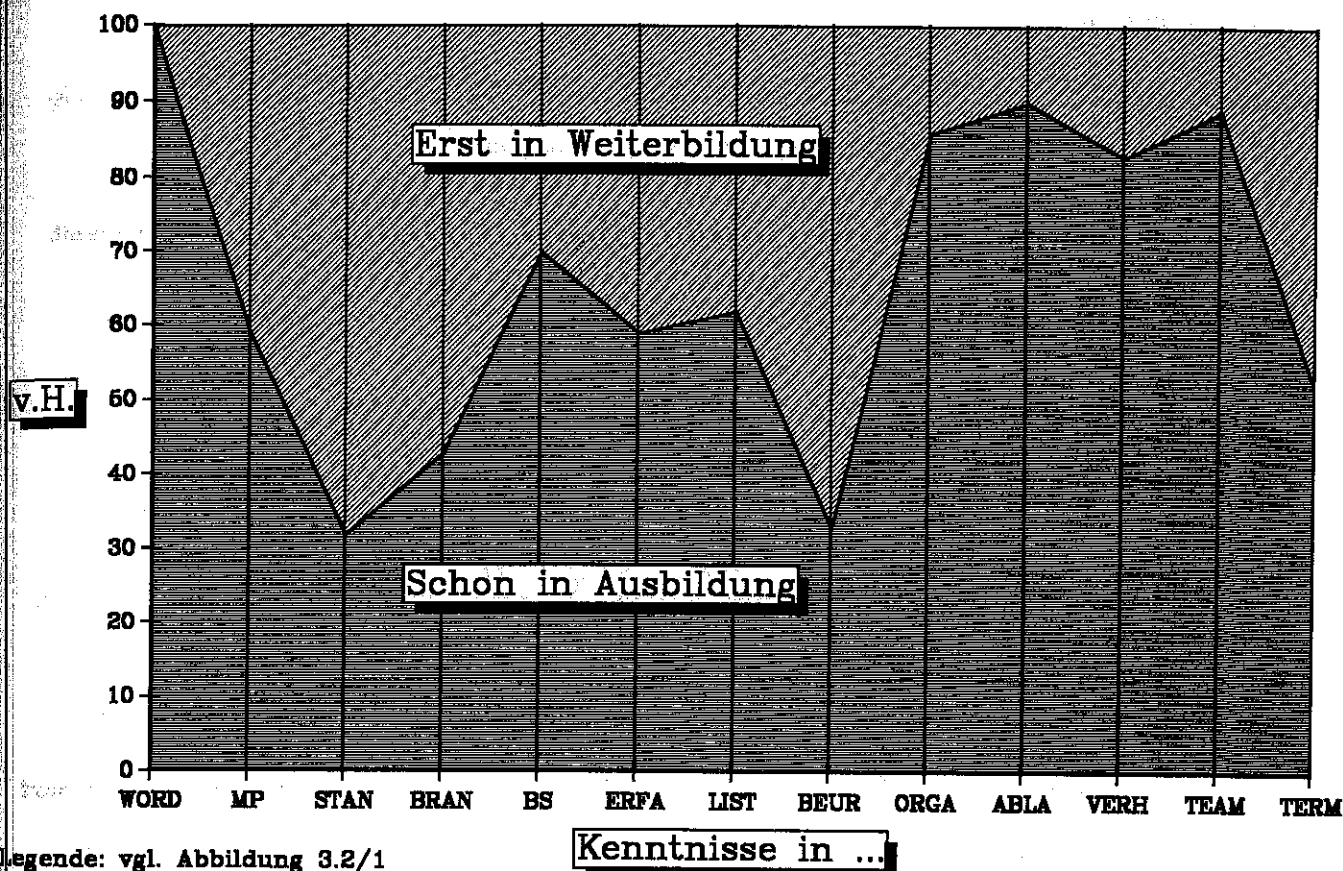
Legende: vgl. Abbildung 3.2/1

Kenntnisse in ...

Große Ausbildungsdefizite lassen sich vor allem auch im Bereich der allgemeinen Qualifikationen feststellen. Ähnlich wie bei den Industriekaufleuten wird aber hier nur ein geringer Weiterbildungsbedarf artikuliert, dies wird eher als Aufgabe der Ausbildung angesehen (vgl. Abbildung 4.5/4). Bezüglich der DV-Qualifikationen sehen durchweg alle Berufsanfänger die Notwendigkeit, bereits während der Erstausbildung im Bereich der Textverarbeitung zu qualifizieren. Dies zeigt, welche Bedeutung Schreibarbeiten für Bürokaufleute haben.

Auch bei den Bürokaufleuten lassen sich nicht nur Qualifikationsdefizite aufzeigen, sondern auch Qualifikationsüberschüsse. Hierzu sei auf Tabelle 4.5/9 verwiesen.

Abbildung 4.5/4: DV- und allgemeine Qualifikationen nach gewünschtem Vermittlungsschwerpunkt bei Bürokaufleuten in Duisburg



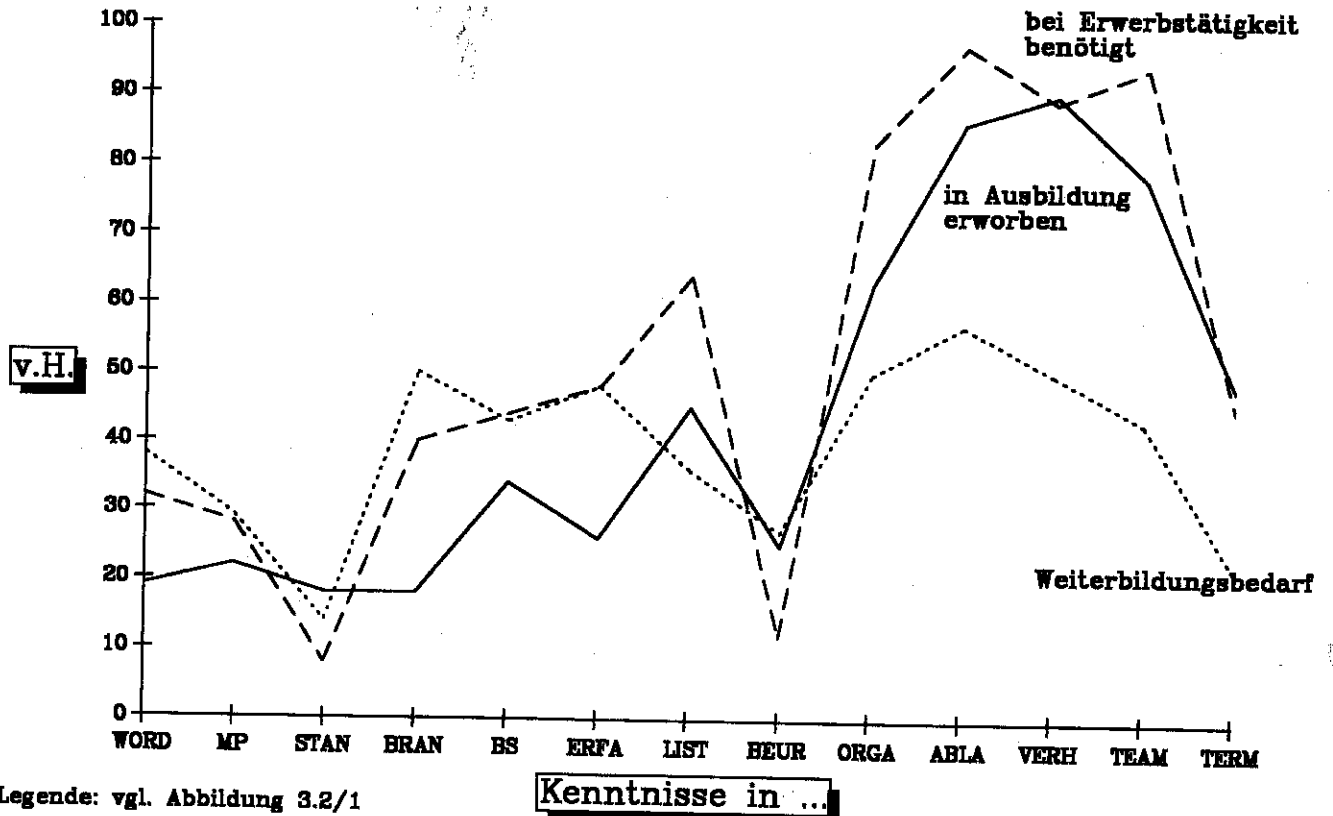
Einzelhandelskaufleute

Im Gegensatz zu den anderen kaufmännischen Berufen ist der Grad an DV-Anwendungen im Rahmen der Berufseinstiegsphase bei Einzelhandelskaufleuten sehr gering (vgl. Tabelle 4.5/10). Schon in der Ausbildungsphase erwerben die Absolventen zumeist nur in geringem Ausmaß DV-Qualifikationen. Aber auch in der Berufseinstiegsphase ist der Grad der DV-Anwendungen sehr gering.

Auffällig sind jedoch Unterschiede zwischen dem DV-Anwendungsgrad am Ende des ersten und des zweiten Berufsjahres. Während im ersten Berufsjahr - wie der Tabelle zu entnehmen ist - nur selten DV-Anwendungen notwendig werden, liegen die Anteile im zweiten Berufsjahr (vgl. Abbildung 4.5/5) zumeist etwas höher. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, daß Einzelhandelskaufleute im ersten Berufsjahr häufig als "Verkäufer/-in" eingesetzt werden, währenddessen im zweiten Berufsjahr - wie in Abschnitt 4.2 dargelegt - in größerem Umfang Tätigkeitswechsel erfolgen, die offensichtlich einen etwas größeren Bedarf an DV-Qualifikationen nach sich ziehen, wenngleich im Vergleich zu den anderen Berufen auch dann noch der DV-Anwendungsgrad erheblich niedriger liegt.

Ausbildungsdefizite - sofern man überhaupt davon sprechen kann - werden im Bereich branchenspezifischer Software, aber zum Teil auch bezüglich Textverarbeitung und Arbeiten mit dem Betriebssystem sowie in der Datenerfassung deutlich. Infolgedessen artikulieren Einzelhandelskaufleute auch in diesen Bereichen einen Weiterbildungsbedarf.

Abbildung 4.5/5: Qualifikationserwerb, Qualifikationsanwendung und Weiterbildungsbedarf bei Einzelhandelskaufleuten in Duisburg zwei Jahre nach Ausbildungsende

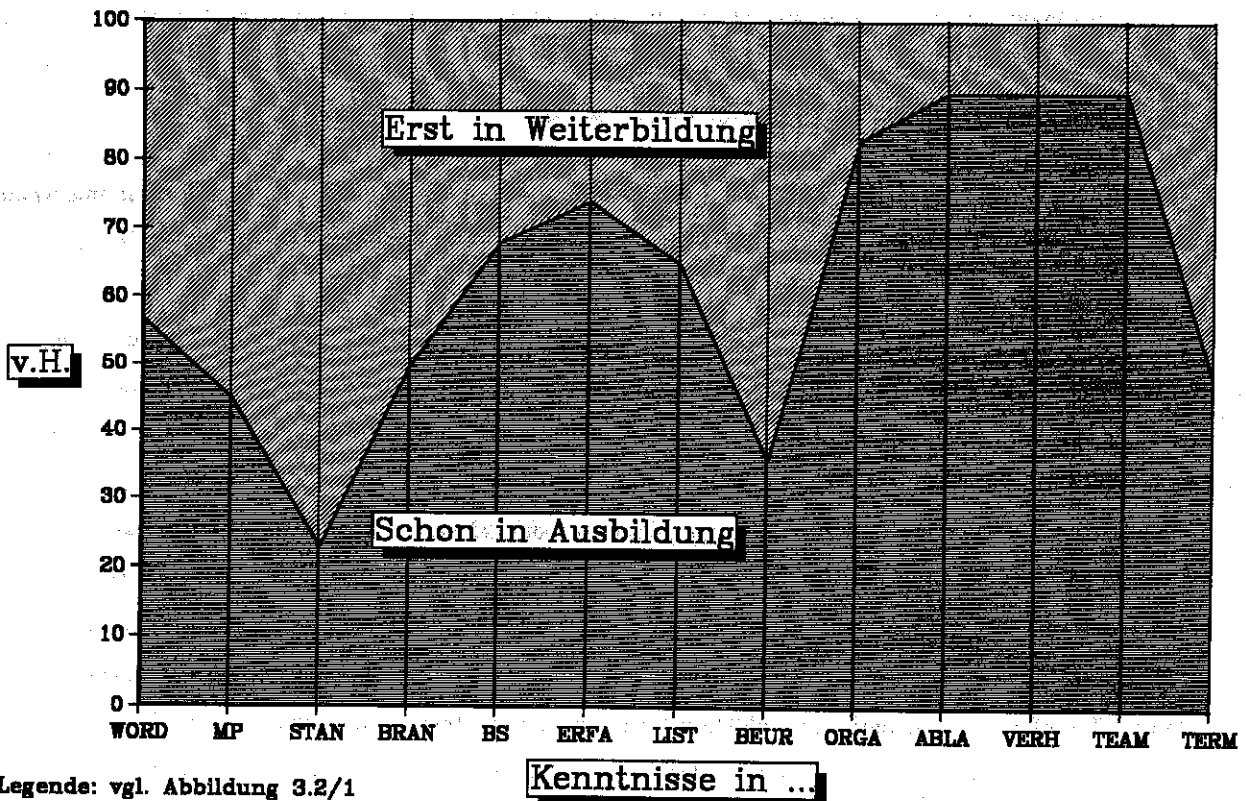


Legende: vgl. Abbildung 3.2/1

In den meisten DV-Bereichen halten Einzelhandelskaufleute eher eine Qualifizierung im Rahmen der Weiterbildung für sinnvoll (vgl. Abbildung 4.5/6). Wie die anderen kaufmännischen Berufstätigen auch, sieht die große Mehrheit der Berufsanfänger die Aufgabe der Ausbildung vor allem bei den allgemeinen Qualifikationen.

Ein Ausbildungsdefizit bei DV-Qualifikationen läßt sich also kaum feststellen. Dies gilt - von einzelnen Fällen abgesehen - nicht einmal für den Bereich der Warenwirtschaftssysteme, da in diesem Bereich - wie weiter unten dargestellt wird - nicht in einem einzigen Fall ein Weiterbildungskurs absolviert worden ist. Für Einzelhandelskaufleute ist die Berufseinstiegsphase also eher durch ein mangelndes Abfragen von DV-Qualifikationen gekennzeichnet (vgl. Tabelle 4.5/11).

Abbildung 4.5/6: DV- und allgemeine Qualifikationen nach gewünschtem Vermittlungsschwerpunkt bei Einzelhandelskaufleuten in Duisburg



Gesamtbewertung

Faßt man die bisherigen Ergebnisse zusammen, so läßt sich festhalten, daß die Verwertung der Berufsausbildung in der Berufseinstiegsphase relativ gering ist. Die Statuspassage ist eher durch Unter- als durch Überforderung gekennzeichnet. Dies gilt auch in bezug auf die DV-Qualifikationen, und dies obwohl der Stellenwert dieser Qualifikationen im Vergleich zu den gewerblich-technischen Berufsanfängern relativ hoch ist. Dennoch werden viele erworbene DV-Qualifikationen erst gar nicht abgefragt (vgl. Tabelle 4.5/5), und zwar vor allem dann, wenn die Statuspassage in Richtung einer anspruchlosen Tätigkeit verläuft.

Es bleibt zu fragen, ob das Vorhandensein einer breiten DV-Grundbildung den Verlauf der Statuspassage beeinflusst. Der unterschiedliche DV-Anwendungsgrad könnte darauf hindeuten. Tabelle 4.5/12 zeigt auch, daß bei Tätigkeiten in der anspruchsvollen Sachbearbeitung nahezu alle DV-Qualifikationen häufiger in der Ausbildung erworben worden sind als bei anspruchlosen Tätigkeiten. Dies deutet darauf hin, daß Ausbildungsabsolventen mit einer breiten DV-Qualifizierung bessere Chancen haben, in die anspruchsvolle Sachbearbeitung einzumünden. Bei Berufsanfängern mit anspruchlosen Tätigkeiten ist dagegen angesichts fehlender Qualifikationen das Lernen nach der Lehre bedeutsamer.

Betrachtet man die Daten genauer, so stellt man fest, daß eine umfangreiche DV-Qualifizierung insbesondere dann die Chancen auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung verbessert, wenn die Berufsanfänger im Ausbildungsbetrieb verbleiben (vgl. Tabelle 4.5/13). Zwar sind auch bei den Betriebswechslern Absolventen mit umfangreichen DV-Qualifikationen überrepräsentiert, die Unterschiede sind aber bei den Betriebsverbleibern weitaus stärker ausgeprägt. Für den Ausbildungsbetrieb hat eine solche DV-Qualifizierung bei der Stellenbesetzung offensichtlich eine stärkere Bedeutung als für andere Betriebe.

Für den Ausbildungsbetrieb ist eine breite DV-Qualifizierung möglicherweise ein wichtiges Hintergrundmerkmal des Absolventen, das auf Leistungsbereitschaft hindeutet. Zugleich können sich dadurch erhöhte Ausbildungskosten durch eine qualifizierte Sachbearbeitertätigkeit, die keinen großen Weiterbildungsaufwand erfordert, amortisieren. Nach einem Betriebswechsel verliert dieses Qualifikationsbündel seinen zentralen Stellenwert. Zwar ist das Vorhandensein bestimmter DV-Qualifikationen, wie beispielsweise Textverarbeitung bei Bürokauffrauen, für die Einstellung von Berufsanfängern nützlich und förderlich, auf die Breite der erworbenen DV-Qualifikationen kommt es dabei jedoch kaum an. Dies gilt um so mehr als fehlende Qualifikationen in diesem Bereich relativ leicht durch Einarbeitung oder Weiterbildung ausgeglichen werden können. Sie können keinesfalls als objektive Voraussetzung für die Besetzung der Stellen erachtet werden, vielmehr "produziert" der Erstarbeitsplatz - wie noch im folgenden Kapitel gezeigt wird - in der Regel die notwendigen Qualifikationen relativ problemlos. Breite DV-Qualifikationen sind daher weniger ein Schlüssel des Ausbildungsabsolventen, der die Türen zu ausbildungsadäquaten Stellen öffnet, als vielmehr ein Selektionskriterium des Ausbildungsbetriebs bei der Übernahme und Positionierung ihrer ehemaligen Auszubildenden. Insofern hat eine ungleiche Ausbildungsgestaltung, wie sie sich etwa im Vergleich von Bürokauffrauen und Bürokaufmännern feststellen läßt, durchaus Auswirkungen auf die Erwerbschancen der Betroffenen.

5 Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsverhalten bei den Statuspassagen

5.1 Einflußfaktoren der Weiterbildungsbereitschaft

Die Ausbildung bereitet heute allenfalls noch auf den Berufseinstieg vor, sie eröffnet gleichsam ein spezifisches Einstiegsspektrum. Die Bedeutung für die weitere berufliche Entwicklung nimmt dagegen mit zunehmendem zeitlichen Abstand von der Ausbildung ab, Weiterqualifizierungen - in welcher Form auch immer - gewinnen immer mehr an Bedeutung. Das Prinzip des "lebenslangen Lernens" rückt in den Brennpunkt bildungspolitischer Förderungen. Auch die von uns befragten Ausbildungsabsolventen sind sich dieses Zusammenhangs durchaus bewußt. Weiterbildung wird als berufliche Notwendigkeit erkannt und nur in Ausnahmefällen grundsätzlich abgelehnt. Dies zeigt sich schon am Ende der Ausbildung. Grundlage für die Analyse der Weiterbildungsbereitschaft sind die folgenden Fragen im Fragebogen der ersten Welle. Sie lauten:

- Frage 70: Haben Sie nach Abschluß der Ausbildung vor, an Kursen zur Weiterbildung teilzunehmen, die sie hauptsächlich im Beruf nutzen können? (ja: 59,6 %; nein 40,4 %).
- Frage 72: Haben Sie nach Abschluß der Ausbildung vor, an Kursen im Bereich DV/Computer/Mikroelektronik teilzunehmen? (ja, auf jeden Fall: 27,3 %; nur wenn es beruflich unbedingt erforderlich ist: 47,8 %; nein: 24,9 %).⁷⁷

Bereits die aufgeführten Quoten aus der Randauszählung zeigen, daß das Weiterbildungsinteresse der Ausbildungsabsolventen in Duisburg relativ hoch ist. Insgesamt beabsichtigen rund 84 % aller Ausgebildeten auf jeden Fall oder wenn es beruflich erforderlich ist, an Weiterbildungskursen im beruflichen oder DV-Bereich teilzunehmen, nur 16 % beabsichtigen, keinerlei Weiterbildungskurse zu besuchen. Damit liegt dieser Wert deutlich über den Angaben zum generellen Weiterbildungsinteresse Duisburger Bürger. In den Bürgerbefragungen im Frühjahr 1989 und 1990 äußern 51 % der Befragten ein Weiterbildungsinteresse, bei allerdings großen statusbedingten Unterschieden. So äußern etwa drei Viertel der gehobenen/höheren Angestellten bzw. Beamten ein Weiterbildungsinteresse.⁷⁸ Auch wenn ein unmittelbarer Vergleich der Zahlen angesichts unterschiedlicher Fragestellungen nur bedingt möglich ist, so deuten die Daten aus der vorliegenden Untersuchung jedoch darauf hin, daß die Ausbildungsabsolventen auf dem Teilarbeitsmarkt für Berufsanfänger zu den bildungsmotiviertesten Gruppen im Beschäftigungssystem zählen.

⁷⁷ Die Antworten auf die Frage 70 werden im weiteren unter dem Begriff "berufliches Weiterbildungsinteresse" und die auf Frage 72 unter "DV-Weiterbildungsinteresse" zusammengefaßt. Darüber hinaus ist eine dritte Variable gebildet worden, die mit "generellem Weiterbildungsinteresse" bezeichnet wird. Diese Variable hat drei Ausprägungen:

- Jugendliche, die in beiden Bereichen Weiterbildungskurse besuchen wollen (23,4 %),
- Jugendliche, die sich in nur einem Bereich weiterbilden wollen oder nur, wenn es beruflich erforderlich ist (60,4 %), und
- Jugendliche, die sich in keinem Bereich weiterbilden wollen (16,2 %).

⁷⁸ Vgl. STADT DUISBURG (1990, S. 120).

Das Interesse an DV-Kursen liegt sogar noch höher als das an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. In berufsspezifischer Hinsicht lassen sich - wie Tabelle 5.1/1 zeigt - hochsignifikante Differenzen bezüglich der Weiterbildungsmotivation nachweisen. Deutlich unterdurchschnittliche Weiterbildungsinteressen äußern KFZ-Mechaniker, Gas- und Wasserinstallateure, Einzelhandelskaufleute und Betriebsschlosser. Dabei nehmen die beiden zuerstgenannten Berufe bei beiden Weiterbildungsarten - beruflich und DV - das Schlußlicht ein. Im DV-Bereich haben daneben noch Betriebs- und Maschinenschlosser ein vergleichsweise geringes Weiterbildungsinteresse.

Vergleicht man die Weiterbildungsbereitschaft im kaufmännischen und im gewerblich-technischen Bereich und nimmt man als Maßstab den Anteil jener Absolventen, die sich sowohl beruflich als auch im DV-Bereich weiterbilden wollen, so stellt man eine deutlich überdurchschnittliche Weiterbildungsmotivation vor allem bei Ausgebildeten aus den kaufmännischen und den Elektro-Berufen fest. Unterscheidet man nach Weiterbildungsarten, so sind die Unterschiede beim beruflichen Weiterbildungsinteresse gering, bezüglich des DV-Bereichs jedoch deutlich ausgeprägt. DV-Weiterbildung wird im kaufmännischen Bereich offensichtlich viel stärker als Selbstverständlichkeit und Notwendigkeit erkannt als im gewerblich-technischen Bereich.

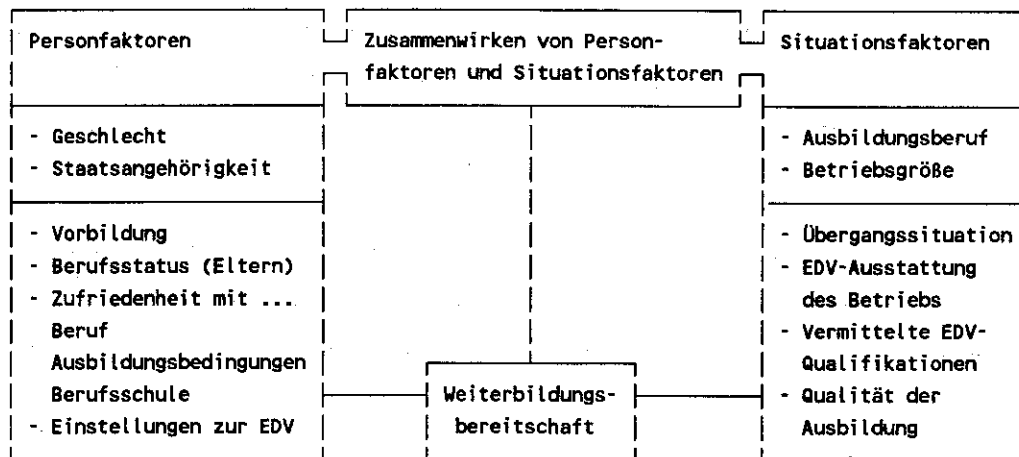
Der Grund hierfür ist leicht nachzuvollziehen. Weiterbildungsbereitschaft resultiert nur selten aus einer abstrakten Bildungsmotivation. Nur wenige Weiterbildungsteilnehmer, die in der zweiten oder dritten Befragung erfaßt worden sind, geben an, daß sie lediglich "aus Spaß" Weiterbildung betrieben haben. Auch bereits das Weiterbildungsinteresse und nicht nur die tatsächliche Weiterbildungsteilnahme orientiert sich an den beruflichen Notwendigkeiten, die die Absolventen während ihrer Ausbildung erfahren. So geben die meisten Büro- und Industriekaufleute in der Befragung an, daß in ihrem Tätigkeitsfeld im Betrieb mit neuen Technologien gearbeitet würde, DV hat etwa im Gegensatz zu den meisten Tätigkeitsfeldern im gewerblichen Bereich die Bedeutung eines üblichen Handwerkszeugs, wenngleich wie oben dargestellt zum Teil auf der Ebene reiner Bedientätigkeit. Bei Einzelhandelskaufleuten liegt dieser Anteil erheblich niedriger. Infolgedessen bleibt auch ihre Weiterbildungsbereitschaft in diesem Bereich deutlich zurück, denn DV hat für sie häufig den Status der Irrelevanz. Gründe für Weiterbildung in diesem Bereich sind daher für diese Absolventen ebensowenig ersichtlich wie bei den Ausgebildeten im gewerblich-technischen Bereich, denn auch bei ihnen wird nur selten oder nie in ihrem Tätigkeitsfeld mit neuen Technologien gearbeitet (vgl. HÖFKES 1993). Eine geringe Weiterbildungsbereitschaft in diesem Bereich darf daher keinesfalls als "Bildungsferne" oder gar "Bildungsmüdigkeit" mißdeutet werden, lediglich der subjektive Anstoß fehlt.

Auch wenn die Weiterbildungsbereitschaft der Absolventen als insgesamt hoch eingeschätzt werden kann, so zeichnen sich doch bezüglich der potentiellen Weiterbildungsteilnahme zwei Problemkomplexe ab: Der erste Problemkomplex betrifft den Kenntnisstand über Weiterbildungsangebote und -möglichkeiten. Er ist außerordentlich gering: Nur die Hälfte aller Jugendlichen gibt an, Weiterbildungsinstitutionen zu kennen und nur 38 % können solche benennen. Am geringsten ist der Kenntnisstand bei den Gas- und Wasserinstallateuren mit 30 %, am höchsten bei den Industriekaufleuten mit 90 %. Als Weiterbildungsinstitution ist im wesentlichen die Volks-

hochschule bekannt. Daneben werden noch die Kammern, Schulen, Hochschulen und - insbesondere von den Absolventen des Ausbildungsberufs Energieanlagenelektroniker - firmeninterne Einrichtungen genannt. Auch über mögliche Inhalte können die Ausbildungsabsolventen häufig keine konkreten Angaben machen. Von denen, die Angaben machen, gibt ein Großteil (28 %) pauschal "DV" an. Weitere häufige Angaben sind bei den kaufmännisch Ausgebildeten Sprachkurse und bei den gewerblich-technisch Ausgebildeten Meister- oder Technikkurse.

Der zweite Problemkomplex betrifft die erheblichen Diskrepanzen im Weiterbildungsinteresse. Je nach personaler und situativer Gegebenheit äußern die Jugendlichen eine abweichende Weiterbildungsbereitschaft. Die in der vorliegenden Analyse ausgewählten potentiellen Einflußfaktoren sind in Abbildung 5.1/1 schematisch aufgeführt.⁷⁹

Abbildung 5.1/1: Einflußfaktoren auf die Weiterbildungsbereitschaft



Sowohl bei den Personfaktoren als auch bei den Situationsfaktoren muß sich eine empirisch orientierte Studie notwendigerweise auf eine Anzahl operationalisierbarer Faktoren beschränken.⁸⁰ Andererseits können im Rahmen der empirischen Studie angesichts der größeren Fallzahlen auch Variablen - wie etwa die schulische Vorbildung - berücksichtigt werden, deren Bedeutung im Rahmen der Intensivinterviews nur eingeschränkt abgeschätzt werden kann. Bei den im Rahmen der empirischen Studie ausgewählten Faktoren sind jeweils Variablen zu unterscheiden, die zum einen nicht oder nur schwer beeinflussbar sind - wie Geschlecht, Staatsangehörigkeit bzw. Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebs und Ausbildungsberuf. Im Unterschied zu diesen Größen sind zum anderen die übrigen aufgeführten Faktoren - wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß - beeinflussbar und können grundsätzlich als Interventionsvariablen zur Förderung der Weiterbildungsbereitschaft fungieren.

⁷⁹ Die Darstellung orientiert sich dabei an der Darstellung von SCHMIEL (1988, S. 29).

⁸⁰ So können beispielsweise individuelle Wertvorstellungen und Bedürfnisse auf Seiten der Personfaktoren sowie familiäre und betriebliche Faktoren - wie etwa konkrete betriebliche Karriereperspektiven - auf Seiten der Situationsfaktoren im Rahmen dieser Untersuchung nur unzureichend erfaßt werden, sie sind Gegenstand der Intensivinterviews.

Einen ersten Überblick über relevante Einflußfaktoren vermittelt die Tabelle 5.1/2.⁸¹ Im kaufmännischen Bereich ist der Anteil der Jugendlichen ohne Weiterbildungsinteresse deutlich niedriger als im gewerblich-technischen. In beiden Bereichen wird die überragende Bedeutung des Berufs für das Weiterbildungsinteresse ersichtlich. Weitere wichtige Einflußfaktoren sind in beiden Bereichen - allerdings in unterschiedlicher Reihenfolge und unterschiedlichem Gewicht - der DV-Einsatz im Betrieb im zugeordneten Tätigkeitsfeld und die schulische Vorbildung. Ähnlich wie die Intensivinterviews (vgl. ECKERT 1993) kommt auch die vorliegende empirische Studie zum Ergebnis, daß der Erwerb neuer beruflicher Qualifikationen insbesondere dann gefördert werden kann, wenn eine Verwertung in der betrieblichen Praxis für möglich gehalten wird. So ist gerade im gewerblichen Bereich, aber auch im kaufmännischen Bereich, die "DV-Ausstattung" des Betriebs im zugeordneten Tätigkeitsfeld der Auszubildenden offensichtlich von entscheidender Bedeutung. Dies deutet darauf hin, daß die Betriebsausstattung mit neuen Technologien im jeweiligen Tätigkeitsfeld des Auszubildenden eine wesentliche Bedingung für das Entwickeln einer Weiterbildungsbereitschaft ist. Nehmen die Jugendlichen wahr, daß in der betrieblichen Praxis bestimmte Kompetenzen im Umgang mit neuen Technologien erforderlich sind, so verstärkt dies unmittelbar die Einsicht in die Notwendigkeit von Weiterbildung. Bleiben solche Erfahrungen den Jugendlichen dagegen verwehrt, so bleibt auch die Weiterbildungsbereitschaft der Jugendlichen im Vergleich zu anderen Auszubildenden zurück. Der Verwertungsaspekt ist ein wesentlicher Impuls für das Entwickeln eines Weiterbildungsinteresses.

Die Angaben in Tabelle 5.1/2 deuten auf eine Vielzahl von Einflußfaktoren auf die Weiterbildungsbereitschaft der Jugendlichen hin. Auswertungen zu den Einflußfaktoren auf das Weiterbildungsinteresse belegen dementsprechend auch signifikante Korrelationen zu folgenden Person- bzw. Situationsfaktoren:

- Die Betriebsgröße des Ausbildungsbetriebs: Ausgebildete aus Mittelbetrieben haben eine geringere berufliche und DV-Weiterbildungsbereitschaft als jene aus Klein- oder Großbetrieben.⁸²
- Die schulische Vorbildung des Ausgebildeten: Die schulische Vorbildung steigt je höher der Schulabschluß ist, und zwar bezüglich beider Weiterbildungsarten.
- Die erfahrenen Ausbildungsbedingungen und die erworbenen Qualifikationen (erfahrene Ausbildungsqualität): Je günstiger die Ausbildungsbedingungen erlebt werden, desto höher ist die Weiterbildungsbereitschaft im beruflichen und im DV-Bereich.
- Der voraussichtliche Verbleib des Ausgebildeten: Bezüglich dieses Merkmals ergeben sich berufsbereichsspezifisch unterschiedliche Zusammenhänge. Im kaufmännischen Bereich wird bei jenen Jugendlichen das

⁸¹ In der Tabelle wird die Teilgruppe jener Absolventen, die keinerlei Weiterbildungsinteresse geäußert hat - insgesamt sind dies 16 % aller Absolventen -, in weitere Untergruppen zerlegt. Für diese Untergruppen werden dann die extremen Anteile bezüglich eines fehlenden Weiterbildungsinteresses ausgewiesen. Die jeweils in der letzten Spalte angegebenen Variationsweiten (zwischen dem jeweiligen minimalen und dem maximalen Anteilswert) können als Indiz für die Bedeutsamkeit einer Einflußvariablen interpretiert werden. Je größer die Variationsweite ist, desto stärker unterscheiden sich die einzelnen Fallgruppen bezüglich ihres Weiterbildungsinteresses.

⁸² Der mögliche Grund hierfür wird später noch deutlich. Aus Sicht der Jugendlichen wird die Ausbildungsqualität in Mittelbetrieben häufig wenig positiv beurteilt, die Ausbildungsqualität ist aber, wie noch gezeigt wird, ein entscheidender Einflußfaktor für die Weiterbildungsbereitschaft.

höchste Weiterbildungsinteresse erreicht, die den Betrieb und den Beruf verlassen, im gewerblich-technischen Bereich bei jenen, die zwar den Betrieb verlassen, aber im Beruf verbleiben.⁸³

- die DV-Ausstattung des Ausbildungsbetriebs im jeweiligen Tätigkeitsfeld der Ausgebildeten: Je häufiger im zugeordneten Tätigkeitsfeld mit DV gearbeitet wird, desto höher ist die Weiterbildungsbereitschaft, und zwar bezüglich beider Weiterbildungsarten.
- Die Einstellungen der Jugendlichen zur DV: Je positiver die Einstellung der Jugendlichen zu den Auswirkungen des DV-Einsatzes ist, desto höher ist die Weiterbildungsbereitschaft.

Neben diesen Faktoren deuten die Analysen auf den Einfluß weiterer Variablen - wie etwa Geschlecht, Staatsangehörigkeit und soziale Herkunft - hin. Tendenziell haben Frauen ein geringeres Weiterbildungsinteresse als Männer, ausländische Absolventen ein geringeres als deutsche und Jugendliche aus Arbeiterfamilien ein geringeres als jene aus Facharbeiter/-angestellten-/Beamtenfamilien. Zwar kann infolge teilweise zu kleiner Fallzahlen diesbezüglich kein im statistischen Sinn signifikanter Einfluß nachgewiesen werden, dennoch deuten die Analysen zumindest tendenziell einen Zusammenhang zum Weiterbildungsinteresse an.

Will man Ansatzpunkte zur Förderung des Weiterbildungsinteresses finden, so ist es sinnvoll, aus der Vielzahl von Einflußvariablen die zentralen Interventionsvariablen zu identifizieren.⁸⁴ Zur Klärung dieser Frage ist versucht worden, über alle Ausgebildete diskriminanzanalytisch die zentralen Faktoren aus den Ausgangsvariablen zu extrahieren.⁸⁵ Beim beruflichen Weiterbildungsinteresse lassen sich drei Variablen identifizieren, die die Weiterbildungsbereitschaft am stärksten diskriminieren:

- die erfahrene Qualität der Ausbildung,⁸⁶
- die Einstellung der Jugendlichen zur DV,⁸⁷
- die schulische Vorbildung.

Dabei hat der Faktor "Qualität der Ausbildung" die stärkste Bedeutung für das berufliche Weiterbildungsinteresse: Eine überdurchschnittliche Ausbildungsqualität hat in der Regel zur Folge, daß die Jugendlichen auch Interesse an einer beruflichen Weiterbildung haben, eine unterdurchschnittliche Qualität führt häufig dazu,

⁸³ Ausführliche Darstellungen finden sich bei STENDER (1990, S. 31-34).

⁸⁴ Damit ist nicht gesagt, daß die übrigen Variablen keinen Zusammenhang zur Weiterbildungsbereitschaft haben - die obigen Analysen belegen zumindest teilweise eine solche Korrelation. Da aber viele unabhängige Variablen miteinander interkorrelieren, kann ein Großteil der Varianz im Weiterbildungsinteresse möglicherweise bereits durch eine relativ geringe Zahl von Variablen erklärt werden.

⁸⁵ Als Ausgangsvariablen werden die standardisierten Werte folgender Variablen berücksichtigt: a) Schulabschluß, b) Betriebsgröße, c) Beurteilung der Ausbilder, d) Beurteilung des Betriebs, e) Beurteilung der Berufsschule, f) Ausstattung des Ausbildungsbetriebs, g) Beruflicher Status der Eltern, h) Einstellung der Jugendlichen zur DV, i) Ausbildungsqualität. Bei den Analysen werden jene Ansätze ermittelt, die ausschließlich signifikante Interventionsvariablen enthalten.

⁸⁶ Zur Berechnung des Indikators "Qualität der Ausbildung" vgl. STENDER (1990, S. 37 f.).

⁸⁷ Zur Einschätzung der Einstellungen der Jugendlichen zur DV ist im Rahmen des Fragebogens ein Subset der ADV-Skala von MÜLLER-BÖLING (1985) berücksichtigt worden. Vgl. hierzu STENDER (1990, S. 40).

daß die Jugendlichen kein Weiterbildungsinteresse äußern. Löst man den Qualitätsindikator in seine Komponenten auf, so erweist sich die Ausstattung des Ausbildungsbetriebs mit DV als der wichtigste Einzelfaktor. Je nachdem wie die Jugendlichen ihr Tätigkeitsfeld wahrnehmen, wird bei den Auszubildenden die Weiterbildungsbereitschaft gefördert oder gehemmt.

Zu vollkommen entsprechenden Einflußvariablen kommt man bei einer Analyse des DV-Weiterbildungsinteresses. Lediglich die Reihenfolge der intervenierenden Hauptfaktoren ist unterschiedlich. Hier hat die Einstellung der Jugendlichen zu neuen Technologien und die schulische Vorbildung ein stärkeres Gewicht als die qualitative Dimension der Ausbildung. Dabei hat wiederum innerhalb der Qualitätsvariablen die Ausstattung des Betriebs die größte Bedeutung. Neben den genannten Faktoren trägt keine weitere Variable noch etwas zur Erklärung der Weiterbildungsbereitschaft bei. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt man auch bei einer berufsbereichsbezogenen Analyse.⁸⁸

Von zentraler Bedeutung für das Entwickeln einer Weiterbildungsbereitschaft sind die Erfahrungen der Jugendlichen während der Ausbildung. "Erleben" die Auszubildenden ihre Ausbildung positiv in dem Sinne, daß ihnen solche Erfahrungen ermöglicht werden, sei es durch eigene abwechslungsreiche Tätigkeit am Arbeitsplatz, die auch den Umgang mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln einschließt, sei es durch Wahrnehmung der entsprechenden Tätigkeiten bei den übrigen Erwerbstätigen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld, so wird die Bereitschaft der Ausgebildeten zur Weiterbildung nachdrücklich gestärkt. Anderenfalls wird - angesichts mangelnder Erfahrungen - der Sinn einer Weiterbildung häufig erst gar nicht erkannt.

Auch die Intensivinterviews bestätigen dieses Ergebnis. In der Fallstudie A1 hat die Probandin während ihrer Ausbildung vielseitige Tätigkeiten ausgeübt, auch mit DV-gestützten Arbeitsmitteln ist sie vergleichsweise intensiv in Berührung gekommen. Schon während der Ausbildung entwickelt sich bei ihr der Wunsch nach einem DV-Weiterbildungskurs, der jedoch nicht zustande kommt. Nach Ausbildungsende plant sie nun, diesen Wunsch umzusetzen. Die Zufriedenheit mit ihrer Ausbildung und ihre Erfahrung über die Bedeutung der DV in ihrem beruflichen Tätigkeitsfeld hat zu einem Interesse an einem weiteren Qualifikationserwerb geführt.

Eine ähnliche Situation findet sich auch in der Fallstudie A2, bei der eine junge Bürokauffrau einen relativ umfassenden Einblick in die Tätigkeiten der einzelnen Abteilungen erhalten hat, auch mit DV hat sie häufig zu tun. Auch sie sieht infolgedessen eine "Weiterbildungsnotwendigkeit" in verschiedenen Bereichen, vor allem aber auch

⁸⁸ Im kaufmännischen Bereich haben bezüglich beider Weiterbildungsarten die Einstellung der Jugendlichen zu neuen Technologien und bei der beruflichen Weiterbildungsbereitschaft zusätzlich noch die Ausbildungsqualität eine besondere Bedeutung. Die schulische Vorbildung hat hier keinen erklärenden Wert mehr. Im gewerblich-technischen Bereich ist die Liste der intervenierenden Variablen dagegen etwas differenzierter. Beim beruflichen Weiterbildungsinteresse haben die Einstellungsvariablen keinen entscheidenden Einfluß. Maßgeblich ist hier die Qualität der Ausbildung, und zwar in beiden Dimensionen, nämlich sowohl bezüglich der Beurteilungen von Ausbilder, Betrieb und Berufsschule als auch im Hinblick auf die erworbenen Qualifikationen. Innerhalb dieser Qualitätsvariablen haben wiederum die Ausstattung des Ausbildungsbetriebs, aber auch die generelle Beurteilung der betrieblichen Ausbildung (Zufriedenheit) die größte Bedeutung. Neben diesen Qualitäts-Variablen hat auch hier wiederum die schulische Vorbildung eine wichtige Bedeutung. Bezüglich des DV-Weiterbildungsinteresses läßt sich eine größere Zahl von intervenierenden Variablen identifizieren. Stärksten Einfluß haben wiederum die Einstellungsvariablen und die Betriebsausstattung mit DV, gefolgt von der schulischen Vorbildung, der Betriebsgröße und dem Umfang und der Tiefe der erworbenen Qualifikationen. Daß die Ausstattung des Betriebs mit DV im kaufmännischen Bereich keinen so entscheidenden Einfluß auf die Weiterbildungsbereitschaft ausübt wie im gewerblichen Bereich, dürfte darauf zurückzuführen sein, daß im kaufmännischen Bereich - und hier insbesondere bei Büro- und Industriekaufleuten - bei den meisten Betrieben eine solche Ausstattung generell vorhanden ist.

bezüglich informationstechnischer Qualifikationen. Auch E (Fallstudie B4) und insbesondere SCH (Fallstudie C2) entwickeln angesichts ihrer beruflichen Erfahrungen ein ausgeprägtes Interesse an den neuen Technologien.

Etwas anders sieht die Situation in der Fallstudie B2 aus. Die Ausbildung erlebt die Probandin außerordentlich negativ, mit DV hat sie kaum etwas zu tun. Am Ende ihrer Ausbildung ist die Probandin auch nur eingeschränkt an einer Weiterbildung in diesem Bereich interessiert. Nach ihren eigenen Erfahrungen reicht auf den speziellen Arbeitsplätzen eine entsprechende Einarbeitung in das Programm. Nur wenn sich auf einer neuen Stelle ein konkreter Bedarf ergibt, würde sie sich um eine Weiterbildung in diesem Bereich kümmern.

Auch bei den Einzelhandelskaufleuten lassen sich entsprechende Reaktionsmuster belegen (vgl. Fallstudien E2, F1, F2, G1).

Eine Förderung des Weiterbildungsinteresses sollte zunächst an zwei Punkten ansetzen. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung läßt die Jugendlichen am ehesten Erfahrungen machen, die deren Weiterbildungsinteressen fördern. Eine wichtige Bedeutung kommt hierbei der DV-Ausstattung des Ausbildungsbetriebs im jeweils zugeordneten Tätigkeitsfeld zu sowie der Möglichkeit für die Auszubildenden, in diesen Bereichen bereits während der Ausbildung selbst Erfahrungen zu sammeln. Sind solche Bedingungen gegeben, so wird von den Jugendlichen die Bedeutung von Weiterbildung offensichtlich durchaus erkannt. Neben der qualitativen Dimension der Ausbildung kann als zweiter Ansatzpunkt zur Förderung der Weiterbildungsbereitschaft die Einstellungen der Jugendlichen zur DV gesehen werden. Dies ist sicherlich nicht unproblematisch, zumal kritische Einstellungen durchaus ihre Berechtigung haben können. In vielen Fällen dürften negative Einstellungen aber auch auf mangelnde Erfahrungen im Umgang mit neuen Technologien zurückzuführen sein. Analysen belegen, daß die Einstellung der Jugendlichen zur DV im wesentlichen wiederum beeinflusst wird durch die Ausstattung des Ausbildungsbetriebs mit DV im Tätigkeitsfeld des Auszubildenden. Bei Berücksichtigung dieser Variablen hat keine weitere Größe noch einen signifikanten Einfluß auf die DV-Einstellungen der Jugendlichen.⁸⁹ Wird im Betrieb im jeweiligen Tätigkeitsfeld häufig mit DV gearbeitet, so ergibt sich durchweg eine positive Einstellung zur DV, wird selten damit gearbeitet, so haben die Jugendlichen häufig eine negative Einstellung. Damit hat die DV-Ausstattung sowohl einen direkten Einfluß auf die Weiterbildungsbereitschaft als auch einen indirekten über die Einstellungen der Jugendlichen zur DV. Bei diesen Ergebnissen ist indes zu berücksichtigen, daß die Einstellungen der Auszubildenden unserer Population am Ende der Ausbildung insgesamt noch als wenig gefestigt angesehen werden muß. Dies gilt besonders für die Auswirkungen hinsichtlich des persönlichen Umgangs mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln. Aber gerade dies zeigt, daß durch ein entsprechendes Angebot in Aus- und Weiterbildung bzw. im Erwerbsleben die Einstellungen der jungen Erwerbspersonen beeinflusst werden kann.

Die Analysen zeigen, daß die Weiterbildungsinteressen der Jugendlichen in hohem Maß mit deren Erfahrungen in der Ausbildung korrespondieren. Bildungspolitisch ergibt sich hieraus die Forderung nach einer qualitativ guten Ausbildung, die den Jugendlichen solche Erfahrungen ermöglicht. Damit ist freilich nicht gesagt, daß Ju-

⁸⁹ Dieser Zusammenhang gilt insbesondere für den kaufmännischen Bereich; im gewerblich-technischen Bereich haben nach diesen Analysen die erworbenen Qualifikationen einen stärkeren Einfluß.

gendliche, die ihre Ausbildung wenig positiv erlebt haben, grundsätzlich kein Weiterbildungsinteresse entwickeln. Vielmehr kann auch gerade aus einer Unzufriedenheit mit den konkreten Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen eine Weiterbildungsmotivation erwachsen. Dies belegen beispielsweise die Fallstudien B3, E3 und F3. In allen drei Fällen haben die betreffenden Auszubildenden ihre Ausbildung als schlecht erlebt bzw. sind unzufrieden mit den entsprechenden Tätigkeiten. Keiner der drei Probanden hat in nennenswertem Umfang DV-Kenntnisse erworben. Dennoch entwickeln alle drei am Ende ihrer Ausbildung eine ausgeprägte Weiterbildungsbereitschaft. Der Grund hierfür liegt eben in ihrer Unzufriedenheit. Über Weiterbildungsmaßnahmen sehen sie die Chance, zum einen subjektiv erlebte Defizite, wie etwa im DV-Bereich, auszugleichen, zum anderen einen Tätigkeitswechsel vorzunehmen, um aus ihrer als unzulänglich erlebten Situation herauszukommen.

5.2 Berufseinstiegsphase als Qualifizierungsphase

5.2.1 Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsteilnahme

Im vorigen Abschnitt ist auf die insgesamt hohe Weiterbildungsbereitschaft der kaufmännischen Ausbildungsabsolventen verwiesen worden. Ein geäußertes Weiterbildungsinteresse bedeutet freilich nicht, daß dies später auch in entsprechende Aktivitäten umgesetzt werden muß. Umgekehrt bedeutet aber auch ein geäußertes Desinteresse nicht, daß dann auch immer Weiterbildungsaktivitäten unterbleiben. Bei den geäußerten Interessen handelt es sich lediglich um eine grundlegende Bereitschaft, die eine tatsächliche Teilnahme mehr oder weniger wahrscheinlich macht. Eine grundsätzlich negative Einstellung zur Weiterbildung stellt ein zusätzliches Hemmnis dar, wenn es darum geht, später die Berufsanfänger für solche Maßnahmen zu gewinnen. Wie im vorigen Abschnitt dargelegt wurde, läßt sich diese Hürde am besten durch eine qualitativ gute Ausbildung niedrig halten.

Eine geäußerte Weiterbildungsbereitschaft dürfte nur dann zu einer unmittelbaren Umsetzung führen, wenn es in den Bereich der strategischen Planung der Absolventen zum Beispiel im Hinblick auf eine ausgeprägte Karriereorientierung fällt. In diesem Fall werden - wie Beispiele weiter unten zeigen - beträchtliche Opfer an Zeit und Geld zur Realisierung dieser Ziele gebracht. In den meisten Fällen hängt die Umsetzung der Weiterbildungsbereitschaft vom ökologischen Kontext des Berufsanfängers ab. Daß die Weiterbildungsbereitschaft nur einer von vielen Einflußfaktoren auf die Weiterbildungsaktivitäten ist, dokumentiert sich auch in der Lücke zwischen geäußertem Interesse und tatsächlicher Teilnahme in der Berufseinstiegsphase. Während gut 80 % der Absolventen ihre Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung geäußert haben, nehmen nach Ausbildungsende von allen erwerbstätigen kaufmännischen Berufsanfängern 32 % im ersten Berufsjahr an organisierten Weiterbildungskursen teil. Dieser Wert bleibt zwar deutlich hinter dem geäußerten Interesse zurück, liegt aber im Vergleich zu den gewerblich-technischen Berufen erheblich höher, bei diesen Berufsanfängern liegt die entsprechende Quote bei 12,5 % (vgl. HÖFKES 1993). Weiterbildung scheint für kaufmännische Berufsanfänger weitaus eher als eine berufliche Selbstverständlichkeit angesehen zu werden als im gewerblich-technischen Bereich. Berufsspezifisch ergeben sich dabei noch deutliche Unterschiede. Bei Industriekaufleuten nehmen fast

40 % im ersten Berufsjahr an Weiterbildungsaktivitäten teil, bei Büro- und Einzelhandelskaufleuten 26 %. Unter Einbezug des zweiten Berufsjahres nehmen sogar im Durchschnitt 45 % der Berufsanfänger an Weiterbildung teil (vgl. Tabelle 5.2.1/1).

Dabei holen Bürokaufleute in der Weiterbildungsbeteiligung nicht nur auf, sondern übertreffen sogar noch leicht die Industriekaufleute bezüglich der Weiterbildungsaktivitäten. Dies deutet darauf hin, daß bei Bürokaufleuten der Weiterbildungsbedarf später - nämlich erst nach der Einarbeitungsphase im ersten Berufsjahr - entsteht als bei Industriekaufleuten, bei denen potentielle Defizite angesichts ihrer Tätigkeitsfelder und ihrer betrieblichen Funktion sofort ausgeglichen werden müssen.

Die Daten deuten auf vergleichsweise intensive Weiterbildungsaktivitäten der Absolventen der genannten Berufe hin. Nach PUHLMANN (1991, S. 13) haben "von den im erlernten Beruf beschäftigten jungen Fachkräften - deren Abschluß max. fünf Jahre⁹⁰ zurückliegt - ... bereits jede(r) Vierte Weiterbildungslehrgänge oder -kurse besucht". Dieser Anteil wird nach der vorliegenden Untersuchung bereits im ersten Berufsjahr überschritten. KLOAS/SCHÖNGEN/SPREE (1990, S. 206) ermitteln dagegen für die ersten drei Berufsjahre für das Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung eine Teilnahmequote von 52 %, bei Industriekaufleuten sogar von 56 %. Diese Quoten werden in Duisburg in etwa schon nach zwei Berufsjahren erreicht.

Für diese Unterschiede könnten verschiedene Gründe maßgeblich sein. Zum einen sind regionalstrukturelle Effekte eines Ballungsgebietes mit breiten außerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten und einer großbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur mit einer damit verbundenen Vielfalt betrieblicher Weiterbildungsangebote zu vermuten. Wie noch gezeigt wird, haben gerade betriebliche Weiterbildungsangebote eine teilnahmeförderliche Wirkung. Darüber hinaus ist - wie bereits an anderer Stelle dargelegt - davon auszugehen, daß angesichts der wirtschaftsstrukturellen Rahmenbedingungen in der Region ein großer Teil der Absolventen in wenig anspruchsvolle Tätigkeitsfelder einmündet. Gerade diese Gruppe versucht aber - wie ebenfalls noch gezeigt wird - von sich aus durch Weiterbildungsaktivitäten ihre Lage zu verbessern.

Gemessen an den dargestellten Werten ist die Diskrepanz zwischen Weiterbildungsbereitschaft und tatsächlicher Teilnahme gerade bei Industrie-, aber auch bei Bürokaufleuten relativ gering. Die meisten, die ein Interesse an Weiterbildung geäußert haben, sind demnach während oder nach der Ausbildung auch damit in Berührung gekommen (vgl. Tabelle 5.2.1/1). Dies zeigt die immense Bedeutung, die mittlerweile der Weiterbildung im kaufmännischen Bereich zukommt. Für die Absolventen ist sie quasi eine selbstverständliche Notwendigkeit, die in nur seltenen Fällen grundsätzlich abgelehnt wird, und in den meisten Fällen auch eine alltägliche berufliche Realität. Dabei läßt sich quasi ein "Selbstverstärkereffekt" belegen. Jene Berufsanfänger, die nach Ausbildungsende

⁹⁰ Hervorhebung vom Verfasser, J.S.

bereits an Weiterbildung teilgenommen haben, planen auch erheblich häufiger, an weiteren Kursen zu partizipieren.⁹¹

Hierbei dürften zwei Gründe maßgeblich sein. Zum einen tragen positive Weiterbildungserfahrungen sicherlich dazu bei, die Hürde bei der Entscheidung, im Rahmen eines mehr oder weniger verschulten Kurses wieder zu lernen und sich also wieder in die Rolle eines "Schülers" zu begeben, niedrig zu halten. Zum anderen handelt es sich bei den Berufsanfängern, die bereits Weiterbildungserfahrungen gemacht haben, häufig um eine Positivauslese, die vom Betrieb bisher und vermutlich dann auch in Zukunft eher gefördert wird. Diese Zusammenhänge tragen dazu bei, daß es zu einem zunehmenden Abstand zwischen Weiterbildungsteilnehmern und -nichtteilnehmern kommt, die Chancen auf einen segmentübergreifenden Wechsel schwinden.

5.2.2 Gründe, Ziele und Barrieren von Weiterbildung

Von jenen Berufsanfängern, die bis zum Ende des ersten Berufsjahres keinerlei Weiterbildungserfahrungen gemacht haben, werden unterschiedliche Gründe dafür genannt⁹², wie der folgenden Abbildung 5.2.2/1 am Beispiel der Bürokaufleute zu entnehmen ist.

Auch bei den Industrie- und Einzelhandelskaufleuten werden ähnliche Argumente angeführt.⁹³ Diese stichwortartigen Begründungen werden zum Teil noch näher erläutert. So führt eine Bürokauffrau (BK 117) als Grund für die Nichtteilnahme aus: "Da ich erst seit einigen Monaten in der neuen Abteilung bin und erst dort Kenntnisse über die Tätigkeit erwerben muß". Zur Begründungsfigur "mangelndes Angebot" führen beispielsweise zwei Industriekaufleute näher aus: "(bin) vom Betrieb bis jetzt noch nicht gefördert (worden)" (IK 6017) bzw. "(Weiterbildungskurse) werden nicht angeboten vom Betrieb, deshalb auch angeblich keine Kostenbeteiligung des Betriebes" (IK 5801). In allen Fällen fühlen sich diese ehemaligen Absolventen auch nicht vom Betrieb zur Weiterbildung ermutigt, es sei denn, die Kurse würden selbst bezahlt und in der Freizeit besucht.

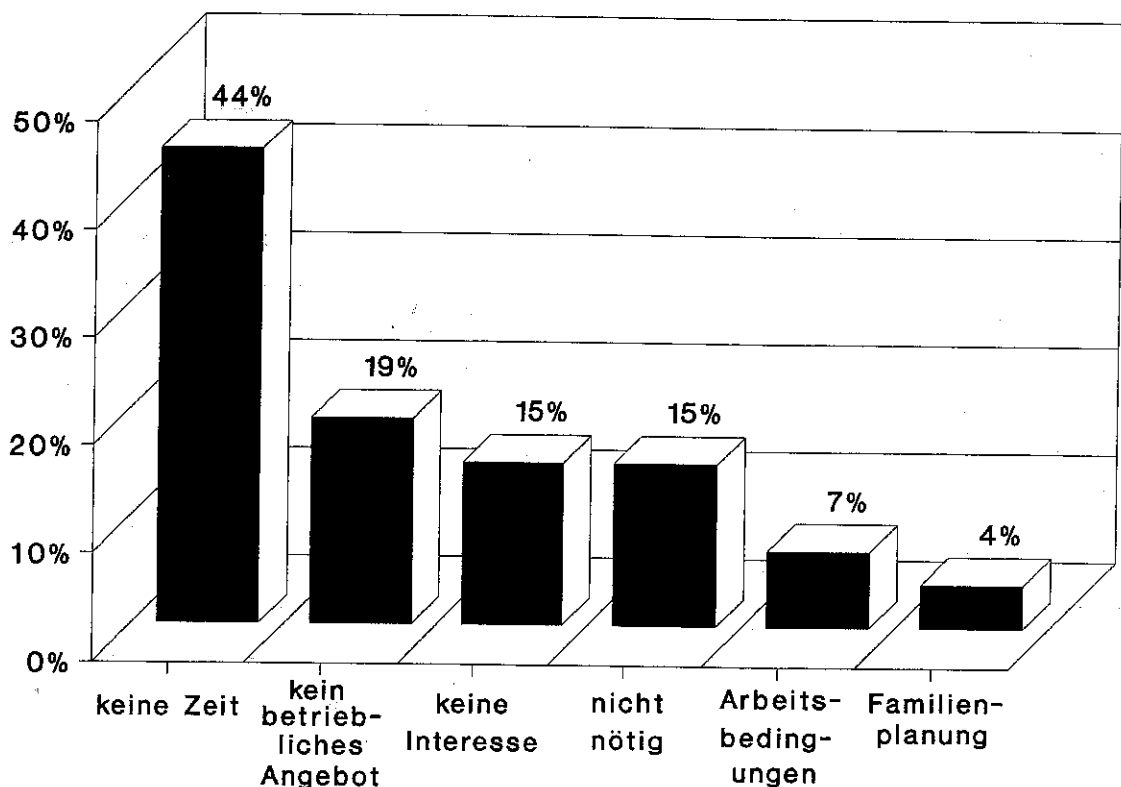
Auch beim Argument "keine Zeit" werden teilweise weitere kurze Erläuterungen gegeben, wie beispielsweise im Fall BK 544: "(Weiterbildungsmaßnahmen) wurden vom Betrieb nicht angeboten. Bei anderen Kursen fehlte es an der Zeit". Diese Antwort deutet schon darauf hin, daß das Argument "keine Zeit" keine grundsätzliche Ablehnung von Weiterbildung bedeutet, sondern sich vielmehr häufig auf die konkreten Bedingungen bezieht, unter denen die Weiterbildungsteilnahme für die Betroffenen möglich ist. Dies wird auch bei den Fallstudien deutlich.

⁹¹ Von den Weiterbildungsteilnehmern unter den Berufsanfängern geben 55,6 % in der zweiten Erhebung an, daß sie den Besuch weiterer Maßnahmen konkret planen. Unter den Nichtteilnehmern beträgt dieser Anteil nur 35,1 %.

⁹² Mehrfachantworten sind möglich, da es sich um eine offene Antwortkategorie gehandelt hat.

⁹³ Bei den Industriekaufleuten wird viermal auf ein mangelndes betriebliches Angebot verwiesen, zweimal wird Weiterbildung für nicht nötig erachtet, zwei weitere haben keine Zeit bzw. keine Lust. Bei den Einzelhandelskaufleuten werden als Gründe genannt: - keine Zeit (5mal), - nicht nötig (4mal), - keine Angebote (2mal), - Arbeitsbedingungen (Streß; fehlende Freistellung; 2mal), - sonstiger Grund (1mal).

Abbildung 5.2.2/1: Gründe für Nichtteilnahme an Weiterbildung gelernter Bürokaufleute in der Berufsstartphase



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

So wird beispielsweise in den Fallstudien A3, B1, B4, C1 und E3 von den Probanden auf das Zeitproblem als Weiterbildungshemmnis hingewiesen. In diesen Fällen wird explizit dargelegt, daß den Betroffenen für eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die Zeit, die Lust, aber auch die Energie fehlt, nach getaner Arbeit noch geistig tätig zu werden (Fallstudie C1). Auch in der Fallstudie E2, einer Einzelhandelskauffrau, wird darauf hingewiesen, daß man träge und froh sei, nach acht Stunden Arbeit zu Hause zu sein, sie sei dann "total erledigt". Ähnlich formuliert der Einzelhandelskaufmann in der Fallstudie F2. Andere können sogar auf diesbezüglich negative Weiterbildungserfahrungen verweisen. So beginnt die Bürokauffrau in der Fallstudie B5 einen relativ aufwendigen Sprachkurs, führt ihn aber nur zu Ende, weil sie nicht abbrechen will, was sie einmal angefangen habe. Sie verweist darauf, daß es sehr stressig sei, zweimal wöchentlich nach der Arbeit noch den Kurs zu besuchen. Darüber hinaus wird sie im Betrieb noch "schräg angeschaut", weil sie aufgrund langer Fahrzeiten überpünktlich die Arbeit verlassen muß. Einen anderen geplanten Kurs beginnt sie vor diesem Hintergrund infolgedessen erst gar nicht.

Darüber hinaus wird in den Intensivinterviews mehrfach auf die finanziellen Konsequenzen eines Weiterbildungsbesuchs verwiesen, so beispielsweise in den Fallstudien A3, B1, B4 und B5. In der Fallstudie F1 lehnt die Probandin ab, einen ihr vom Betrieb empfohlenen Diamantgutachterkurs zu besuchen, weil dieser 3.000,- DM kosten würde und sich über ein halbes Jahr hinstrecken würde. Außerdem seien keine beruflichen Verbesserungen dadurch zu erwarten.

Der Aspekt einer möglichen Verbesserung der beruflichen Situation ist zugleich einer der beiden am häufigsten genannten Gründe für die Absolvierung einer Weiterbildungsmaßnahme. Zumeist werden solche Maßnahmen besucht, entweder weil sie vom Betrieb angeordnet worden sind, oder sie werden aus Eigeninitiative ergriffen, um

die Chancen im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.⁹⁴ Dabei ergeben sich unterschiedliche Begründungsschwerpunkte je nach dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme von Weiterbildung. Kurse, die bereits während der Ausbildung besucht werden, sind zumeist aufgrund einer betrieblichen Anordnung in Anspruch genommen worden. Nach Ausbildungsende werden dagegen Weiterbildungsmaßnahmen zumeist aufgrund eigener Initiative begonnen, und zwar zwecks Chancenverbesserung im Betrieb.

Das Motiv "Chancenverbesserung" kommt auch in der Liste der drei wichtigsten Gründe, die die Befragten zur Weiterbildung veranlassen könnten, zum Ausdruck. Die wichtigsten Motive (vgl. Tabelle 5.2.2/1) sind,

- um fachlich auf dem laufenden zu bleiben (73 % der Befragten),
- um mehr Geld zu verdienen (64 % der Befragten),
- um Leitungsfunktionen zu übernehmen/Abteilungsleiter zu werden (63 % der Befragten).⁹⁵

Auch zwei Jahre nach Ausbildungsende hat sich an den Weiterbildungsmotiven kaum etwas geändert. Durchweg hat der Aspekt der Chancenverbesserung im Betrieb bzw. auf dem Arbeitsmarkt eine zentrale Bedeutung. Rund drei Viertel der Befragten nennen dies als Motiv für die Weiterbildung, gefolgt vom Aspekt der fachlichen Anpassung mit 58 %.

Im Unterschied zu den gewerblich-technischen Berufen (vgl. HÖFKES 1993) kommt dem finanziellen Aspekt bei der Weiterbildungsmotivation ebenfalls eine wichtige Bedeutung zu. Berufsspezifisch ergibt sich diesbezüglich nur eine unterschiedliche Reihenfolge der Begründungen (vgl. Tabellen 5.2.2/2, 5.2.2/3 und 5.2.2/4). Bei den Industriekaufleuten liegt nach der Anpassungsfortbildung die Aufstiegsweiterbildung an zweiter Stelle, bei den Bürokaufleuten tritt der finanzielle Aspekt stärker in den Mittelpunkt, und bei den Einzelhandelskaufleuten wird der Aufstiegsaspekt sogar an erster Stelle genannt, gefolgt vom finanziellen Aspekt. Hier kommt möglicherweise die unterschiedliche Startposition der Absolventen dieser drei Berufe zum Ausdruck. Beispielsweise wird Einkommenszufriedenheit eben nicht an einer absoluten Höhe festgemacht, sondern immer in Relation zu anderen (vgl. SCHMIDTCHEN 1984). Bürokaufleute sind in Relation zu Industriekaufleuten in schlechter dotierten Positionen, Geld und Aufstieg haben daher für sie eine weit größere Bedeutung. Dies gilt um so mehr für Einzelhandelskaufleute, deren Position im Vergleich zu den beiden anderen Berufen häufig noch ungünstiger ist.

Welche Bedeutung der Aspekt "Chancenverbesserung" für Weiterbildungsaktivitäten hat und welcher Zusammenhang zwischen dem Erfolg einer solchen Maßnahme und weiteren Weiterbildungsaktivitäten besteht, kann an Beispielen demonstriert werden.

Ein Bürokaufmann (BK 342) absolviert nach einem vierjährigen Studium der BWL, in dem er das Vordiplom erwirbt, eine Ausbildung in einem kleinen Ingenieur-Büro. Die Ausbildungsbedingungen bezeichnet er als eher

⁹⁴ Im Unterschied zu KLOAS/SCHÖNGEN/SPREE (1990, S. 206) kommt dem Aspekt "Spaß" dagegen eine untergeordnete Rolle zu.

⁹⁵ Die Summe liegt über 100 %, da Mehrfachantworten zugelassen sind.

schlecht. Während seiner Ausbildung erwirbt er sehr umfangreiche Zusatzqualifikationen im DV-Bereich. Am Ende der Ausbildung ist ihm nicht klar, ob er vom Ausbildungsbetrieb übernommen würde. Als Alternative plant er, sein Hochschulstudium fortzusetzen. Um einen geeigneten Arbeitsplatz zu erhalten, ist er in jeder Hinsicht konzessionsbereit - sogar eine Stelle im Ausland würde er akzeptieren, wie er manuell im Fragebogen angibt.

Nach Ausbildungsende wird er dann doch vom Betrieb übernommen, und zwar als "Bürokaufmann/Anwendungsprogrammierer". Seine Tätigkeit bezeichnet er als "anspruchsvolle Sachbearbeitung" bei sehr guten Arbeitsbedingungen und sehr hoher Eigenverantwortlichkeit. Dennoch verläßt er nach einem halben Jahr den Betrieb, weil er - wie er als offene Antwort angab - ein "besseres Angebot" erhalten hat. Die Arbeitsbedingungen beurteilt er ähnlich positiv wie zuvor.

Auf die Frage, ob mit diesem Arbeitsplatzwechsel ein beruflicher Auf- oder Abstieg verbunden gewesen sei, unterscheidet er, indem er handschriftliche Zusätze macht. Im Hinblick auf den DV-Bereich handelt es sich seiner Ansicht nach um einen beruflichen Aufstieg, im Hinblick auf seinen allgemeinen Verantwortungsbereich dagegen um einen beruflichen Abstieg. Die von ihm getroffene Unterscheidung macht bereits den Stellenwert deutlich, den er der DV beimißt. Dies kommt auch darin zum Ausdruck, daß er neben seiner beruflichen Tätigkeit ein berufs begleitendes Studium Wirtschaftsinformatik absolviert, für das er knapp 4.000 DM an Gebühren zahlt. Dieses Studium absolviert er an Abenden oder an Wochenenden bzw. während seines Urlaubs. Gründe hierfür sind vor allem, um beruflich aufzusteigen und mehr Geld zu verdienen.

Der Berufs- und Betriebswechsel hat für diesen Berufsanfänger zu einer Tätigkeit geführt, die eher seinen Vorstellungen entspricht - seinen erlernten Beruf würde er aus heutiger Sicht, so gibt er in der dritten Befragung an, nicht wiederwählen. Um in diesem Tätigkeitsfeld zu bleiben und beruflich voranzukommen, ist er zu beträchtlichen Zeit- und Geldopfern für Weiterbildungsaktivitäten bereit.

In einem anderen Fall, einem Einzelhandelskaufmann (EK 5159), führt gerade eine Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen zu Weiterbildungsaktivitäten. Der Berufsanfänger bezeichnet seine erste Tätigkeit als qualifiziert, dennoch ist er an einem weiteren beruflichen Aufstieg interessiert. Um seine Chancen zu verbessern, hat er mehrere Weiterbildungskurse bezüglich Warenkunde besucht, und er plant jetzt den Besuch eines Führungsseminars. Sein Interesse an beruflicher Verbesserung wird im Juni 1991 Realität, denn zu diesem Zeitpunkt wird er Warengruppenleiter. Ein Monat später beginnt er eine Weiterbildung zum Handelsfachwirt; eine weitere Verbesserung seiner Position im Betrieb qua Weiterbildung sieht er dabei als gegeben an.

Dieser Fall ist ein Beispiel für eine funktionierende Selektionsspirale. Betriebliche Weiterbildungsangebote richten sich - wie noch zu zeigen ist - schwerpunktmäßig an die qualifizierten Beschäftigten. Diese Maßnahmen begründen einen beruflichen Aufstieg, der dann wiederum zu weiteren Weiterbildungsaktivitäten führt. Auf der anderen Seite stehen die dequalifizierten Beschäftigten, die vom Betrieb weit weniger gefördert werden. Ein Aufstieg im Betrieb ist daher unwahrscheinlich. Dies beeinflußt wiederum die Weiterbildungsbereitschaft negativ.

Die Realisierungschancen der Motive von Weiterbildung werden von den befragten Kaufleuten insgesamt sehr skeptisch eingeschätzt (vgl. Tabelle 5.2.2/5). 42 % der Befragten glauben, daß sich an ihrer jetzigen beruflichen Position auch nach Inanspruchnahme einer Weiterbildungsmaßnahme "gar nichts" ändern würde, 20 % meinen, daß der jeweilige Arbeitsplatz sicherer wäre, also der gegenwärtige status quo beibehalten würde. Berufsspezifisch ergeben sich bei den Erwartungen noch deutliche Unterschiede (vgl. Tabelle 5.2.2/6, 5.2.2/7 und 5.2.2/8). Am optimistischsten sind Industriekaufleute, am pessimistischsten Bürokaufleute. Hier spielen sicherlich eigene Erfahrungen in der Berufseinstiegsphase, aber auch Kenntnisse über die Positionierung der entsprechenden Erwerbstätigen im Betrieb eine Rolle. Solche Einschätzungen lassen sich auch in den Intensivinterviews dokumentieren.

Offensichtlich sind für viele Berufsanfänger konkrete berufliche Perspektiven (noch) nicht ersichtlich. Damit ist aber ein wesentliches Motiv für die Inanspruchnahme von Weiterbildung nicht gegeben. Angesichts einer zumindest als ungewiß zu bezeichnenden Perspektive ist es auch nicht verwunderlich, wenn die Betroffenen häufig kaum zur Weiterbildungsteilnahme motiviert sind. Wie Abbildung 5.2.2/2 zeigt, planen in allen Berufen diejenigen Berufsanfänger, die keine konkreten Aussichten auf berufliche Veränderungen infolge eines Weiterbildungsbesuches sehen, deutlich seltener eine Weiterbildung als die anderen Berufsanfänger, die solche Erwartungen haben.

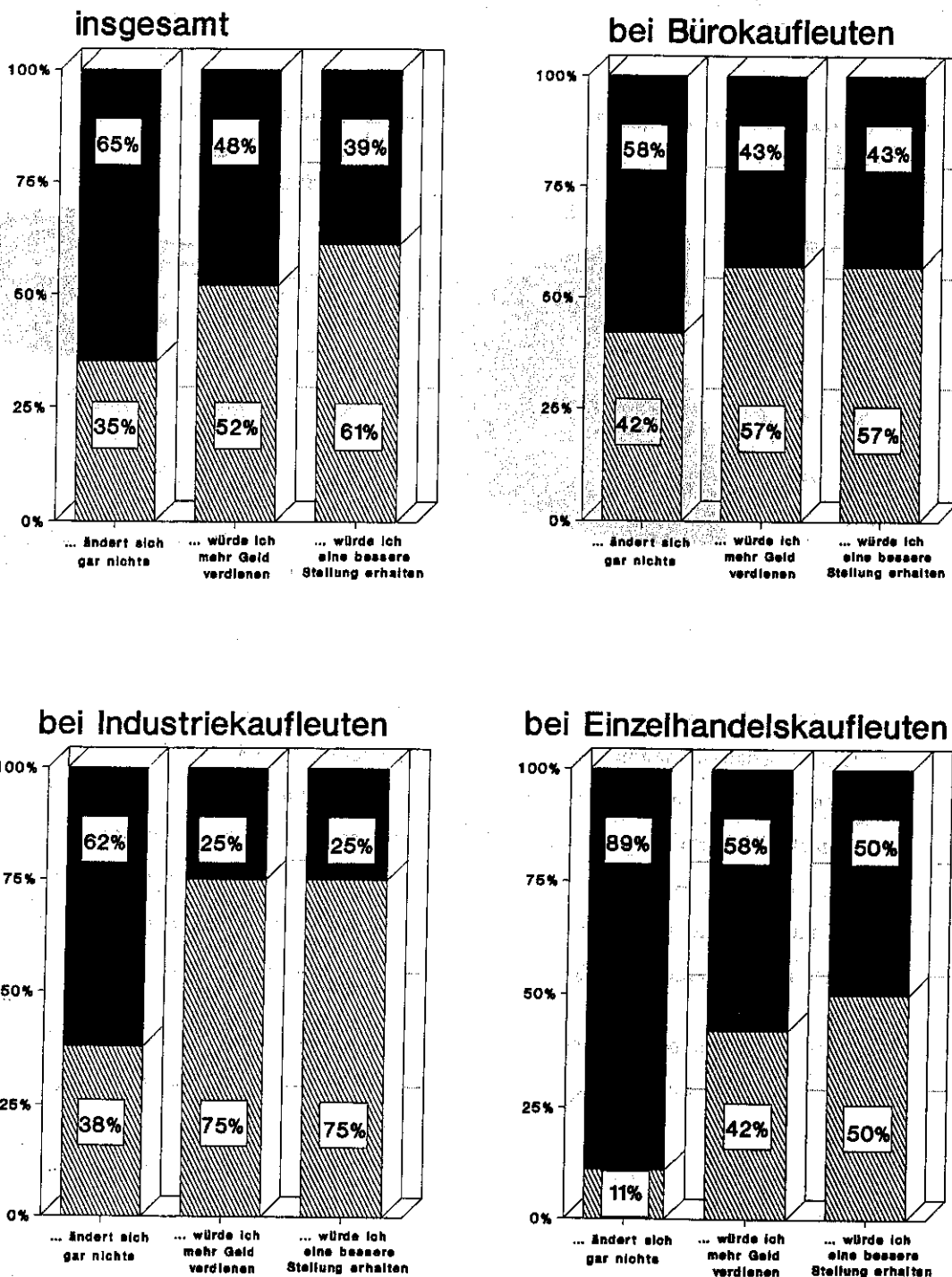
Die Perspektive "mehr Geld" bzw. "Aufstieg" wird aber von vielen Bürokaufleuten nicht als gegeben eingeschätzt. Unter solchen Bedingungen unterbleibt Weiterbildung auch dann, wenn eine grundlegende Weiterbildungsbereitschaft vorhanden ist. Grundsätzlich läßt sich ein Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbereitschaft und -teilnahme belegen (vgl. Tabelle 5.2.2/9). So weicht die grundlegende Weiterbildungsbereitschaft der Nichtteilnehmer negativ von den übrigen Berufsanfängern ab, bei den Industriekaufleuten sogar in erheblichem Umfang.

Aber selbst wenn von den Berufsanfängern mit einer Weiterbildungsteilnahme eine Perspektive verbunden wird, so muß dies nicht eine Umsetzung der grundlegenden Weiterbildungsbereitschaft in Weiterbildungsteilnahme bedeuten. In vielen Fällen läßt sich sogar eine Deckungsgleichheit von Motiv und Perspektive feststellen, und trotzdem unterbleibt auch angesichts einer grundlegenden Weiterbildungsbereitschaft eine entsprechende Teilnahme.

Hintergrund ist in diesen Fällen zumeist der Tatbestand, daß die jeweiligen Betriebe weder innerbetriebliche Weiterbildungskurse anbieten noch außerbetrieblich solche Maßnahmen organisieren und den Berufstätigen offerieren. Die Bedeutung solcher Angebote für die tatsächliche Inanspruchnahme von Weiterbildung wird aus der folgenden Abbildung 5.2.2/3 ersichtlich. Unter diesen Rahmenbedingungen können Weiterbildungsaktivitäten nur in der Freizeit wahrgenommen und selbst finanziert werden, worauf einige Berufsanfänger explizit verweisen (vgl. Tabellen 5.2.2/10, 5.2.2/11, 5.2.2/12 und 4.3.1/3) und wie auch die Intensivinterviews belegen.⁹⁶

⁹⁶ Vgl. die Ausführungen zum Zeitproblem als Weiterbildungshemmnis auf der Grundlage der Intensivinterviews.

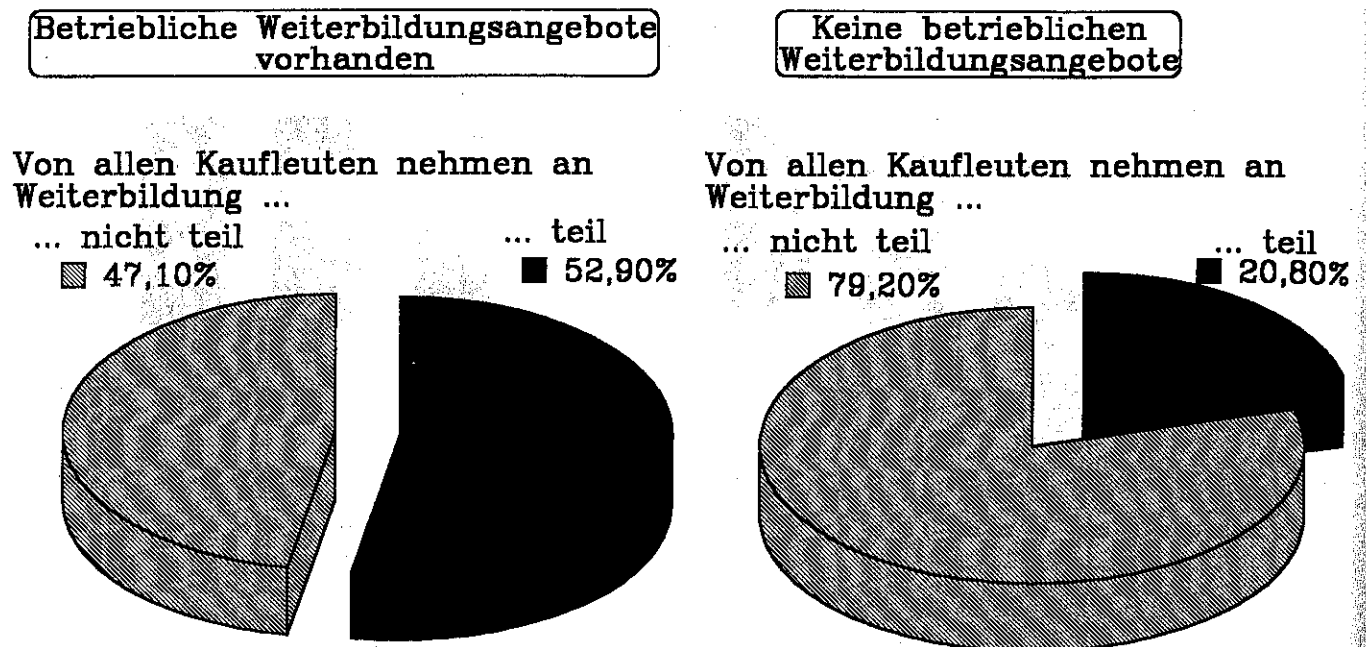
Abbildung 5.2.2/2: Weiterbildungsplanung in Duisburg nach eröffneten Perspektiven



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

- Keine Weiterbildung geplant
- Weiterbildung konkret geplant

Abbildung 5.2.2/3: Weiterbildungsteilnahme nach betrieblichen Weiterbildungsangeboten in Duisburg



Dies erklärt auch die unterschiedliche Weiterbildungsteilnahme je nach Betriebsgröße. Von den Berufsanfängern in Betrieben bis 50 Beschäftigte nehmen 14 % an Weiterbildung im ersten Berufsjahr teil, von denen in größeren Betrieben dagegen 34 %. Vor diesem Hintergrund wird das Argument "keine Zeit für Weiterbildung" verständlich. Werden mögliche Weiterbildungsaktivitäten, die im beruflich-betrieblichen Interesse stehen, in den Freizeitbereich verlagert, so ist die Hürde der Umsetzung einer grundlegenden Weiterbildungsbereitschaft in entsprechende Aktivitäten besonders groß. Es läßt sich vermuten, daß eine Verbesserung der Rahmenbedingungen zu einer gesteigerten Weiterbildungsteilnahme gerade dieser Berufsanfänger führen würde.

Neben einer mangelnden Perspektive bzw. eines mangelnden Angebots als Hintergrund einer Nichtteilnahme sind bei anderen Nichtteilnehmern häufig familiäre Gründe entscheidend, wie beispielhaft die Fallstudie E1 zeigt. Bei der Probandin sind Familienpläne vergleichsweise konkret. Beruflicher Aufstieg und Weiterbildung haben infolgedessen für die Betroffene nur eine untergeordnete Bedeutung. Ein anderes Beispiel ist der Fragebogenerhebung zu entnehmen.

Eine Bürokauffrau (BK 544) hat ihren Ausbildungsbetrieb verlassen, da dort das "Arbeitsklima negativ" ist. Ihre jetzige Stelle, die sie als "anspruchsvolle Sachbearbeitung" einstuft, beurteilt sie in allen Dimensionen positiv. Dennoch kommt für sie Weiterbildung nicht in Frage. Zwar erwartet sie von Weiterbildung einen beruflichen Aufstieg, aber gerade dieser wird von ihr gar nicht gewünscht - es kann ruhig so bleiben, wie es im Moment ist.

Hier spielt die familiäre Situation eine entscheidende Rolle, denn sie ist verheiratet und für Weiterbildungskurse fehlt es ihr - wie sie angibt - an Zeit, zumal betriebliche Kurse nicht angeboten werden.

Eine hohe Weiterbildungsbereitschaft führt angesichts der Rahmenbedingungen im betrieblichen und familiären Bereich nicht immer auch zu entsprechenden Aktivitäten. Umgekehrt bedeutet aber eine geringe Weiterbildungsbereitschaft auch nicht, daß zwangsläufig solche Aktivitäten unterbleiben, wie das folgende Beispiel zeigt.

Ein Bürokaufmann (BK 324) wird in einem großen Mittelbetrieb ausgebildet und erwirbt dort umfangreiche DV-Qualifikationen. Er erhält kein Übernahmeangebot und hat sehr große Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden; er verfaßt 30 Bewerbungen und stellt sich 15mal vor. Nach Ausbildungsende wird er zunächst arbeitslos.⁹⁷ In dieser Zeit absolviert er - obwohl er zum Zeitpunkt der ersten Befragung nur ein geringes Weiterbildungsinteresse geäußert hat - einen achtmonatigen Weiterbildungskurs zum Thema DV und allgemeine kaufmännische Tätigkeiten, der vom Arbeitsamt finanziert wird. Damit will er seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Im April 1990 gelingt es ihm dann, eine neue Stelle zu finden, auf der er als anspruchsvoll tätiger Sachbearbeiter eingesetzt wird. Er benötigt Kenntnisse bezüglich aller Anwendungsprogramme und aller übrigen DV-Kompetenzbereiche, wie beispielsweise auch "Beurteilung von DV-Systemen und Software". Angesichts seiner Berufserfahrungen ist es auch nicht verwunderlich, daß seine Einschätzung der Bedeutung der DV für die berufliche Entwicklung gegenüber der ersten Befragung noch gestiegen ist. In der dritten Befragung gibt er an, daß ohne DV in seinem Beruf nichts gehe. Dementsprechend hat er in seinem zweiten Berufsjahr auch weitere Weiterbildungskurse in diesem Bereich absolviert und er artikuliert auch diesbezüglich weiteren Weiterbildungsbedarf.

Dieses Fallbeispiel zeigt, wie die beruflichen Erfahrungen die Weiterbildungsaktivitäten beeinflussen. Noch am Ende der Ausbildung äußert der Jugendliche nur eine geringe Weiterbildungsbereitschaft. Im beruflichen Bereich will er sich gar nicht und im DV-Bereich nur dann weiterbilden, wenn es beruflich unbedingt erforderlich ist. Daß er dann dennoch umfangreiche Weiterbildungsaktivitäten ergreift, ist darauf zurückzuführen, daß er darin ein Mittel sieht, zunächst während der Arbeitslosigkeitsphase seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt und dann seine Chancen im Betrieb zu verbessern - so erwartet er durch die Inanspruchnahme von Weiterbildung unter anderem eine bessere Stellung und mehr Geld, beides genau jene Gründe, die ihn nach seinen Angaben überhaupt für Weiterbildung motivieren würden. Der thematische Schwerpunkt der DV dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, daß er angesichts seiner Erfahrungen darin ein geeignetes Karriereinstrument sieht.

5.2.3 Themen absolvierter Weiterbildung

Bei den in Anspruch genommenen Weiterbildungskursen dominieren sowohl bei den Industrie- als auch bei den Bürokaufleuten Themen aus dem Bereich der DV (vgl. Abbildung 5.2.3/1). Differenziert man diesen Bereich, so ergeben sich folgende Themenbereiche:

⁹⁷ In der Darstellung der Berufslaufbahn führt er dies nicht explizit auf, vielmehr benennt er diesen Zeitraum erst gar nicht. Aus den weiteren Angaben im Fragebogen ist jedoch zu entnehmen, daß er zwischen Ausbildungsende (August 1989) und April 1990 arbeitslos gewesen sein muß.

Themen besuchter Weiterbildungskurse im DV-Bereich:

a) bei Bürokaufleuten:

DV/allg. (8 Nennungen), Textverarbeitung (7), Tabellenkalkulation (4), MS-DOS (2), Datenschutz (1), Ventura Publisher (1), Scan-Programm (1), DV-Kasse (1), Netzwerkadministrator (1), Studium Wirtschaftsinformatik (1).

b) bei Industriekaufleuten:

DV/allg. (14), Tabellenkalkulation (5), Textverarbeitung (4), Betriebssystem (2), Datenbanksysteme (2), DV-Lohn-/Gehaltsabrechnung (1).

Daneben haben in beiden Berufen quantitativ noch Sprachkurse (4 Nennungen) und Weiterbildungskurse zu speziellen kaufmännischen Tätigkeitsbereichen eine große Bedeutung⁹⁸:

Themen von Weiterbildungskursen zu speziellen kaufmännischen Tätigkeitsbereichen:

a) bei Bürokaufleuten:

Personalwesen (3), Rechnungswesen (3), Stenographie (3), Schreibmaschine (2), Mathematik (1), Organisation (1), allgemeine kaufmännische Tätigkeiten (1), Finanzbuchhaltung (1).

b) bei Industriekaufleuten:

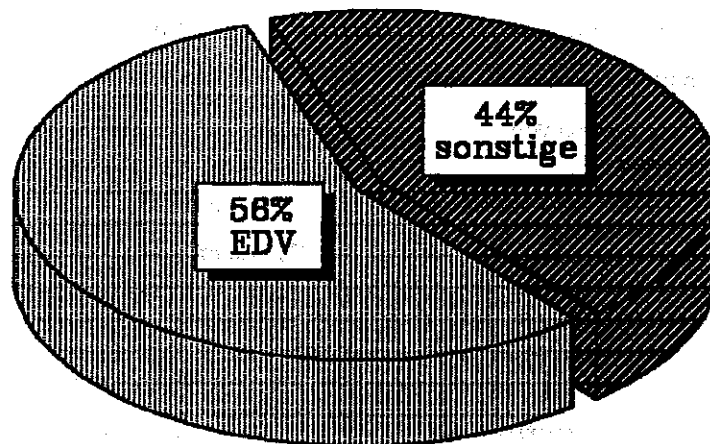
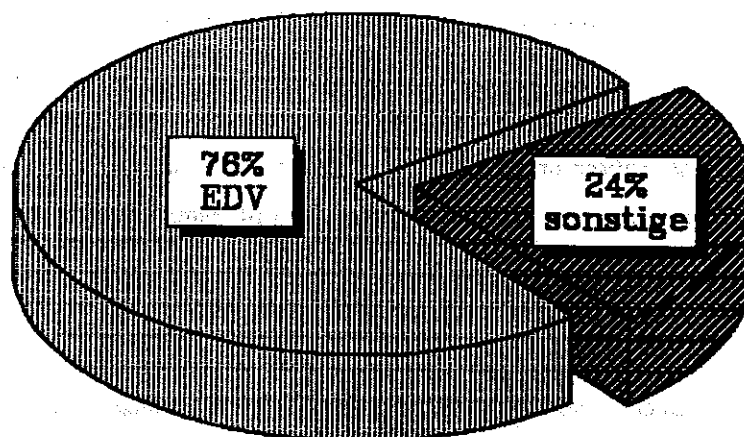
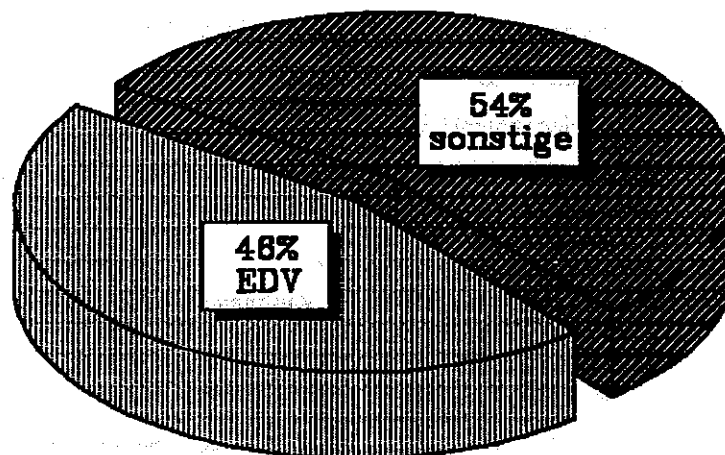
Schreibmaschine (2), Studium zum Betriebswirt (1), Mitbestimmung (1), Gefahrguttransporte (1), Kommunikation (1).

DV-Themen dominieren demnach mittlerweile die Weiterbildung von Industriekaufleuten noch stärker als Mitte der 80er Jahre.⁹⁹ Die Dominanz der DV-Themen hält auch im zweiten Berufsjahr an: Die Hälfte der Weiterbildungsteilnehmer im zweiten Berufsjahr gibt an, Kurse im Bereich DV-Anwendungsprogramme besucht zu haben, ein Drittel im Bereich DV-Grundkurs.

⁹⁸ Daneben wird noch ein Seminar "info-top (Zeiterfassung)" und ein "produktspezifisches Seminar" genannt.

⁹⁹ Vgl. KLOAS/SCHÖNGEN/SPREE (1990, S. 207).

Abbildung 5.2.3/1: Weiterbildungskurse nach Themenschwerpunkten

... bei Bürokaufleuten... bei Industriekaufleuten... bei allen Kaufleuten (incl. Einzelhandelskaufleuten)

Bei Einzelhandelskaufleute ist das Themenspektrum der Weiterbildungskurse besonders breit, es umfaßt aber in keinem Fall irgendeinen Kurs, der dem DV-Bereich zuzuordnen wäre. Hierin kommt der geringe Stellenwert dieses Themas für das Tätigkeitsfeld der Einzelhandelskaufleute zum Ausdruck. Schon in der Ausbildung haben DV-Qualifikationen kaum eine Bedeutung, und auch im Beschäftigungssystem werden sie kaum damit konfrontiert. Dementsprechend existiert diesbezüglich auch kaum ein Weiterbildungsbedarf. Selbst das Thema "Warenwirtschaftssysteme" ist in keinem einzigen Fall Gegenstand eines Weiterbildungskurses gewesen. Themen besuchter Kurse sind dagegen:

Warenkunde (3 Nennungen), Arbeitsrecht (3), Organisation (3), "Abteilungsleiter" (2), "Aktiv verkaufen" (2), "Photo" (2), Schreibmaschine (2), Dekoration (2), kaufmännisches Rechnen (2), Buchführung (2), "Plakat machen" (1), Betriebsverfassungsgesetz (1), Ausbildungsordnung (1), Berufsbildungsgesetz (1), Umgang mit Kunden (1), Kommunikation (1).

Die Breite des Themenspektrums und die Überschneidung der Weiterbildungsthemen bei Industrie- und Bürokaufleuten im DV-Bereich zeigt, daß Weiterbildung weniger berufs- als eher betriebs-, genauer tätigkeitsspezifisch erfolgt. Ein konkreter Weiterbildungsbedarf am Ende der Ausbildung wird vom jeweiligen Tätigkeitsfeld abhängig gemacht. Entsprechend der Vielfalt der Einsatzbereiche ergibt sich auch eine Vielfalt in den Weiterbildungsthemen. Während die Ausbildung aufgrund ordnungspolitischer Vorgaben eher berufsspezifisch qualifiziert mit der Folge, daß viele Qualifikationen gar nicht abgefragt werden und rasch veraltern, ist die Weiterbildung stärker betriebsspezifisch orientiert, mit der Konsequenz, daß die so erworbenen Qualifikationen bei Betriebswechsel an Wert verlieren. Diese Problematik betrifft unmittelbar den Zusammenhang von Aus- und Weiterbildung. Zu überdenken wäre ein System, das die Ausbildung angesichts der beklagten Stofffülle entlastet und in eine neuuzuordnende Weiterbildung in der Berufseinstiegsphase verlagert. Hierbei könnte und sollte - wie noch zu zeigen sein wird - von den konkreten beruflichen Erfahrungen am Arbeitsplatz ausgegangen werden, sie können aber nicht alleiniger Gegenstand sein. Eine hinreichende berufliche Verallgemeinerung verbunden mit ordnungspolitischen Vorgaben - in welcher Form auch immer - zur Teilnahme, Ausgestaltung und Zertifizierung würde einer zu engen betrieblichen Bindung entgegenwirken.

Auch die Berufsanfänger in unserer Befragung plädieren für eine Arbeitsteilung zwischen Aus- und Weiterbildung. Qualifikationen, die relativ breite Verwendung in den Berufen finden, wie beispielsweise Textverarbeitung, Arbeiten mit dem Betriebssystem, in der Datenerfassung/-organisation sowie mit DV-Listen, sollten nach der Meinung der Mehrheit der Berufsanfänger bereits in der Ausbildung vermittelt werden, die übrigen Qualifikationen eher in der Weiterbildung.

Ein konkreter Weiterbildungsbedarf bei den kaufmännischen Berufsanfängern wird vor allem im Bereich der branchenspezifischen Programme, der Textverarbeitung, bei Betriebs- und Datenbanksystemen gesehen. Insgesamt fällt auf, daß bei nahezu allen DV-Qualifikationen ein relativ hoher Anteil der Berufsanfänger einen Weiterbildungsbedarf artikuliert. Dies spricht dafür, daß das Arbeiten mit DV-Anwendungen in der Berufseinstiegsphase häufig nur auf der Grundlage einer unzureichenden Einarbeitung erfolgt.

5.2.4 Zur Bedeutung des Lernorts "Erstarbeitsplatz"

Die Berufsanfänger wünschen sich zwar einen Arbeitsplatzbezug bei der Vermittlung von Qualifikationen - und dies kommt sowohl bei der Fragebogenerhebung als auch bei den Intensivinterviews zum Ausdruck -, sie halten aber meist eine systematische Vertiefung für erforderlich. Ein solcher systematischer, angeleiteter Qualifikationserwerb am Arbeitsplatz - sei es beispielsweise durch Kollegen oder Vorgesetzte - ist bei den kaufmännischen Berufsanfängern eher die Ausnahme (vgl. Abbildung 5.2.4/1). Dennoch erweist sich die Berufseinstiegsphase für die meisten Berufsanfänger auch als Qualifizierungsphase, und zwar auch dann, wenn keine Weiterbildungslehrgänge absolviert worden sind. Rund 70 % der ausgebildeten Industrie- und Bürokaufleute und 50 % der Einzelhandelskaufleute geben nämlich an, daß sie parallel zur Arbeit neue Qualifikationen erworben haben, wenngleich nicht in angeleiteter Form, sondern eher in Form des "learning by doing".

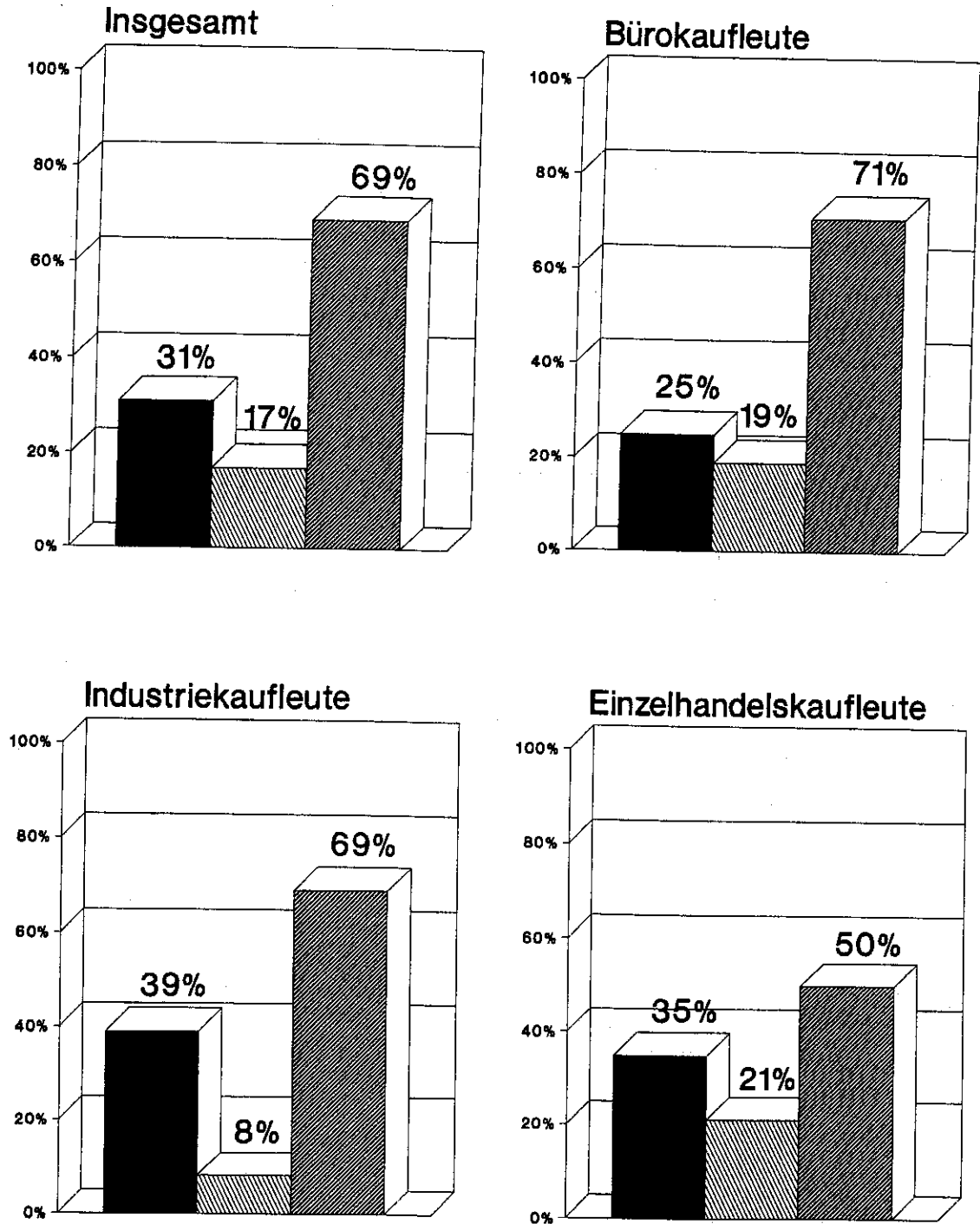
Damit stimmen die vorliegenden Ergebnisse mit denen von PUHLMANN (1991) überein, nach denen "die Lernunterstützung durch Arbeitskollegen und das eigenständige Lernen im Arbeitsprozeß als die wichtigsten Qualifizierungsformen" (S. 13) angesehen werden müssen. Relativierend muß jedoch hinzugefügt werden, daß nach den vorliegenden Daten eine Lernunterstützung nur selten stattfindet.

Während insgesamt nicht einmal jeder dritte Berufsanfänger nach Ausbildungsende im ersten Berufsjahr Weiterbildungskurse absolviert hat, haben zwei von drei Berufsanfänger nach ihren Angaben parallel zur Arbeit neue Qualifikationen erworben. In vielen Fällen dürften also Berufsanfänger damit konfrontiert werden, daß ihnen Tätigkeiten übertragen werden, für die sie nicht vorbereitet sind und in die sie sich ohne Anleitung selbständig einarbeiten müssen. Aus der Sicht der Berufsanfänger muß dies nicht in jedem Fall negativ beurteilt werden. So kann beispielsweise das selbständige Einarbeiten in neue Programme durchaus als Bereicherung empfunden werden, wie das folgende Beispiel aus den Intensivinterviews zeigt:

"L: ... und da haben wir uns auch ... entschieden für dieses Programm. Ja, wurde dann auf unser Computer überspielt, und dann konnt' ich dann also auch anfangen, mir alles durchzulesen erst mal so, richtigen schönen dicken Ordner, ne. Weil da ist ja auch alles beschrieben drin. Ja und dann hatte ich ... so nen paar Probendurchläufe gemacht ... Ja und dat hab' ich mir also eigentlich, ich hab' mich da immer sehr ..., also alleine durchgewurstelt, dat mach' ich so und so besonders gerne, so alleine irgendwie. Und wenn ich wirklich dann irgendwann nicht mehr weiter kann, da hab' ich den Herrn D. gefragt ..." (BK 8, S. 14, vgl. Fallstudie A1).

Das Interesse an einer arbeitsplatznahen Weiterbildung ist von nicht zu unterschätzender Bedeutung (vgl. Abbildung 5.2.4/2). Mehr als jeder dritte Berufsanfänger hätte Interesse an einer arbeitsplatznahen Weiterbildung, bei den Bürokaufleuten sogar knapp 40 %. Der Grund hierfür dürfte vermutlich darin liegen, daß so am besten auf die praktischen Probleme beim Arbeitsalltag eingegangen werden kann. So zeigen auch die in Kapitel 3 dargestellten Auswertungen der ersten Erhebung zu den Lernproblemen im Umgang mit Anwendungsprogrammen, daß sie immer dann am geringsten sind, wenn der Qualifikationserwerb am Arbeitsplatz erfolgt.

Abbildung 5.2.4/1: Qualifizierung in der Berufseinstiegsphase für Berufsverbleiber im ersten Berufsjahr nach Arten der Weiterbildung



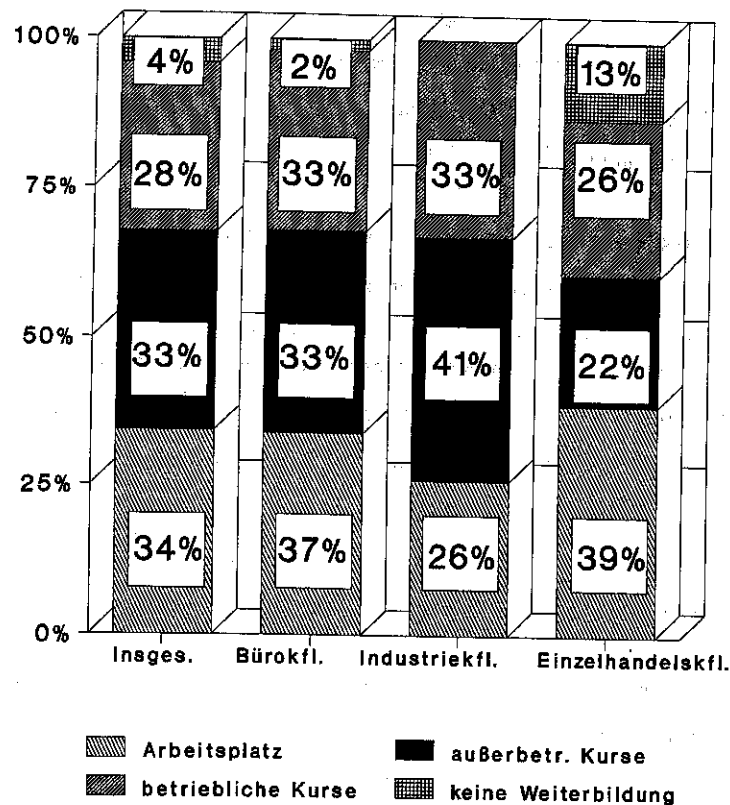
Mehrfachantworten möglich

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

- Kurse nach Ausbildungsende
- angeleitet am Arbeitsplatz
- am Arbeitsplatz, im Arbeitsvollzug (ohne Anleitung)

Die große Bedeutung des Arbeitsplatzes für den Erwerb neuer Qualifikationen und das Interesse an einer arbeitsplatznahen Weiterbildung zeigen, daß in diesem Bereich noch Defizite im Weiterbildungsangebot vorhanden sind - immerhin geben nur 17 % der Kaufleute an, daß sie beim Qualifikationserwerb am Arbeitsplatz angeleitet worden sind.

Abbildung 5.2.4/2: Weiterbildungsinteresse nach Lernorten der Weiterbildung



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

In den Intensivinterviews wird häufig Kritik an der Durchführung organisierter Weiterbildungsseminare geübt. So wird insbesondere ein mangelnder Bezug zur eigenen beruflichen Tätigkeit thematisiert (vgl. z.B. Fallstudien A2 und A3). Auch in der eben zitierten Fallstudie A1 wird dieses Problem ausführlich thematisiert. Die Probandin lehnt DV-Kurse grundsätzlich ab: "Mein Gott, was machen die in diesen DV-Kursen überhaupt? ... Wir ... hatten (ein) neues Lohnprogramm bekommen ... das hatte ich ... ganz neu ... aufgestellt, ... neu alles eingegeben. Da hab' ich nur so gedacht: Na, was machen die Leute überhaupt, die 'nen DV-Kurs machen" (BK 8, II, S. 13). Die notwendigen Qualifikationen erwirbt sie lieber durch selbständiges, kollegenunterstütztes Einarbeiten.

Das Problem des mangelnden Bezugs zur beruflichen Tätigkeit ist einem Probanden, der mittlerweile selbst DV-Kurse leitet, sehr bewußt (vgl. Fallstudie C2). Er versucht die Inhalte sehr berufsproblembezogen zu vermitteln. Dabei gelingt es ihm nach eigener Einschätzung zwar sehr gut praktische Dinge in Schulungsinhalte zu überset-

zen, bei allgemeineren Inhalten fällt es ihm dagegen eher schwer. Am besten fände er eine Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz, wo die Probleme im Umgang manifest werden. Im Seminar nehmen die Teilnehmer dagegen eher eine Konsumhaltung ein.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Art der Vermittlung, die sich nach Einschätzung von Probanden eher an DV-Fachleute richtet (vgl. Fallstudie A3). Damit korrespondiert die Angst, nichts zu verstehen und zu versagen. Gerade Lernungewohnte bzw. Schulmüde betrachten organisierte Weiterbildungsseminare skeptisch. So äußert beispielsweise eine junge Bürokauffrau (vgl. Fallstudie B2): "Nee, teilgenommen hab' ich an keinem (Weiterbildungskurs), ich war mal am überlegen, aber irgendwo, ich sag' mir so, bei mir bringt das im Moment noch nichts, weil bei mir steht die Schule immer noch bis hier ..., was soll ich mich da hinsetzen ..., mir macht's kein Spaß. Und es bringt mir nicht viel" (BK 9, II, S. 18 f.).

Auch bei einem Einzelhandelskaufmann (vgl. Fallstudie F2) unterbleibt eine Weiterbildungsteilnahme aufgrund von Lernunlust ("nicht schon wieder lernen und pauken").

Weiterbildungsseminare können diese Gruppe von Berufsanfängern kaum erreichen. Systematische Formen der Qualifizierung am Arbeitsplatz würden daher möglicherweise zu einer Steigerung der Weiterbildungsteilnahmen gerade der bildungsferneren Gruppen führen. Dafür spricht, daß nach den statistischen Analysen gerade jene Berufsanfänger, die bisher keinerlei Weiterbildungserfahrungen gemacht haben, eher an einer Weiterbildung am Arbeitsplatz interessiert sind. Der Grund hierfür liegt vermutlich eben in Vorbehalten dieser Gruppe gegen "verschulte" Kurse, vermutlich angesichts negativer früherer Erfahrungen mit schulischem Lernen.

Aber nicht nur Lernungewohnte kritisieren traditionelle Weiterbildungskonzepte. Von vielen Befragten nicht nur in der Fragebogenerhebung, sondern auch im Rahmen der Intensivinterviews wird eher eine arbeitsplatzbezogene Weiterbildung bevorzugt. So zieht ein Bürokaufmann (vgl. Fallstudie C2) das eigenständige Lernen "billigen" Kursen vor. Das Ausprobieren, Arbeiten mit Handbüchern und den Erfahrungsaustausch hält er für zeitökonomischer als den Besuch eines Kurses. Auch in anderen Fallstudien (A3, F3) wird eine solche Form der Qualifizierung bevorzugt.

Dabei werden aber durchaus auch die negativen Seiten gesehen. Problematisiert wird vor allem - und dies steht im Einklang mit den statistischen Analysen -, daß zumeist keine Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte erfolgt. Eine junge Bürokauffrau (vgl. Fallstudie B1) bemängelt, daß ihr bei der Einarbeitung in ein neues DV-System die Kollegen nicht helfen können, weil diese entweder selbst nicht über die Kenntnisse verfügen, oder aber keine Zeit gehabt haben. Andere kritisieren, daß eine solche Einweisung - sofern sie überhaupt stattfindet - häufig zu einem reinen "Knopfdruckverfahren" führt (vgl. z.B. Fallstudien B2, B3, E3).

Eine junge Einzelhandelskauffrau (vgl. Fallstudie E3) hat bei dieser Art der Qualifizierung nur genau das an Kenntnissen erworben, was sie unmittelbar braucht: "wie ich da in welches Menü reinkomme und wie (ich) da was erfahren kann. Und wenn wir abends am Tagesende den Abschluß machen, an dem großen Computer bei

uns, das kann ich auch machen. Da habe ich einen Zettel, da gucke ich das ab und dann mache ich das". Auch andere Probanden stehen dieser Form der Qualifizierung daher nur bedingt positiv gegenüber (vgl. Fallbeispiele B4 und E2).

Die Einschätzung über eine sinnvolle Lernortgestaltung der Weiterbildung ist bei den Befragten offensichtlich differenziert. Dies zeigt die Notwendigkeit, bei der Gestaltung von Weiterbildungsangeboten verstärkt die individuellen Interessen und Voraussetzungen zu berücksichtigen. Während die eine Gruppe traditionelle Weiterbildungsseminare bevorzugt - seien sie betriebsintern oder -extern -, werden solche Konzepte einer anderen Gruppe nicht gerecht. Diese Berufsanfänger - und dabei handelt es sich insbesondere auch um Lernungewohnte und Schulmüde - bevorzugen eher eine arbeitsplatznahe Weiterbildung im Sinne einer selbständigen, aber unterstützten Einarbeitung. Für diese Gruppe ist das Weiterbildungsangebot bislang noch defizitär.

Die Einbindung des Lernorts Erstarbeitsplatz könnte so nicht nur Lernprobleme reduzieren, sondern auch die Weiterbildungsteilnahme in neuen Formen deutlich erhöhen und so der Weiterbildungsbenachteiligung bestimmter Gruppen entgegenwirken. Eine Gestaltung dieser Qualifizierungsphase erscheint daher in doppelter Hinsicht sinnvoll und erforderlich.¹⁰⁰ Neue Weiterbildungskonzeptionen sollten von einer Einbindung dieses Lernorts und seines Qualifikationspotentials ausgehen. Wie ein solches Konzept aussehen könnte - auf weitere wird im abschließenden Kapitel noch näher eingegangen -, wird aus einem Intensivinterview mit einer Bürokauffrau deutlich.

H (vgl. Fallstudie B5) - eine junge Bürokauffrau - wird an ihrem Arbeitsplatz mit einer Neuanschaffung von Computern und Programmen konfrontiert. Sie wird vom Betrieb in einen Kurs vermittelt, der von der Softwarevertriebsfirma organisiert und vom Betrieb finanziert wird. Dieser dreitägige Kurs wird von der Probandin sehr positiv erlebt, da das Lernen unmittelbar mittels der relevanten Programme und anhand praktischer Beispiele erfolgt. Die Aufgabenlösung erfolgt dabei weitgehend selbständig. Nach Ende dieser dreitägigen Phase ist der Kurs jedoch noch nicht abgeschlossen. Im Betrieb sollen Beispiele noch einmal nachvollzogen werden. Nach einer Woche besucht die Dozentin alle Teilnehmer am Arbeitsplatz, um mit ihnen aufgetretene Probleme zu thematisieren und Hinweise für das weitere Arbeiten und das optimale Ausnutzen der Programme bei der täglichen Arbeit zu geben.

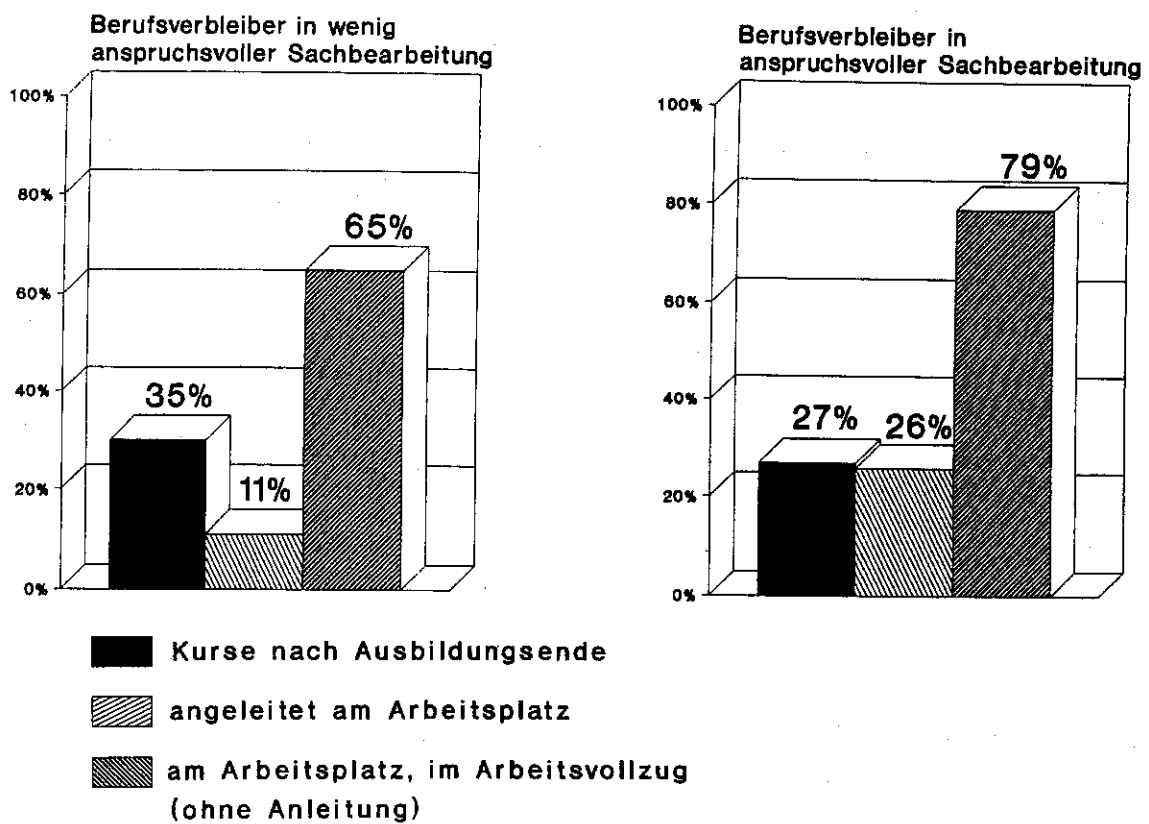
Beim geschilderten Kurs ist eine Verbindung von systematischem Lernen und konkretem Anwendungsbezug gelungen, die der Weiterbildungsteilnehmerin den verständigen Umgang mit den Programmen ermöglicht und zugleich zu einer hohen Akzeptanz dieser Weiterbildungsmaßnahme bei der Probandin führt. Hier könnte es sich trotz aller Verbesserungsmöglichkeiten insbesondere auch im Hinblick auf die Dauer der Maßnahme um ein Beispiel handeln, in dem arbeitsplatzbezogenes betriebliches Lernen mit systematischen eher beruflichem Lernen verbunden werden kann. Sofern der systematische Teil hinreichend allgemein und durch Zertifikate belegt ist, könnten die erworbenen Qualifikationen - hier im Bereich der Textverarbeitung und der Tabellenkalkulation - auch dann noch ihren Wert behalten, wenn die Probandin ihren Betrieb verläßt.

Die Relevanz des Qualifikationserwerbs am Arbeitsplatz variiert jedoch mit der Art der Tätigkeit der Berufsanfänger (vgl. Abbildung 5.2.4/3). Kaufleute in der anspruchsvollen Sachbearbeitung erwerben fast durchgehend

¹⁰⁰ Siehe auch PUHLMANN (1991).

parallel zu ihrer Arbeit neue Kompetenzen, währenddessen den Bürokaufleuten in der weniger anspruchsvollen Sachbearbeitung diese Art der Qualifizierung häufig durch die Art ihrer Tätigkeit verwehrt bleibt. Für sie eröffnet ihr Arbeitsplatz deutlich geringere Qualifizierungschancen, so daß sie häufig auf Weiterbildungsangebote in Kursform angewiesen sind. Eine Gestaltung des Arbeitseinsatzes in Verbindung mit neuen Formen einer arbeitsplatznahen Qualifizierung könnte auch dieser Form der Benachteiligung entgegenwirken und zugleich die Qualifizierungsprobleme der Unternehmen senken. Auf solche Unterschiede bezüglich Weiterbildung und Qualifizierung zwischen den obengenannten Beschäftigungsgruppen soll im folgenden näher eingegangen werden.

Abbildung 5.2.4/3: Qualifizierung in der Berufseinstiegsphase für Berufsverbleiber im ersten Berufsjahr nach Art der Tätigkeit und Art der Weiterbildung



Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

5.2.5 Weiterbildungsverhalten nach Tätigkeitsbereichen

Nach den vorliegenden Ergebnissen sind die nicht anspruchsvoll tätigen Kaufleute insgesamt sogar noch weiterbildungsaktiver als jene Kaufleute, die eine anspruchsvolle Sachbearbeitung ausüben (vgl. Tabelle 5.2.2/10). Auch bezüglich der Weiterbildungsplanungen sind die dequalifiziert Beschäftigten ebenfalls aktiver. Zwei Jahre nach Ausbildungsende hat sich an diesen Relationen nichts geändert. Von Kaufleuten mit wenig anspruchsvoller Ar-

beit hat die Hälfte, von jenen in der anspruchsvollen Sachbearbeitung gut ein Drittel an Weiterbildung teilgenommen. Dabei hat das Weiterbildungsmotiv "Chancenverbesserung" bei den nicht-anspruchsvoll Tätigen eine eindeutige Dominanz.

Trotz ihrer größeren Weiterbildungsaktivitäten nicht nur nach Ausbildungsende, sondern auch bereits während der Ausbildung, ist den nicht anspruchsvoll Tätigen ein beruflicher Aufstieg bislang nicht gelungen. Die Berufsanfänger dieser Gruppe fühlen sich vor diesem Hintergrund auch beruflich benachteiligt. 60 % der Betroffenen geben an, daß sie nicht vom Betrieb zur Weiterbildung ermutigt werden bzw. daß ihnen keine Angebote gemacht werden. In der Gruppe der anspruchsvoll Tätigen liegt dieser Anteil nur bei 36 %. Darüber hinaus werden die nicht anspruchsvoll Tätigen häufig nur dann zur Weiterbildung aufgefordert, wenn sie diese außerhalb der Arbeitszeit besuchen.

Diese Daten legen die Vermutung nahe, daß sich betrieblicherseits Weiterbildungsangebote schwerpunktmäßig auf die bereits privilegiert Beschäftigten konzentrieren. Dies entspricht auch der Einschätzung der dequalifiziert Beschäftigten. 40 % dieser Berufsanfänger glauben, daß anderen Beschäftigte im Betrieb bzw. andere Arbeitnehmer in anderen Betrieben bessere Weiterbildungsmöglichkeiten geboten werden. Die anspruchsvoll Tätigen sehen keine solche Benachteiligung. Nur 13 % geben an, sie hätten schlechtere Weiterbildungschancen als andere; 80 % dieser Berufsanfänger glauben, daß in ihrem Betrieb alle gleich behandelt werden, von den dequalifiziert Beschäftigten ist nur gut die Hälfte dieser Meinung.

Angesichts der unverändert unbefriedigenden Situation trotz ergriffener Weiterbildungsmaßnahmen, ist es auch nicht verwunderlich, daß die weniger anspruchsvoll Beschäftigten auch pessimistisch in ihren Erwartungen an weitere Weiterbildungsmöglichkeiten sind. Bei den Industriekaufleuten dieser Gruppe erwarten 40 %, bei den Bürokaufleuten gar 60 %, daß sich durch Weiterbildungsmaßnahmen "gar nichts" an ihrer beruflichen Situation ändern würde. Bei den anspruchsvoll Tätigen sind bei den Industriekaufleuten nur 29 % und bei den Bürokaufleuten 50 % dieser Meinung. An einen beruflichen Aufstieg durch Weiterbildung glauben gar nur 20 % der dequalifiziert beschäftigten Industrie- und Bürokaufleute, aber 43 % der anspruchsvoll Tätigen in diesen Berufen.

Die Daten zeigen, daß unzureichende Weiterbildungsaktivitäten kaum für die unzulängliche Situation der dequalifiziert Beschäftigten verantwortlich gemacht werden können. Im Gegenteil kann bei ihnen sogar eine überdurchschnittliche Bereitschaft und Inanspruchnahme von Weiterbildung konstatiert werden.

Dabei fällt insbesondere bei den Bürokaufleuten auf, daß in vielen Fällen die Weiterbildungsaktivitäten offensichtlich auf Grund eigener Initiativen ergriffen worden sind. Dafür sprechen die hohen Anteile von VHS-Kursen, die außerhalb der Arbeitszeit besucht und selbst finanziert werden. Insgesamt acht Bürokaufleute haben solche selbst finanzierten Kurse besucht. Zumeist haben diese Absolventen gleichzeitig mehrere Kurse frequentiert. Die meisten sind in der weniger anspruchsvollen Sachbearbeitung tätig und versuchen, durch Weiterbildungs-

aktivitäten ihre berufliche Situation zu verbessern. So geben mit einer Ausnahme¹⁰¹ alle diese Berufsanfänger an, sie hätten diese Kurse besucht, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt bzw. im Betrieb zu verbessern. Ein Teil der Berufsanfänger ist offensichtlich bereit, beträchtliche Vorleistungen in Form von Zeit und Geld zu investieren, um sich beruflich zu verbessern.

Ein wesentlicher Grund für die überdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme der dequalifiziert Beschäftigten ist gerade in der in Kapitel 4 geschilderten unbefriedigende Situation zu sehen. So geben die meisten dequalifiziert beschäftigten Kaufleute, die nach Ausbildungsende eine Weiterbildungsmaßnahme absolviert haben, an, sie hätten diese Maßnahme besucht, um ihre Chancen im Betrieb bzw. auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Auch bei der Nennung der wichtigsten Gründe für Weiterbildung wird bei den nicht anspruchsvoll Tätigen der Aufstiegsaspekt häufiger genannt als bei den anspruchsvoll tätigen Sachbearbeitern.

Dies kann am Beispiel eines Industriekaufmannes (IK 1309) illustriert werden, der vom Ausbildungsbetrieb als kaufmännischer Angestellter mit einer wenig anspruchsvollen Sachbearbeitung betraut worden ist. Die Tätigkeit, für die seiner Ansicht nach ein betriebliches Anlernen ausreicht, erfordert nur ein geringes Maß an Selbständigkeit, obwohl ihm dies als "sehr wichtig" erscheint. Auch ist er mit der ihm zugewiesenen Verantwortung an seinem Arbeitsplatz unzufrieden. Infolgedessen äußert er sich sowohl bezüglich der Arbeitsbedingungen als auch im Hinblick auf seinen bisherigen Berufsverlauf unzufrieden. Um seine persönlichen Vorstellungen bezüglich eines optimalen Arbeitsplatzes - interessante Arbeit, gute Aufstiegsmöglichkeiten und guter Verdienst - zu realisieren, ist es für ihn wichtig, daß es "auf alle Fälle" noch beruflich aufwärts geht. Aus diesem Grund hat er nach Ausbildungsende einen Teilzeit-Kurs zum staatlich geprüften Betriebswirt an einer Fachschule begonnen. Damit will er seine "Chancen im Betrieb bzw. auf dem Arbeitsmarkt verbessern". Sein Ziel ist dadurch nicht nur fachlich auf dem laufenden zu bleiben, sondern auch eine angenehmere Arbeit zu erhalten und zum Abteilungsleiter aufzusteigen.

Diese Ergebnisse stellen auch in Frage, ob Weiterbildung überhaupt dazu geeignet ist, ungleiche Startchancen auszugleichen. Weder entspricht dies den Einschätzungen der Berufsanfänger und insbesondere nicht den Ansichten der "weniger Privilegierten", noch deuten die bisherigen Verbleibsdaten auf eine solche Chancenverbesserung hin. Die Berufsanfänger werden aufgrund betrieblicher Selektionskriterien auf die einzelnen Positionen verteilt. Die schlechter Positionierten versuchen ihre Position durch zum Teil selbst finanzierte Weiterbildung zu verbessern, obwohl sie durch den Betrieb dazu nicht ermutigt werden. Weiterbildung bewirkt eben nicht Karriere, sondern tritt allenfalls als Folge von Karriere auf.

Trotz der Eigenaktivitäten bleiben die Betroffenen häufig in ihren Bemühungen erfolglos und verbleiben in ihrem unattraktiveren Segment. Ein Zusammenhang zwischen beruflichem Aufstieg und Weiterbildungsteilnahme läßt sich zumindest für die Berufseinstiegsphase nicht erkennen. Wie die Ausführungen in Abschnitt 4.4. gezeigt haben, ist die Weiterbildungsteilnahme der Aufsteiger sogar geringer als in den anderen Gruppen.

¹⁰¹ In diesem Fall wird als Grund für den Besuch der Weiterbildungsmaßnahme "aus Spaß" angegeben.

6 Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

6.1 Zielsetzung und Vorgehensweise

Die aktuellen bildungspolitischen Diskussionen fokussieren sich auf die Qualifikationsanforderungen angesichts der technologischen Entwicklungen und die Konsequenzen für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Der Mikroelektronik wird dabei häufig eine Art Schlüsselfunktion zugewiesen (KOCH 1988, S. 7). Nach Erhebungen des BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG läßt sich eine schnelle Ausbreitung der neuen Techniken zumindest in den IHK-Betrieben feststellen (DAMM-RÜGER/DEGEN/GRÜNEWALD 1988): Fast drei Viertel der westdeutschen IHK-Betriebe und gut die Hälfte der westdeutschen Handwerksbetriebe haben 1987/88 neue Techniken eingesetzt. 1981 setzten selbst von den IHK-Betrieben noch nicht einmal die Hälfte Geräte der elektronischen Datenverarbeitung ein. Auch bezogen auf die Berufstätigen läßt sich - wenngleich in nicht so starkem Ausmaß - ein verstärkter Einsatz programmgesteuerter Arbeitsmittel belegen (TROLL 1987).

Die Enquete-Kommission "Bildung 2000" erwartet als Folge dieser Entwicklung einen Wandel in der Beschäftigungsstruktur, und zwar in Richtung auf ein Zusammenwachsen ehemals getrennter Arbeitsbereiche mit der Folge, daß "vor Ort ... in verstärktem Maße planende, überwachende, organisierende und steuernde Tätigkeiten gefordert (werden)" (DEUTSCHER BUNDESTAG 1990a, S. 21). Diese Einschätzungen korrespondieren mit den Studien von KERN/SCHUMANN (1984) sowie von BAETHGE/OBERBECK (1986) und stehen auch im Einklang mit Ergebnissen von Repräsentativ-Befragungen in den 80er Jahren (vgl. z.B. STOOSS 1990, S. 353). Andere Untersuchungen gehen dagegen von abweichenden Einschätzungen aus (vgl. z.B. DAMM-RÜGER 1985). Die widersprüchlichen Ergebnisse sind angesichts der fehlenden Eindeutigkeit der Auswirkungen der neuen Technologien auf die Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur auch nicht verwunderlich. Entscheidende Determinante bleibt die beim Einsatz neuer Technologien gewählte Arbeitsorganisation, wie FAHNER und PUCKO (1989) am Beispiel von Büroassistenten in Duisburg und Leverkusen belegen.

Die wissenschaftlich-technologische Entwicklung sowie der damit einhergehende Wandel der Beschäftigungsstruktur werden als zwei Grundherausforderungen für die zukünftige Bildungspolitik angesehen (DEUTSCHER BUNDESTAG 1990a, S. 19). Dabei richten sich die bildungspolitischen Brennpunkte in der aktuellen Diskussion insbesondere auf

- neue Lerninhalte in den Ausbildungsberufen,
- neue Berufsstrukturen der Ausbildungsberufe,
- neue Lernmethoden in der Ausbildung,
- neue Lernortgestaltungen in der Ausbildung und die
- neue Relevanz der Weiterbildung.

An diesen Aspekten knüpft das vorliegende Forschungsprojekt an. Es besteht aus zwei sich ergänzenden Verlaufsstudien mit standardisierten (interviewerunterstützten) Fragebogenerhebungen und problemzentrierten Intensivinterviews. Aus den im Arbeitsamtsbezirk Duisburg zahlenmäßig am stärksten besetzten Ausbildungsberufen sind unter Zugrundelegung spezifischer Auswahlkriterien zehn und daraus für die Intensivinterviews vier Berufe ausgewählt worden. Das Stichproben-Panel wird innerhalb von drei Jahren dreimal befragt. Die erste Befragungs- und Interviewwelle fand 1989/90 am Ende der Berufsausbildung, kurz vor der Abschlußprüfung, statt. Im Rahmen des vorliegenden Berichts werden die Ergebnisse für die kaufmännischen Berufe Industriekaufmann/frau, Bürokaufmann/frau, Einzelhandelskaufmann/frau sowie für Rechtsanwalts- und Notarhilfen/gehilfinnen dargestellt. Die Ausführungen zum gewerblich-technischen Bereich finden sich in einem gesonderten Band (ECKERT 1993; HÖFKES 1993).

Leitfragen der Studie sind:

- Über welches informationstechnische Qualifikationspotential verfügen die Absolventen beruflicher Bildungsgänge, und wie wird es verwertet?
- Sind aus der Sicht der Arbeitsplatznachfrager qualifikationsinduzierte Beschäftigungsrisiken (marktrelevante Qualifikationsdefizite) nachweisbar?
- Welche DV-Qualifikationen ermöglichen bzw. erleichtern als Schlüsselqualifikationen den Wechsel in verschiedene Teilarbeitsmärkte?
- Welche Rolle spielen Weiterbildungsaktivitäten nach Abschluß der Berufsausbildung, und welche Zusammenhänge bestehen zwischen Berufsausbildung und Weiterbildung?
- Zeichnen sich im Arbeitsmarktfeld Mikroelektronik Tendenzen zur Verschlechterung der Aus- und Weiterbildungschancen der Problemgruppen ab, und wie lassen sich unerwünschte Selektionseffekte durch adressatenspezifische Qualifizierungsangebote reduzieren?

Die Erhebungen zu dieser Untersuchung begannen 1989. Es ließ sich daher nicht vermeiden, Absolventen der "alten" Ausbildungsberufe "Bürokaufmann/Bürokauffrau" bzw. "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" zu befragen. Zwischenzeitlich sind durch entsprechende Neuordnungsverfahren die Ausbildungsinhalte dieser Berufe geändert worden. In beiden Fällen ist die Bedeutung, die der Vermittlung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zugemessen wird, deutlich gestiegen. Dies gilt vor allem für die neuen Ausbildungsberufe "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation". Beide Berufe sind am "Leitbild computerunterstützter Sachbearbeitung" (STILLER 1991, S. 16) orientiert. Als Sockel- bzw. gemeinsame Qualifikationen sind daher in beiden Berufsbildern im Bereich der Informationsverarbeitung die Textverarbeitung sowie die Bürokommunikationstechniken vorgesehen. Hinzu kommen beim Kaufmann bzw. bei der Kauffrau für Bürokommunikation als fachspezifische Qualifikationen schreibtechnische Kompetenzen, Textfor-

mulierung und -gestaltung sowie automatisierte Textverarbeitung und beim Bürokaufmann bzw. der Bürokauffrau die Datenverarbeitung für kaufmännische Anwendungen.

Natürlich waren diese Qualifikationen in den alten Ausbildungsordnungen - das Berufsbild des Bürokaufmanns/der Bürokauffrau" alter Art stammt von 1962 - noch nicht enthalten. Insofern könnten die Aussagen zu den informationstechnischen Qualifikationen der Absolventen dieser Berufe als überholt gelten. Dieser Einwand mag für den Umfang erworbener DV-technischer Qualifikationen gelten, wenngleich darauf hinzuweisen ist, daß nach unseren Ergebnissen bereits über 80 % der Bürokaufleute, die 1989 ihre Ausbildung in Duisburg beendet haben, über Qualifikationen im Bereich der Textverarbeitung verfügten. Wie in dieser Studie ausführlich dargelegt und in den folgenden Abschnitten zusammengefaßt wird, kritisieren die Befragten weniger eine zu geringe DV-Qualifizierung in der Ausbildung als vielmehr die Art der Vermittlung und die Möglichkeit der adäquaten Verwertung solcher Qualifikationen an ihren Arbeitsplätzen nach erfolgtem Übergang in das Beschäftigungssystem. Es ist nicht davon auszugehen, daß diese Probleme durch die Neuordnung der Ausbildungsberufe obsolet geworden sind. Insofern dürfte die Aktualität der Ergebnisse dieser Studie weit weniger eingeschränkt sein, als zu Projektbeginn zu befürchten war.

6.2 Kernergebnisse der Untersuchung

6.2.1 Qualifikationsaneignung und -verwertung im DV-Bereich

Die meisten Ausbildungsabsolventen der in die Untersuchung einbezogenen Dienstleistungsberufe haben zumindest grundlegende Kenntnisse im DV-Bereich erworben. Allerdings lassen sich deutliche inter- und intra-berufliche Unterschiede feststellen. Einzelhandelskaufleute sowie Rechtsanwalts- und Notargehilfen weisen bei allen DV-Qualifikationen den geringsten Kenntnisstand auf. Lediglich im Bereich der DV-Randqualifikationen (Arbeiten in der Datenerfassung bzw. mit DV-Listen etc.) sind in nennenswertem Umfang Angaben über einen diesbezüglichen Qualifikationserwerb zu verzeichnen. Hingegen lassen die Befragungsergebnisse bei den Industrie- und Bürokaufleuten auf ein relativ breites Spektrum an DV-Qualifikationen schließen. Im Mittelpunkt der Ausbildung beider Berufe stehen Textverarbeitungsprogramme. Bei den Industriekaufleuten haben daneben noch branchenspezifische Programme eine Bedeutung.

Als **Ausbildungsproblem** wird überwiegend die defizitäre Art der Vermittlung angesprochen. Speziell bei den DV-Inhalten kritisieren die Befragten häufig eine zu oberflächliche und zu "theoretische" Ausbildung. Auszubildende, die ihre DV-Qualifikationen ausschließlich im innerbetrieblichen Unterricht oder in der Berufsschule erworben haben, äußern vergleichsweise häufig, daß sie das Erlernen dieser Qualifikationen als schwer oder sehr schwer empfinden. Dies deutet darauf hin, daß der konkrete Bezug zum Arbeitsalltag eine erheblich lernfördernde Wirkung hat. Dies kommt auch in der Kritik der Ausgebildeten am **Berufsschulunterricht** zum Ausdruck. Demnach stehen die Ausbildungsinhalte in der Berufsschule häufig ohne konkreten Bezug zum Berufsalltag: "Wir hatten dann schon mal so'n Fakturations-Programm aufgestellt ... da saß ich eigentlich nur daneben, weil

mich das nicht interessiert hat ... sowas machen wir ... im Betrieb auch nicht. Ich mein', wir stellen zwar schon mal Tabellen auf ..., aber jetzt so direkt Programmieren oder irgendwelche Programme aufstellen, das machen wir nicht" (BK 8, S. 8). Diese Kritik an den DV-Lehrplänen in der Berufsschule wird von vielen Befragten geäußert und kulminiert bei Bürokaufleuten in der Aussage "Organisationslehre ist eigentlich ein Fach, das kannste total streichen" (BK 8, S. 7). Auch wenn die Aussagen der Auszubildenden zugegebenermaßen häufig zugespitzt sind und die unmittelbare Verwendung des Erlernten zum Teil gar nicht ersichtlich sein kann, so stellt sich doch die Frage nach den zu vermittelnden Ausbildungsinhalten.

Aber auch die **didaktische Struktur** des Berufsschulunterrichts wird von den meisten Befragten sehr kritisch beurteilt. So erfolgt die Vermittlung von DV-Qualifikationen zum Teil noch "an der Wandtafel": "... der Lehrer ... hat an der Tafel was geschrieben. 'So jetzt gib mal das und das ein'. Ja und dann haben wir das eingegeben ... also das ist eigentlich miserabel, wie da unterrichtet wird in der Schule" (BK 9, S. 3). Bei einem anderen Teil wiederum orientiert sich der Lehrer ausschließlich an "DV-Freaks", ohne auf Auszubildende mit geringen Vorkenntnissen Rücksicht zu nehmen.

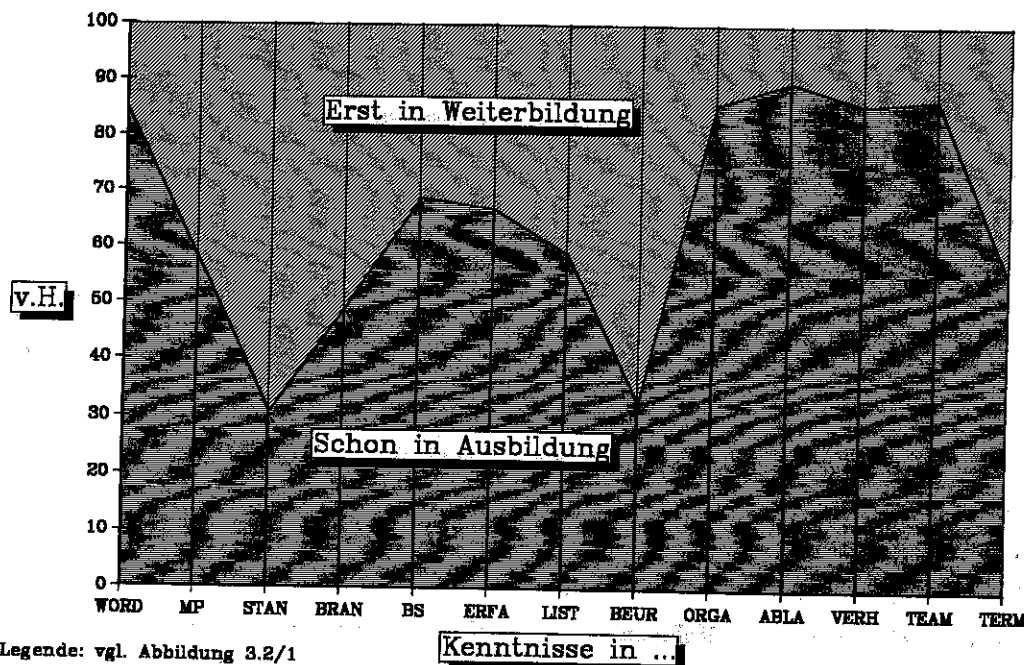
Fraglos spielt die Verbreitung und der Einsatz neuer Technologien im strukturellen Wandel der Region eine maßgebliche Rolle. Daraus darf allerdings nicht der Schluß gezogen werden, daß DV-Qualifikationen für die Erwerbstätigen von dominanter Bedeutung wären. Unter **Verwertungsaspekten** ist der Stellenwert der DV-Qualifikationen in mehrfacher Hinsicht zu relativieren: Absolventen mit einer breiten DV-Qualifizierung sind zwar deutlich häufiger mit einer anspruchsvollen Sachbearbeitung betraut worden als Absolventen ohne Zusatzqualifikationen. Bei genaueren Analysen zeigen sich jedoch bemerkenswerte Unterschiede zwischen Betriebsverbleibern und Betriebswechslern. Betriebsverbleiber haben deutlich bessere Chancen, nicht im betriebspezifischen Randsegment mit ungünstigen Arbeitsbedingungen tätig sein zu müssen, wenn sie über umfangreiche DV-Kenntnisse verfügen. Der Erwerb solcher Qualifikationen "zeichnet" im innerbetrieblichen Rekrutierungsverfahren offenbar für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten "aus". Auch für Betriebswechsler verbessern DV-Qualifikationen die Chance, anspruchsvolle Tätigkeiten übernehmen zu können. Allerdings kommt es für die externen Betriebe weniger auf eine breite DV-Qualifizierung an als vielmehr darauf, daß Grundkenntnisse in einem spezifischen Bereich, z.B. Textverarbeitung, vorhanden sind, auf die in der betrieblichen Einarbeitung aufgebaut werden kann.

Die Bedeutung der DV-Qualifikationen für den externen Arbeitsmarkt wird darüber hinaus noch dadurch relativiert, daß nach den vorliegenden Ergebnissen in vielen Fällen DV-Qualifikationen in der Berufsstartphase überhaupt nicht abgefragt werden. Darüber beklagen sich die befragten Erwerbstätigen häufiger als über Qualifikationsdefizite in diesem Bereich. Häufig liegen in der Ausbildung erworbene Qualifikationen sogar brach, mit allen Gefahren der Veralterung gerade dieses Wissens. Aber selbst wo immer DV-Qualifikationen benötigt werden und nicht vorhanden sind, resultiert daraus aus Sicht der Befragten in keinem einzigen Fall ein Problem von Belang. Zumeist werden Qualifikationsdefizite nicht einmal durch systematische Weiterbildungskurse ausgeglichen, sondern durch mehr oder weniger von Kollegen oder Vorgesetzten unterstütztes Einarbeiten am Arbeitsplatz

behoben. In diesem Bereich hat das Lernen nach der Lehre offensichtlich eine zentrale Bedeutung. DV-Qualifikationen werden nicht "schlechthin" gebraucht, vielmehr variiert die Bedeutsamkeit berufsspezifisch - bei Einzelhandelskaufleuten ist sie außerordentlich gering - und tätigkeitsfeldspezifisch - bei wenig anspruchsvollen Arbeiten werden auch in den anderen Berufen häufig überhaupt keine DV-Qualifikationen benötigt. DV-Kenntnisse werden weder in allen kaufmännischen Berufen noch innerhalb der Berufe gleichermaßen benötigt. Während bei dem einen Berufsanfänger Textverarbeitung dominiert, bei dem anderen branchenspezifische Programme, kommen andere allenfalls mit Bildschirmen in Berührung. Von einer "Zerstörung der Beruflichkeit" (FEUERSTEIN/KEMPIN 1985, S. 28) infolge des Einsatzes neuer Technologien kann also zumindest bislang keine Rede sein.

Unter diesen Voraussetzungen erscheint es wenig sinnvoll, die Erstausbildung zu Lasten berufsfachlicher Grundlagen und fachübergreifender Schlüsselqualifikationen mit einer zu breiten bzw. zu speziellen DV-Qualifizierung zu belasten. Gerade auf diesem Gebiet ist ein Lernen auf Vorrat wenig effektiv (vgl. GYZICKI/WEILER 1980). Auch die Berufsanfänger unserer Untersuchung plädieren diesbezüglich für eine "Arbeitsteilung" zwischen Aus- und Weiterbildung (vgl. Abbildung 6.2.1/1). Sie weisen der Ausbildung insbesondere die Aufgabe zu, verstärkt allgemeine Qualifikationen, wie organisatorische Kenntnisse, Umgang mit Kunden sowie Teamarbeit, zu vermitteln. Im Bereich der DV-Qualifikationen weisen sie der Weiterbildung eine größere Bedeutung zu; lediglich bezüglich der Textverarbeitung wird von fast allen Berufsanfängern eine verstärkte Qualifizierung im Rahmen der Erstausbildung gewünscht.

Abbildung 6.2.1/1: DV- und allgemeine Qualifikationen nach gewünschtem Vermittlungsschwerpunkt in den kaufmännischen Ausbildungsberufen in Duisburg



Ein Weiterbildungsbedarf wird bei den Berufsanfängern berufsspezifisch unterschiedlich artikuliert. Industriekaufleute sehen die Notwendigkeit der nachträglichen Qualifizierung vor allem im Bereich der

Tabellenkalkulationsprogramme sowie der "sonstigen" Standardsoftware (z.B. Graphik-/Statistikprogramme). Bürokaufleute sehen dagegen ein Defizit in den Bereichen branchenspezifischer Programme und Textverarbeitungssystemen. Einen ähnlichen Weiterbildungsbedarf artikulieren Einzelhandelskaufleute. Sie sehen darüber hinaus aber noch die Notwendigkeit des Qualifikationserwerbs bezüglich des Arbeitens mit dem Betriebssystem und in der Datenerfassung. Der zunehmende Einsatz von Warenwirtschaftssystemen dürfte hierfür von Bedeutung sein.

6.2.2 Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsverhalten

Der Weiterbildung wird von den Ausbildungsabsolventen eine große Bedeutung zugemessen. Nach unserer Untersuchung ist die grundlegende Weiterbildungsbereitschaft der kaufmännischen Ausbildungsabsolventen in Duisburg sehr hoch. 85 % von ihnen beabsichtigen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wenn dies beruflich erforderlich ist. In den Bürgerbefragungen des Amtes für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten der Stadt Duisburg in den Jahren 1989 bis 1991 äußern nur etwa 50 % bis 60 % der Befragten ein Weiterbildungsinteresse, bei allerdings großen statusbedingten Unterschieden (vgl. STADT DUISBURG 1989, 1990, 1991). Im Vergleich dazu: Nach einer vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft in Auftrag gegebenen Repräsentativbefragung aus dem Jahre 1989 beträgt der Anteil der Bundesbürger, die an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen wollen, 72 % und bei der allgemeinen Weiterbildung 56 %. Auch wenn ein Vergleich der Daten angesichts unterschiedlicher Fragestellungen nur bedingt möglich ist, so deuten die Ergebnisse doch darauf hin, daß die Duisburger Ausbildungsabsolventen zu den bildungsmotiviertesten Gruppen in der Region zählen.

Während im allgemein-beruflichen Bereich die Weiterbildungsbereitschaft zwischen den kaufmännischen und den gewerblich-technischen Berufen kaum Unterschiede aufweist, wird der Weiterbildung auf dem Gebiet der elektronischen Datenverarbeitung ("DV-Weiterbildung") in den kaufmännischen Berufen eine vergleichsweise große Bedeutung zugemessen. Hierin spiegeln sich die unterschiedlichen Ausbildungserfahrungen bezüglich programmgesteuerter Arbeitsmittel bei den Ausbildungsabsolventen der verschiedenen Berufsbereiche wider. Dies ist auch nicht verwunderlich. Weiterbildung wird nur höchst selten aus intrinsischen Motiven heraus ergriffen - dies zeigt nicht zuletzt auch die vorliegende Untersuchung. Vielmehr muß der konkrete Verwertungs- und Anwendungsbezug für die Betroffenen sichtbar sein. Dort, wo die Auszubildenden weder durch eigenes Tun noch durch entsprechende Erfahrungen aus ihrem potentiellen Tätigkeitsfeld des Beschäftigungssystems die Bedeutung der neuen Technologien erkennen, bleibt das Interesse an einer Weiterbildung im DV-Bereich gering.

Für die Förderung der grundlegenden Weiterbildungsbereitschaft ist die Qualität der Berufsausbildung von zentraler Bedeutung. Auch wenn es im Rahmen dieser Studie nicht möglich ist, vorhandene Qualitätsmodelle (SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION KOSTEN UND FINANZIERUNG DER AUSSERSCHULISCHEN BERUFLICHEN BILDUNG 1974, DAMM-RÜGER/DEGEN/GRÜNEWALD 1988) nachzubilden, so zeigen doch die Ergebnisse sowohl der quantitativen Längsschnittstudie als auch der Intensivinterviews, daß die von den Auszubildenden erfahrene

Ausbildungsqualität für das Entwickeln einer Weiterbildungsbereitschaft eine zentrale Bedeutung hat. Erleben die Auszubildenden ihre Ausbildung positiv im dem Sinne, daß ihnen abwechslungsreiche Tätigkeiten am Arbeitsplatz ermöglicht werden, die auch den Umgang mit programmgesteuerten Arbeitsmitteln einschließen, so wird die Bereitschaft der Ausgebildeten zur Weiterbildung nachdrücklich gestärkt. Eine schlechte Ausbildungsqualität - beispielsweise in Form von noch häufig in der Ausbildung anzutreffenden Hilfs- und Routinetätigkeiten - läßt den Absolventen häufig den Sinn einer Weiterbildung erst gar nicht erkennen. Nur in Ausnahmefällen wird die Weiterbildung strategisch zum Ausgleich von Defiziten genutzt. Konkret berufsbezogene Weiterbildung wird dann als sinnvoll erachtet, wenn sich eine Verwendungs- bzw. Verwertungschance bietet. Zugespitzt ausgedrückt, erlauben diese Befunde die Schlußfolgerung: Eine qualifizierte Ausbildung ist zugleich eine lohnende Investition in Weiterbildung.

Eine grundlegende Weiterbildungsbereitschaft ist allerdings nur einer von mehreren Einflußfaktoren des tatsächlichen Weiterbildungsverhaltens. In den ersten zwei Berufsjahren nehmen von den Befragten im Durchschnitt knapp die Hälfte der kaufmännischen und ein Viertel der Berufsanfänger in gewerblich-technischen Berufen an Weiterbildung teil. Diese Werte liegen zwar erheblich unter den Angaben zur geäußerten Weiterbildungsbereitschaft zum Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses. Aber im Vergleich zu überregionalen Daten scheint in Duisburg die Weiterbildungsteilnahme zumindest im kaufmännischen Bereich fast schon eine berufliche Selbstverständlichkeit zu sein. Nach Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung wird die bei den Befragten in Duisburg während der beiden ersten Berufsjahre zu verzeichnende Teilnahmequote durchschnittlich erst nach den ersten drei Berufsjahren erreicht (vgl. KLOAS/SCHÖNGEN/SPREE 1990, S. 206).

Zu den wesentlichen Bedingungen für die Umsetzung der Weiterbildungsbereitschaft in Weiterbildungsaktivitäten gehört in Verbindung mit den genannten Einflußfaktoren, daß die Erwerbstätigen über berufliche Perspektiven verfügen. Die Aussicht, im Betrieb oder auf dem externen Arbeitsmarkt berufliche Chancen nutzen und verbessern zu können, ist einer der ausschlaggebenden Gründe, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und entsprechende Initiativen zu ergreifen. Ein Problem besteht demnach weniger darin, daß die subjektive Einsicht fehle, für den individuellen Nutzen von Weiterbildung Gegenleistungen zu erbringen - wie GAUGLER auf der Expertenanhörung am 15. März 1989 zum Thema "Kosten und Finanzierung der Weiterbildung" ausführte (DEUTSCHER BUNDESTAG 1990b, S. 145) -, als vielmehr darin, daß eben dieser Nutzen für viele Betroffene nicht ersichtlich ist.

Der Zusammenhang zwischen der Aussicht auf eine Verbesserung der beruflichen Chancen und einer tatsächlichen Weiterbildungsteilnahme kommt nicht zuletzt auch darin zum Ausdruck, daß jene befragten Erwerbspersonen, die in den ersten Berufsjahren Erfahrungen mit längerer Arbeitslosigkeit gemacht haben, zu den weiterbildungsaktivsten Gruppen des Erhebungssamples zählen. Durchweg alle Betroffenen haben im Zusammenhang ihrer Arbeitslosigkeit an Weiterbildung, vor allem im DV-Bereich partizipiert.

Auch bei den Beschäftigten ist die Chancenverbesserung das zentrale Argument für die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen. Solche Kurse werden dann häufig sogar aufgrund eigener Initiative ergriffen und

außerhalb der Arbeitszeit besucht sowie selbst finanziert. Dies bestätigt die Ausführungen von EHMANN (DEUTSCHER BUNDESTAG 1990b, S. 141), nach denen die Weiterbildungskosten nicht die alleinige und noch nicht einmal eine vorrangige Weiterbildungsbarriere sind. Häufig frequentieren die Berufsanfänger mehrere Kurse, und zwar - wie sie angeben -, um ihre berufliche Situation zu verbessern. Dieser Teil der Berufsanfänger ist offensichtlich bereit, beträchtliche Vorleistungen in Form von Zeit und Geld zu investieren, um sich beruflich zu verbessern. So besucht beispielsweise ein Industriekaufmann einen Abendkurs zum staatlich geprüften Betriebswirt und wendet dafür mehrere tausend DM auf, um aus seiner unbefriedigenden Situation herauszukommen. Daher ist es auch nicht verwunderlich, daß sich nach der vorliegenden Untersuchung die in der wenig anspruchsvollen Sachbearbeitung tätigen Kaufleute - und zwar insbesondere jene, die eine Verbesserung ihrer Situation im Betrieb für möglich halten - sogar weiterbildungsaktiver sind als andere Vergleichsgruppen, und dies obwohl sie nach eigenen Angaben vom Betrieb kaum gefördert werden und sich infolgedessen auch bezüglich der Weiterbildungsteilhabe benachteiligt fühlen.

Unter Qualifizierungsgesichtspunkten hat die Einstiegsphase in die Erwerbstätigkeit im kaufmännischen Bereich eine ganz entscheidende Bedeutung. Dies kommt nicht nur im hohen Anteil an organisierter Weiterbildung zum Ausdruck, sondern auch in dem hohen Anteil und Stellenwert der Weiterbildung am Arbeitsplatz. Die ersten Berufsjahre in der Erwerbstätigkeit erweisen sich in dieser Hinsicht als ausgesprochene Qualifizierungsphase. Die arbeitsplatzgebundene Form des Qualifikationserwerbs wird auch von vielen Beschäftigten - insbesondere von den "bildungsfernen" Gruppen - bevorzugt. Gerade jene, die in den ersten zwei Berufsjahren noch nicht an Weiterbildung partizipiert haben, äußern in besonders großem Ausmaß ein Interesse an einer solchen Weiterbildung (ähnlich auch HOHMANN 1987, S. 58, DEUTSCHER BUNDESTAG 1989, S. 96, KLOAS 1991, PUHLMANN 1991). Das mangelnde Interesse "schulmüder" Erwerbstätiger an Weiterbildungskursen ist häufig durch aversiv besetzte Schulerfahrungen zu erklären.

Das Lernen am Arbeitsplatz hat aus Sicht der Befragten eine zentrale Bedeutung. Indes sollten folgende Probleme nicht unbeachtet bleiben: Zum einen wird bislang das Qualifizierungspotential des Arbeitsplatzes nur selten systematisch genutzt - eine Anleitung und Unterstützung beim Erwerb der neuen Kompetenzen erfolgt nach Aussagen der Befragten nur ausnahmsweise. Zum anderen werden gerade jene Gruppen benachteiligt, die in anspruchlosen Tätigkeitsfeldern beschäftigt sind. Ähnlich wie die Studie von KLOAS (1988) belegt auch die vorliegende Studie einen Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und den Qualifizierungschancen. So erwerben Beschäftigte in anspruchlosen Tätigkeitsfeldern am Arbeitsplatz vergleichsweise selten neue Qualifikationen. Eine "berufliche Weiterbildung ... arbeitsplatznah und problemorientiert zu organisieren" (WOORTMANN 1984, S. 10), ist unter diesen Bedingungen kaum möglich, da die zugewiesene Tätigkeit zu wenig "problemhaltig" ist.

6.2.3 Statuspassagen nach Ausbildungsende

Von besonderer Problematik ist die aus Sicht der Befragten unzureichende Verwertbarkeit erworbener Qualifikationen und das subjektiv erfahrene Ausmaß an "Unterforderung" bei der Arbeit. Nur etwa 25 % der kaufmännischen bzw. 42 % der Berufsanfänger in gewerblich-technischen Berufen geben an, ihre Ausbildung sei für die jeweilige Tätigkeit unbedingt erforderlich. Nach länderübergreifenden Befragungen des BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG hält "jeder zweite berufstätige Befragungsteilnehmer seine Ausbildung für unbedingt erforderlich" (SCHÖNGEN/WESTHOFF 1987, S. 241). In Duisburg sind die Ausbildungsabsolventen offensichtlich besonders häufig mit ausbildungsinadäquaten Tätigkeitsstrukturen konfrontiert, die eine Verwertung der Ausbildung erst gar nicht ermöglichen: Ein Viertel der kaufmännischen Berufsanfänger in Duisburg hält sogar ein betriebliches Anlernen für ausreichend.

Für die meisten Ausbildungsabsolventen liegt das Problem des Übergangs in die Erwerbstätigkeit nicht darin, überhaupt eine Stelle zu erhalten, sondern den Anschluß an "Statuspassagen" zu finden, die einen nach den Vorstellungen der Ausbildungsabsolventen aussichtsreichen Berufsverlauf eröffnen. Die vorliegenden Daten belegen insgesamt vier deutlich abweichende Übergangsmuster.

Zwei Berufsverlaufsmuster betreffen jene Jugendlichen, die nach Ausbildungsende in Tätigkeitsfelder außerhalb des unmittelbar erlernten Berufs einmünden. Zum einen handelt es sich dabei um jene Berufsanfänger, die in berufsnahe oder beruhsfremde Tätigkeitsfelder einmünden, und zum anderen um jene Gruppe von Absolventen, die - wenngleich aus unterschiedlichen Gründen - ihren erlernten Beruf zum Teil sofort, zum Teil aber auch nach einer mehr oder minder langen Zeit verlassen, um ein Hochschulstudium anzutreten.

Die zwei anderen Berufsverlaufsmuster betreffen jene Gruppe von Ausbildungsabsolventen, die in ihrem erlernten Beruf verblieben sind. Die eine Gruppe mündet in ein Teilsegment mit "anspruchsvoller Sachbearbeitung", geringen Arbeitsbelastungen und hohem Grad an Selbständigkeit, die andere Gruppe dagegen in ein anderes Teilsegment mit "wenig anspruchsvoller" oder gar "abwicklungstechnischer" Sachbearbeitung mit zumeist ungünstigeren Arbeitsbedingungen.

Zwischen der Art der beruflichen Tätigkeit und der Berufszufriedenheit bestehen dabei enge Zusammenhänge. Insbesondere der Grad der Selbständigkeit bei der Arbeit, die zugewiesene Verantwortung und die subjektiv wahrnehmbaren Aufstiegsperspektiven, aber auch die Entlohnung sind für den größten Teil der Absolventen entscheidende Kriterien für die Beurteilung ihrer Tätigkeiten. Wie zu erwarten, sehen Berufsanfänger, die mit wenig anspruchsvollen Arbeiten betraut sind, ihre Tätigkeit unter diesen Gesichtspunkten eher negativ.

Die Daten zeigen, daß trotz eines gleichen Bündels an Fertigkeiten und Kenntnissen, die die Jugendlichen in ihrer Ausbildung erworben haben, bereits die Startpositionen im Beschäftigungssystem für diese Gruppen erheblich differieren. Die Ausbildung eröffnet zwar "ein gleichartiges Spektrum an Einstiegspositionen" (STOOS 1990, S. 354), der Begriff "gleichartig" bedeutet dabei aber keineswegs "gleichwertig". Die dargestellten Zuordnungen zu

mehr oder weniger anspruchsvollen Tätigkeitsfeldern erweist sich dabei als zeitlich relativ stabil. Während des gesamten Beobachtungszeitraumes lassen sich zwar eine Reihe von Arbeitsplatzwechsel registrieren, sie bewegen sich aber zumeist nur innerhalb bestimmter Grenzen. Absolventen, die zu Beginn ihres Erwerbslebens wenig anspruchsvolle Tätigkeiten ausgeübt haben, sind auch nach zwei Jahren zumeist noch mit solchen Arbeiten betraut, und zwar auch dann, wenn Arbeitsplatzwechsel stattgefunden haben. Umgekehrt sind Absolventen, denen der Zugang zum attraktiven Berufssegment gelungen ist, auch während des gesamten Beobachtungszeitraumes in diesem Teilmarkt beschäftigt. Berufliche Auf- oder Abstiege zwischen diesen Segmenten finden nur selten statt.

Gerade den Berufsanfängern im anspruchlosen Berufssegment - und dabei handelt es sich häufig um Frauen - wird der Qualifikationserwerb am Arbeitsplatz weitgehend vorenthalten; der Abstand zu den im qualifizierten Berufssegment tätigen Angestellten wächst, die Weiche für den weiteren Berufsverlauf ist gestellt. Für die Berufsanfänger mit anspruchlosen Tätigkeiten ergibt sich damit eine doppelte Problematik. Zum einen werden sie im Bereich der organisierten Weiterbildung vom Betrieb weitaus weniger gefördert, zum anderen wird ihnen die weitere Entwicklung ihrer Kompetenzen durch die Art der Tätigkeit erschwert, wenn nicht gar verwehrt.

Auch wenn die berufssegmentspezifische Zuordnung die Entwicklungschancen der Betroffenen deutlich beeinflussen, so ist doch die Umgehensweise mit dieser Situation sehr verschieden. So sind bereits die Interessen an beruflichen Veränderungen und Verbesserungen sowie an beruflicher Weiterqualifizierung höchst unterschiedlich ausgeprägt. Keinesfalls kann von einer "Einheits-Skala" bei der Beurteilung der Arbeit ausgegangen werden, auch wenn sich statistisch belegen läßt, daß bestimmte Kriterien - wie etwa Selbständigkeit und Aufstiegsperspektiven - eine herausragende Bedeutung haben. Aber solche Aspekte sind "lediglich" für die Mehrheit von entscheidender Relevanz. Für eine Minderheit sind dagegen ganz andere Kriterien von Bedeutung. Daher ist es auch nicht verwunderlich, daß die Probanden in der vorliegenden Untersuchung nicht immer eine anspruchlose Tätigkeit negativ und eine anspruchsvolle Tätigkeit positiv bewertet haben.

Bei der Mehrheit der Probanden führt eine Tätigkeit im anspruchlosen Segment zu einer ausgeprägten Unzufriedenheit, die sich in verschiedenen Verhaltensweisen äußert. So ergreifen einige dieser Berufsanfänger - selbst dann, wenn sie ursprünglich keine Weiterbildungsabsichten geäußert haben - umfangreiche Weiterbildungsaktivitäten, häufig selbst initiiert und selbst finanziert, um ihre Chancen im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, zumeist jedoch ohne Erfolg. Bei anderen Berufsanfängern führt diese Unzufriedenheit bis hin zur inneren oder äußeren Kündigung. So lassen sich Fallbeispiele zeigen, bei denen sogar ein Wechsel in wenig gesicherte Positionen, sogar in befristete Arbeitsverhältnisse, unter diesen Bedingungen positiv erlebt wird. In anderen Fällen ist die unbefriedigende Einstiegssituation Anlaß für die Aufnahme eines Studiums, das dann zumeist als systematische Fortsetzung des eingeschlagenen Berufsweges und als Ausweg aus einer perspektivlosen Berufssituation verstanden wird. In einem Fall ist die Enttäuschung sogar so groß, daß mit der Aufnahme eines Psychologie-Studiums bewußt etwas Neues begonnen worden ist. Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation verbunden mit mangelnder Perspektive im Betrieb ist eine der entscheidenden Ursachen für die Aufnahme eines Studiums im Anschluß an die Ausbildung.

Aber nicht in jedem Fall wird eine ungünstige Berufssituation und die Selbsteinstufung als "wenig anspruchsvoll tätige Sachbearbeiter" subjektiv negativ bewertet, und zwar selbst dann nicht, wenn den Betroffenen auch keine Aufstiegsperspektiven aus dieser Situation ersichtlich sind. Sie äußern sich über ihre Situation relativ zufrieden. An beruflichen Veränderungen denken sie kaum. Weiterbildung zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation kommt für sie nicht in Frage.

Für diese Zufriedenheit können unterschiedliche Gründe maßgeblich sein. Häufig sind andere berufliche Präferenzen - wie etwa vorhandene gute Kollegenkontakte oder mehr Geld bei einer anderen, auch ausbildungsinadäquaten Tätigkeit - entscheidend. Noch bedeutsamer ist in diesem Zusammenhang aber die Relevanz, die die Betroffenen ihrer beruflichen Tätigkeit in ihrem jeweiligen Lebenskontext zuweisen. Für einen Teil der Berufsanfänger hat der Beruf zwar einen wichtigen Stellenwert, aber er ist eben nicht das "Wichtigste" in ihrer Lebenssituation. Familienpläne, Freizeitaktivitäten haben in diesem Kontext einen entscheidenden Einfluß.

Familiäre Aspekte können aber auch einen Einfluß in umgekehrter Richtung haben. So ändert ein Teil der Berufsanfänger, die durchaus mit ihrer beruflichen Situation zufrieden sind, später ihre Ansicht über diese Tätigkeit: Berufliche Veränderungen werden gerade vor dem Hintergrund möglicher Familiengründungen und der dadurch bedingten finanziellen Belastungen notwendig. Eine als zufriedenstellend empfundene Situation wird einige Zeit später als wenig befriedigend erlebt, wenn sich über einen längeren Zeitraum neue Ansprüche entwickeln und berufliche Veränderungen ausbleiben (vgl. Fallstudie F2). Auch kann dadurch eine ursprünglich geäußerte Weiterbildungsbereitschaft in völlige Ablehnung von Weiterbildung umschlagen ("mit dem Lernen muß nach der Ausbildung erst einmal Schluß sein").

Berufsanfänger, die aus dem jeweils zugeordneten Berufssegment "ausbrechen" wollen, um ihre berufliche Situation zu verbessern, können dies am ehesten durch einen **Betriebswechsel** realisieren. Immerhin jedem fünften Betriebswechsler ist im Beobachtungszeitraum ein Aufstieg in die anspruchsvolle Sachbearbeitung gelungen. Jenen Berufsanfänger, die im Ausbildungsbetrieb verblieben sind, ist dagegen ein Segmentwechsel nur sehr selten gelungen, ihre Berufslaufbahn bewegt sich in der Regel nur innerhalb des vorgegebenen betriebsinternen Teilmarkts, und zwar zumeist im Bereich der wenig anspruchsvollen Sachbearbeitung. Dies gilt insbesondere für Kaufleute, die in Großbetrieben von Industrie und Handel ausgebildet werden. Verbleiben die ehemaligen Absolventen in ihrem Betrieb, so werden sie häufig mit rein ausführenden oder gar Hilfsfunktionen betraut. Im Handwerk ist dagegen eine solche Arbeitsteilung kaum möglich. Daher werden dort auch jene Berufsanfänger, die im selben Betrieb ausgebildet worden sind, häufig mit abwechslungsreicher, verantwortungsvoller Tätigkeit betraut.

Die unterschiedlichen Berufschancen von Betriebsverbleibern und -wechslern lassen sich kaum durch ein möglicherweise erhöhtes Maß an Qualifizierungsprozessen erklären. Gerade angesichts der Labilität des Berufsverlaufsmusters von Betriebswechslern - zumeist häufiger Arbeitsplatzwechsel mit der Notwendigkeit, sich in neue Gebiete einzuarbeiten - wären umfangreiche Weiterbildungsaktivitäten zu vermuten gewesen. Nach den vorliegenden Ergebnissen haben aber gerade jene Berufsanfänger, die im Ausbildungsbetrieb verblieben sind, häufiger

an Weiterbildung teilgenommen. Die vergleichsweise günstige Berufssituation der meisten Betriebswechsler steht also weniger im Zusammenhang mit der Bereitschaft zu systematischen Qualifizierungsprozessen als vielmehr mit der Bereitschaft zur Mobilität. Mobilität an sich ist eine "Schlüssel"-Qualifikation.

Natürlich führt nicht in jedem Fall ein Betriebswechsel zu einer Verbesserung der beruflichen Situation. Der "Erfolg" hängt davon ab, unter welchen Rahmenbedingungen ein solcher Wechsel erfolgt. Werden die Absolventen quasi zu einem solchen Wechsel "gezwungen" - wie insbesondere bei weiblichen Bürokauleuten - so sind die beruflichen Entwicklungschancen weitaus geringer als bei einem selbst initiierten Betriebswechsel. Hinzu kommt, daß die Beurteilung eines Wechsels auch berufsspezifisch variiert. So empfinden Industriekaufleute im Gegensatz zu Bürokauleuten einen Wechsel häufig nicht positiv, da er zumeist mit einem Berufswechsel einhergeht und damit in der Ausbildung erworbene Ansprüche und Erwartungen enttäuscht werden.

Neben der Bereitschaft zur Mobilität spielt ein zweiter Faktor eine zentrale Rolle für die Chance auf die Ausübung anspruchsvoller Tätigkeiten. Der Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit ist nämlich auch mit **geschlechtstypischen Selektionen** verbunden. So ist bei Industriekaufleuten trotz insgesamt vergleichbarer Ausbildungsbedingungen - geschlechtsspezifische Benachteiligungen beim Zugang und bei den Qualifizierungsschwerpunkten können bei den Industriekaufleuten nicht festgestellt werden - die Chance auf eine qualifizierte Beschäftigung bei Frauen ungleich geringer als bei Männern. In der Gruppe der "abwicklungstechnischen Sachbearbeiter" sind in diesem Beruf ausnahmslos Frauen beschäftigt. Dieser Bereich scheint ein typisches Berufssegment für Industriekauffrauen zu sein. Ausgebildete Industriekaufmänner münden dagegen entweder in die anspruchsvolle Sachbearbeitung, oder aber sie wechseln den Beruf bzw. nehmen ein Hochschulstudium auf.

Diese Ergebnisse korrespondieren teilweise mit Ergebnissen von KLOAS u.a. (1990), nach denen Frauen in diesem Beruf bezüglich Art der Tätigkeit und Weiterqualifizierung benachteiligt sind. Die Vermutung der Autoren in Anschluß an FLAAKE (1987), daß sich hier möglicherweise nur das verfestigt, was in der Ausbildung aufgrund geschlechtsspezifischer Qualifizierungen angelegt ist, läßt sich dagegen auf der Grundlage der vorliegenden Ergebnisse nicht bestätigen. Die "Männerdomäne" Einkaufs- und Vertriebsbereich (THOMAS 1989, S. 194) hat ihre Bedeutung im Erwerbstätigenbereich, im Ausbildungsbereich macht ein solches Refugium weniger Sinn. Die entscheidende geschlechtsspezifische Weichenstellung erfolgt bei Industriekaufleuten an der Schwelle II. Zugleich werden aber mit dieser geschlechtstypischen Weichenstellung die Qualifikationschancen in der Einstiegsphase in die Erwerbstätigkeit durch die Art der Tätigkeit negativ beeinflusst - die Schere für den weiteren Berufsverlauf öffnet sich.

Bei Bürokauleuten zeigen sich dagegen schon in der Ausbildung deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. So werden bei Frauen und Männern dieses Berufs unterschiedliche Qualifizierungsschwerpunkte gelegt. Bürokauffrauen werden überwiegend bereits während der Ausbildung im Hinblick auf Sekretariatsfunktionen ausgebildet, währenddessen Bürokaufmänner auf die kaufmännische Sachbearbeitung vorbereitet werden. Sofern Bürokauffrauen in der Ausbildung überhaupt DV-Anwendungsqualifikationen erwerben, beschränken sie sich auf

Textverarbeitung, Bürokaufmänner haben dagegen häufig auch bezüglich anderer Anwendungsprogramme Qualifikationen erworben. Diese Unterschiede setzen sich in der Einstiegsphase in die Erwerbstätigkeit fort. Bürokaufmänner sind in erheblich größerem Ausmaß in der anspruchsvollen Sachbearbeitung tätig als Bürokauffrauen. Nicht nur im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, den erforderlichen Grad an Selbständigkeit, die Aufstiegsperspektiven und die Verwertung des betrieblich Gelernten schneiden Bürokaufmänner günstiger ab, auch im DV-Bereich setzen sich die geschlechtstypischen Anwendungsbereiche fort.

Auch bei Einzelhandelskaufleuten weichen die Tätigkeitsprofile zwischen Frauen und Männern deutlich voneinander ab, obwohl in der Ausbildung - ähnlich wie bei Industriekaufleuten - diesbezüglich keine gravierenden Diskrepanzen festzustellen sind. Die Benachteiligung der Frauen beim Übergang von der ersten Stufe in die zweite findet hier ihre Fortsetzung beim Übergang in die Erwerbstätigkeit; viele gelernte Einzelhandelskauffrauen werden - wie eine Einzelhandelskauffrau in den Intensivinterviews äußert (vgl. Fallstudie F1) - wieder so eingesetzt, als ob sie diese zweite Stufe gar nicht besucht hätten.

6.3 Interpretation der Ergebnisse und Schlußfolgerungen

6.3.1 Vermittlungsaspekte einer informationstechnischen Grundbildung

Angesichts der von den Ausbildungsabsolventen geäußerten Kritik an der Qualifizierung im Bereich der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien erhält die Frage nach Art, Umfang und Zeitstruktur der Vermittlung dieser Qualifikationen ein besonderes Gewicht.

Didaktische Verbesserungen erscheinen in allen Lernfeldern vordringlich. Für den Lernort Arbeitsplatz ist vor allem das Prinzip des Vormachens, Nachmachens und Einübens, das im DV-Bereich zum von vielen Auszubildenden beklagten reinen "Knopfdruckverfahren" führt, durch neue Formen des Lernens am Arbeitsplatz zu ersetzen. Insbesondere geht es um eine anspruchsvolle Gestaltung dieses Lernfeldes im Rahmen der dualen Berufsausbildung, wobei die häufig vorkommenden Aushilfstätigkeiten durch anspruchsvolle Tätigkeiten zu ersetzen sind. Zwei Interviewauszüge verdeutlichen die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten des Lernorts Arbeitsplatz.

"H: ... also ich muß wirklich sagen, in dem Büro, wo ich jetzt bin, ... da hat das Eine nichts mit dem Anderen zu tun. Man lernt auch nich' sehr viel da. Wenn ich jetzt so vergleiche, mit welchem Standard ich in das Büro reingekommen bin, und wie ich jetzt wieder rausgehe, also das ist nahezu das Gleiche ... Ja, und was hab' ich gemacht, bis zum heutigen Tage fülle ich Steuererklärungen aus, ich sitze nur an der Schreibmaschine, ne, dann so lapidare Ablegearbeiten, ne. Also, ich muß wirklich sagen, ich bin enttäuscht, ich hab mir von der Lehre wirklich also mehr versprochen, ne. Vor allen Dingen sieht es ja mies aus jetzt für die Zukunft, wo krieg ich die DV-Kenntnisse her" (BK 1, S. 3).

"SCH: Fand ich ganz gut, auch da Überlegungen zu treffen, zu organisieren auch, dann mußten die ganzen Rechnertypen ja auch zusammenpassen, damit jeder mit jedem kommunizieren kann usw. Und eine Großrechenanlage stand auch da, statt nur einzelne PCs, die wurden auch verbunden. Dann hatten wir noch einen Postservice, Telex, Telefax, alles auf Knopfdruck, war also sehr interessant, und man hat auch

die neuesten Technologien gesehen und war da wirklich voll aufgeklärt, und man wußte auch da, worum es geht sofort, ähnlich wie in der Personalabteilung, und man konnte auch schon voll mitarbeiten" (BK 14, S. 14).

Angesichts der großen Bedeutung, die die Erfahrungen der Auszubildenden am Lernort Arbeitsplatz auch im Hinblick auf die übrigen Lernfelder haben, käme es darauf an, den Arbeitsplatz so als Lernplatz zu strukturieren, daß auch andere Lernorte daran systematisch anknüpfen können. Damit wird nicht nur eine lernfördernde Wirkung erzielt, sondern auch die Weiterbildungsbereitschaft nachdrücklich gestärkt. Ansätze zur Intensivierung des Lernens am Arbeitsplatz (FRANKE/KLEINSCHMITT 1987) gewinnen daher eine ganz besondere Bedeutung. Insbesondere der Modellversuch der Wacker-Chemie GmbH zeigt, "daß auch unter den Bedingungen 'Neuer Technologien' die (kaufmännische) Ausbildung am Arbeitsplatz beibehalten werden kann, ja daß sich sogar Anknüpfungspunkte für ihre Vertiefung und Verbesserung bieten" (BRATER/BÜCHELE 1988, S. 89).

Auch für die Berufsschule bieten sich Möglichkeiten einer effektiveren Unterrichtsgestaltung, insbesondere um der in den Interviews vorgetragenen Kritik der "Theorielastigkeit" und des mangelnden Praxisbezugs zu begegnen. Methoden des handlungsorientierten Lernens (vgl. z.B. BADER 1990), des Projektlernens (vgl. z.B. GUDJONS 1989) und der Leittextmethode (vgl. z.B. PAMPUS 1987) erscheinen hier aussichtsreich. Für den kaufmännischen Bereich bieten hier Lernbüros und Übungsfirmen (vgl. z.B. BENTELER/KAISER/KORBMACHER 1985, LINNENKOHL/ZIERMANN 1987, BENTELER 1988) sowie der Planspieleinsatz (vgl. z.B. DIEPOLD 1989, GETSCH 1990) geeignete Ansatzpunkte, die auch die Chance eröffnen, der Kritik der "Praxisfremdheit" zu begegnen.

Vordringlich erscheint auch eine Diskussion über die im DV-Bereich zu vermittelnden Lerninhalte (ähnlich auch MEDER 1987, REEKER 1987, S. 237). Zu Beginn der 80er Jahre reichten die diesbezüglichen Forderungen bis hin zu einer völligen Umorganisation des Schulsystems auf den Gegenstandsbereich des Computers hin (etwa HAEFNER 1982, PAPERT 1982). Auch wenn bislang sicher nicht von einschneidenden unterrichtsorganisatorischen Veränderungen gesprochen werden kann (SCHWEIZER 1991, S. 68), so ist doch die Thematisierung der neuen Informations- und Kommunikationstechniken mittlerweile phasenweise in alle Bereiche des Bildungssystems vorge drungen (KELL/SCHMIDT 1989, S. 681). Allerdings mangelt es - wie nicht zuletzt auch die vorliegenden Ergebnisse zeigen - häufig an fruchtbaren didaktischen Entwürfen (SCHWEIZER 1991, S. 68). Stattdessen wurde "in aller Hast versucht ..., dem verpaßten Zug hinterherzulaufen, um wenigstens die Bedienung dieser neuen Maschinen zu erlernen" (GUT/HOLLING 1990, S. 208). Ähnlich warnt auch BAETHGE (1988) vor einer "Hysterie, mit der heute ohne entsprechende didaktische Konzepte und wissenschaftliche Kontrolle die Schulen auf die neuen Technologien ausgerichtet werden sollen."

Unbestritten ist, daß es nicht darum gehen kann, die Vermittlung solcher Qualifikationen schlechthin abzulehnen, zu klären ist aber "wie und wann die neuen Technologien" (ebd.) in die Bildungsprozesse einzubeziehen sind.

Bei der DV-Qualifizierung lassen sich im wesentlichen zwei grundlegende Formen unterscheiden, zum einen ein informatikorientierter Ansatz und zum anderen ein eher anwendungsorientierter Ansatz. Nach den vorliegenden Erhebungen ist in der Berufsschule häufig noch ein informatikorientierter Unterricht vorherrschend. Im Mittel-

punkt stehen Themen wie Hard- und Software-Komponenten sowie einfache Programmierübungen. Auch nach der Neuordnung der Ausbildungsberufe haben solche Aspekte noch einen zentralen Stellenwert, wie MIDDENDORF (1991) am Beispiel der Abschlußprüfungen bei Kaufleuten im Einzelhandel belegt. KLUGER (1987, S. 150) weist auf die Probleme eines solchen Ansatzes hin. Sinn und Zielsetzungen des Unterrichts seien nur schwer durchschaubar, der praktische Anwendungsbezug ist für den Schüler häufig nicht klar; die Inhalte sind häufig isoliert und zusammenhanglos und verleiten zum bloßen Auswendiglernen (ähnlich auch KERRES 1987, S. 504). Auch BONZ/DEHNHARDT (1986, S. 297) haben darauf hingewiesen, daß es keine zwingende Notwendigkeit gäbe, Grundlagen des Computers beispielsweise im Sinne der Thematisierung des dualen Zahlensystems, des Aufbaus eines Mikrochips und der Zentraleinheit zu erläutern. Dies führe zu einer Theoretisierung der Ausbildung, die - wie unsere Untersuchung zeigt - zu einer starken Ablehnung des bisherigen DV-Unterrichts in der Berufsschule führt.

Ein eher anwendungsorientierter DV-Unterricht würde solche Probleme vermeiden. Daher ist ein solcher Ansatz auch im Gesamtkonzept für die informationstechnische Grundbildung (CZYCHOLL 1987) für den Bereich der beruflichen Bildung vorgesehen (vgl. hierzu auch KELL/SCHMIDT 1989) und hat auch bei der Neuordnung der Ausbildungsberufe Eingang gefunden. Aber auch diese Herangehensweise ist nicht unumstritten: "Schnell wird aus der Befreiung von der ach so schwierigen 'theoretischen' Informatik mit dem hohen Programmieranspruch eine Reduktion auf die Vermittlung des Umgangs einer bestimmten Anwendersoftware" (KAUL 1991, S. 585). Auch KERRES (1987) weist darauf hin, daß Einführungen in spezifische Programme vielleicht kurzfristig effizient seien, langfristig würden sie jedoch immer wieder neue Qualifikationsprobleme aufwerfen (weitere Kritik bei HENTKE 1989).

Ob diese Kritik an anwendungsorientierten Ansätzen zutrifft, hängt von der konkreten Ausgestaltung ab. Erforderlich sind neue anwendungsorientierte Ausbildungs- und Unterrichtskonzepte für eine qualifizierte computer-gestützte Sachbearbeitung, bei denen es darum geht, an betrieblichen Erfahrungen mit neuen Technologien anzuknüpfen, dabei aber eine zu große DV-Spezialisierung zu vermeiden. Beispielsweise ist es bereits angesichts des erforderlichen Zeitaufwandes nicht möglich, im Rahmen des Berufsschul-Unterrichts eine Unterweisung in allen möglichen verschiedenen kaufmännischen DV-Anwendungsprogrammen vorzunehmen. Bereits eine fundierte Einführung in die verschiedenen Standardsoftwarebereiche Textverarbeitung, Datenbanken, Tabellenkalkulation, Graphik- und statistische Systeme erscheint im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ausbildungszeit aussichtslos. Sie ist auch angesichts der Schnellebigkeit der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien nicht sinnvoll, da dies zu großen Anpassungsproblemen im Bildungssystem führen würde (KELL/SCHMIDT 1989, S. 694). Selbst im Weiterbildungsbereich werden die Probleme einer Qualifizierung, die lediglich die Beschäftigten in einer Vielzahl von Programmen "fit macht", deutlich. Frustrationen der Teilnehmer und gigantische Fehlinvestitionen sind zu befürchten (GUT/HOLLING 1990, S. 208). Angesichts der Klagen der Ausbildungsabsolventen über die Stofffülle und den Zeitdruck in der Ausbildung wäre daher zu überlegen, inwieweit in Zukunft Inhalte aus der Ausbildung in die Weiterbildung verlagert werden könnten, um sich in der Ausbildung auf eine systematische DV-Grundbildung zu beschränken. Damit soll keinesfalls ein utilitaristischer Bildungsge-

danke (BLANKERTZ 1963) verfolgt werden. Zu bedenken ist aber, daß eine breite DV-Qualifizierung in der Ausbildung unter den dargestellten Bedingungen nur diese Stofffülle vergrößert (KELL/SCHMIDT 1989, S. 687) und damit möglicherweise nur weitergesteckte Reformansätze wie etwa bezüglich der Förderung von Schlüsselqualifikationen und insbesondere der Sozialkompetenzen verhindert. Gerade in diesem zuletztgenannten Bereich wird aber von den Berufsanfängern besonders große Ausbildungsdefizite gesehen. Solche Zielsetzungen erfordern Verbesserungen in lernmethodischer Hinsicht, wie etwa beim handlungsorientierten Unterricht, und damit Zeit, die durch eine "DV-Euphorie" in der Ausbildung verloren zu gehen droht.

Aus Sicht der von uns befragten Erwerbstätigen ist die Einarbeitung in die Vielfalt der konkreten Anwendungsprogramme erst im Rahmen des Einstiegs in die Erwerbstätigkeit sinnvoll. Dies setzt allerdings voraus, daß bereits während der Ausbildung die entsprechenden Grundlagen und Anknüpfungspunkte geschaffen worden sind. Gerade im DV-Bereich erscheint es sinnvoll, die Erstausbildung stärker als bislang so zu strukturieren, "daß die Weiterbildung daran nahtlos anknüpfen oder problemlos fehlende Bausteine nachtragen kann" (LISOP 1989, S. 140).

Zu überdenken wäre daher eine neu zu definierende DV-Grundbildung, die im Rahmen eines anwendungsorientierten Ansatzes weniger eine spezielle Schulung in spezifischen Programmen zum Ziel hat, als vielmehr auf die **Strukturlogik** von Anwendungsprogrammen und deren Verknüpfung mit Sachbearbeitertätigkeiten abzielt sowie auf berufsrelevante Chancen und Risiken der neuen Technologien eingeht.

Aus den Intensivinterviews wird deutlich, daß eine Einarbeitung in neue Programme immer dann relativ problemlos und eine eventuelle Weiterbildungsmaßnahme ohne große Verständnisprobleme erfolgt, wenn die Grundlagen des Programmaufbaus in der Ausbildung vermittelt worden sind. Im Fallbeispiel A2 muß sich eine Bürokauffrau in ein neues Textverarbeitungsprogramm einarbeiten. Dazu besucht sie einen Weiterbildungskurs, bei dem andere Teilnehmer große Verständnisprobleme haben. Sie selbst hat dagegen angesichts von Parallelen in der Befehlsstruktur zu einem bereits erlernten anderen Textverarbeitungsprogramm keine Lernschwierigkeiten. Offensichtlich ist der Probandin im Rahmen der Ausbildung die Strukturlogik des Anwendungsprogramms deutlich geworden. Dies erleichtert ihr nachdrücklich das Erlernen weiterer Programme. Noch deutlicher artikuliert dies ein anderer Proband (Fallstudie C2). Im Rahmen seiner Berufstätigkeit wird er mit vielen neuen Programmen und Programmversionen konfrontiert.

"Zu Anfang, wenn ich 'n Programm gelernt habe, dann bin ich immer hingegangen, hab' die Handbücher durchgelesen ... bis zur letzten Seite ... Das hat aber immer 'ne Woche oder zwei gedauert für jedes Programm ... Mit der Zeit ... geht man da anders dran ... Erstmal gibt's so, ich sag mal dreißig Prozent Grundwissen, die immer gleich sind ... Sachen speichern, laden usw. ... das ist in jedem Programm (gleich)" (BK 14, II, S. 12). Der Proband erläutert dies dann anhand des Hilfe-Menüs, das in allen Programmen verfügbar ist, nur mit anderen Tastenkombinationen - insgesamt existieren seiner Ansicht nach "sechs, sieben Stück" - aufgerufen wird. Und genau das gleiche gilt seiner Meinung nach auch für die meisten Kommandos. Auch innerhalb bestimmter Software-Bereiche gäbe es Ähnlichkeiten: "Also ich hab' 'n Grafik-Programm, und dann sind da meistens so ... Ikonen, da klick' ich (mit einer Maus) so'n Kreis an ... und zieht die Maus jetzt in die Länge, dann wird der Kreis ... immer größer und kleiner ... Wenn ich also meine, so is gut, laß ich die Maus-Taste los, und der zeichnet sich ... So, das ist z.B. in jedem Grafikprogramm gleich ... Es gibt da also einfach nur spezielle Sachen. Das Grund-

prinzip is immer gleich, ... deshalb benutzt man nachher auch kein Handbuch mehr, sondern mehr oder weniger erstmal 'n Verstand" (BK 14, II, S. 13 f.).

Betrachtet man die vorliegenden Programmpakete, so zeichnet sich - wie der Proband im Interview gut dargelegt hat - immer mehr eine strukturelle Ähnlichkeit ab. Sie reicht von der Verwendung von "pull-down"-Menüs über ähnliche Benutzeroberflächen, die im Zusammenhang mit dem sich zunehmend verbreitenden WINDOWS-Standard auch zu einer Vereinheitlichung von Programm- und Befehlssymbolen führt, bis hin zur Verwendung von ähnlichen softwarebereichsunabhängiger Befehle. "EDV-Programme ... sind keineswegs bloß ein Sammelsurium von Befehlen und Tastendrücker. Im Gegenteil, es gibt hierarchische Strukturen auf der Menge der Befehle eines Programmes" (KÖHLER 1990a, S. 16). So enthalten alle Programme Befehle zum Laden, Speichern, Löschen, Drucken etc. Neben dieser horizontalen Strukturlogik der Anwendungsprogramme käme es auch auf die Vermittlung der vertikalen Struktur der verschiedenen Softwarebereiche an. Damit sind die innerhalb der Bereiche Textverarbeitung, Tabellenkalkulation usw. vergleichbaren Befehlsstrukturen gemeint. So enthalten beispielsweise alle Textverarbeitungsprogramme Routinen zum Formatieren eingegebener Texte. Auch wenn die konkrete Ausgestaltung der entsprechenden Befehle zwischen den einzelnen Softwarebereichen abweicht, so enthalten doch alle Programme beispielsweise Befehlsstrukturen zur Blocksatzbildung, Schriftarttypen, Seitengestaltung, Fußnotenverwaltung etc.

Das Herausarbeiten dieser vertikalen und horizontalen Struktur der Programme wäre ein sinnvoller Ansatzpunkt gerade für eine DV-Grundbildung im Rahmen des Berufsschulunterrichts. Dies gilt um so mehr, wenn sich - wie zu erwarten ist (SCHIEB 1992) - grafische Benutzeroberflächen mit einheitlichen Sinnbildern nicht nur in der Apple-Macintosh-Welt, sondern auch in der MS-DOS-Welt durchsetzen. Ein solcher Ansatz zielt weniger auf den Erwerb spezieller Kenntnisse in einem Programm als vielmehr auf die Förderung kognitiver Schemata. Durch ein solches "strukturelles Lernen" (KERRES 1987) wird ein Einarbeiten in die Vielfalt der Programmversionen und deren Updates im Rahmen von Weiterbildungsaktivitäten erheblich vereinfacht.

Sind die zugrundeliegenden Regeln und Strukturen bekannt, so wird ein Lerntransfer erheblich gefördert; der Lernende kann auf die entwickelten Schemata zurückgreifen und sich auf die Spezifika der jeweiligen Software beschränken. Der Ausbildung fielen die Aufgabe zu, im Rahmen einer anwendungsbezogenen DV-Grundbildung solche Schemata zu entwickeln, an die dann Weiterbildungsaktivitäten systematisch anknüpfen könnten.

Daß eine so definierte DV-Grundbildung nicht losgelöst von der Vermittlung von Fach- und Schlüsselqualifikationen sowie von der jeweiligen Sachbearbeitertätigkeit erfolgen darf, bedarf keiner weiteren Begründung (vgl. auch KERRES 1987, S. 508 f.). Hierzu sind bereits Unterrichtsformen vorgeschlagen und entwickelt worden (vgl. KÖHLER 1990a, b). Die Realisierung eines Konzepts, das sowohl an die praktischen Tätigkeiten der Auszubildenden anknüpft, aber auch den Erwerb kognitiver Strukturen fördert, ist nicht unproblematisch. Zu überdenken wäre ein Ansatz, der die verschiedenen betrieblichen Erfahrungen der Auszubildenden mit den unterschiedlichen konkreten Anwendungsprogrammen zum Ausgangspunkt macht, diese dann aber auf die Grundstrukturen zurückführt, um so den Erwerb von Handlungsschemata zu fördern. Damit würde eine wenig sinnvolle Spezialisierung auf bestimmte Programme im Rahmen der Ausbildung vermieden, zugleich aber die Grundlage für eine

Einarbeitung in verschiedene Programme bzw. in alle in immer kürzer werdenden Zeiträumen erscheinenden Updates gelegt. Der Weiterbildung - in welcher Form auch immer - käme die Aufgabe der Spezialisierung und Konkretisierung zu. Sie könnte an den in den dargestellten von der Ausbildung zu leistenden Markierungspunkten anknüpfen.

Neben der Vermittlung von DV-Grundqualifikationen im beschriebenen Sinne als informationstechnische Grundbildung für eine darauf aufbauende Weiterbildung käme der Ausbildung aber auch die Aufgabe zu, die Jugendlichen für ein lebenslanges Lernen zu motivieren und zu qualifizieren (LISOP 1989, S. 140). Eine Ausbildung für eine qualifizierte computergestützte Sachbearbeitung bliebe auf halbem Weg stecken, wenn nicht zugleich die Grundlagen für entsprechende Weiterbildungsaktivitäten gelegt würden. Damit ist nicht nur, aber auch gemeint, daß der Kenntnisstand über vorhandene Weiterbildungsangebote, der bei den von uns befragten Ausbildungsabsolventen außerordentlich gering ist, bereits in der Ausbildung durch entsprechende Informationsmaterialien zu verbessern ist, vielmehr käme der Förderung der Weiterbildungsbereitschaft und -fähigkeit eine herausragende Bedeutung zu. Im Vordergrund sollte die Aneignung von Lernstrategien auf seiten der Berufsschüler stehen sowie der Erwerb aufbaufähigen Grundlagenwissens. Mit der Neuordnung und ihrer Orientierung an selbständigem und handlungsorientiertem Lernen ist ein entscheidender Schritt in diese Richtung getan. Es kommt darauf an, auf regionaler Ebene die betrieblichen und schulischen Voraussetzungen dafür zu verbessern, die neuen Ausbildungsordnungen und Lehrpläne in die Praxis umzusetzen.

6.3.2 Gestaltung des Einstiegs in die Erwerbstätigkeit als Qualifizierungsphase

Der Einstieg in die Erwerbstätigkeit ist eine Qualifizierungsphase, in der der Weiterbildung eine außerordentlich wichtige Funktion zukommt. Besonders erfolversprechend und attraktiv erscheinen **arbeitsplatznahe Formen der Weiterbildung** zu sein, insbesondere sofern sie den individuellen Lernvoraussetzungen und Interessen der Erwerbstätigen Rechnung tragen (vgl. z.B. WASSERMANN 1984, INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT 1990, S. 143). Obwohl sie auch für die Unternehmen von Nutzen sind (DECKER 1985) und angesichts der Neuordnungen der Ausbildungsberufe und arbeitsorganisatorischer Änderungen an Bedeutung gewinnen (vgl. INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT 1990, S. 140), sind sie bislang eher vernachlässigt worden (ebd.). Grundlegende Konzeptionen sind zwar entwickelt, aber bislang noch nicht weit verbreitet. In unserer Untersuchung gibt es hierfür nur wenige Beispiele, Weiterbildung wird zumeist in Form von internen oder externen Seminaren durchgeführt.

Arbeitsplatznahe Formen der Qualifizierung gewinnen gerade mit der zunehmenden Verbreitung der Mikroelektronik eine zunehmende Bedeutung. Lern- und Arbeitsprozesse sind gerade bei der Beschäftigung mit und an neuen Technologien häufig kaum mehr zu unterscheiden. Gerade programmgesteuerte Arbeitsmittel bieten hervorragende Möglichkeiten zum "Selbstlernen" bzw. zur "Selbstqualifikation" (DECKER 1985, HEIDACK 1987, DEUTSCHER BUNDESTAG 1989). Dies ist um so bedeutsamer als nach vorliegenden Ergebnissen (KERRES 1987, S. 503) Erwachsene im Gegensatz zu Jugendlichen beim Lernen im Computerunterricht eher Einzelarbeit bevor-

zugen. Der Computer am Arbeitsplatz könnte durch Entwicklung geeigneter interaktiver Lernprogramme selbst eine Lernortfunktion übernehmen (LUTZ 1987). SEIFERT (1987) macht in diesem Zusammenhang auf die Möglichkeit des interaktiven Videolernens im Autorensystem aufmerksam.

Aber auch "einfachere" Maßnahmen, wie die Vereinbarung von Lernpartnerschaften (DECKER 1985), erscheinen aussichtsreich, individuelles Lernen am Arbeitsplatz im Rahmen der Einstiegsphase in die Erwerbstätigkeit zu fördern. Kleingruppenarbeit, wie sie zum Beispiel im Konzept der Lernstatt (WAGNER 1984, DECKER 1985, HOHMANN 1987, HOMMES 1987) entwickelt worden ist, verringert die Gefahr eines isolierten, kontaktarmen Lernens und begünstigt die Entwicklung von Sozialkompetenzen als Voraussetzung für Teamfähigkeit.

Auch wenn alle genannten Modelle einer arbeitsplatznahen Weiterbildung nicht unumstritten sind (vgl. z.B. BAETHGE u.a. 1990, S. 338-342 und S. 389 f., HOMMES 1987, S. 40 f.), so scheinen die aufgezeigten Probleme nicht unlösbar. Insbesondere käme es darauf an, Weiterbildungsverbände zu entwickeln (DECKER 1985, HEIDACK 1987, DEUTSCHER BUNDESTAG 1989, S. 96, LISOP 1989, S. 140), die Phasen einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung durch betriebliche oder außerbetriebliche Lehrgänge ergänzen. Sie verhindern eine rein verschulte Qualifizierung, die immer in der Gefahr ist, an den subjektiven Erfahrungen der Betroffenen vorbeizugehen und damit die Ziele zu verfehlen, sie vermeiden aber auch eine dem Zufall überlassene Qualifizierung, die zudem zu eng auf die betrieblich-arbeitsplatzbezogenen Tätigkeitsfelder ausgerichtet ist. Eine alternierende Weiterbildung kommt auch den Interessen der "Lernungewohnten" entgegen und könnte dazu beitragen, Weiterbildungschancen zu verbessern.

Zu prüfen wäre im einzelnen, welche Rolle die beruflichen Schulen in einem solchen pluralen System der Weiterbildung übernehmen könnten und welche Ansatzpunkte zur besseren Abstimmung von beruflicher Aus- und Weiterbildung sich als aussichtsreich und praktikabel erweisen. Möglicherweise bieten gerade Lernbüros und Übungsfirmen hierzu Möglichkeiten.

6.3.3 Arbeitsstrukturierung als Faktor der Qualifizierung

Bei der Gestaltung des Einstiegs in die Erwerbstätigkeit kann es nicht allein um eine Pädagogisierung der immer nur in Einzelfällen erforderlichen Qualifizierungsprozesse gehen. Ein wesentliches Problem, das auch in der vorliegenden Untersuchung zum Ausdruck kommt, besteht immer noch in den ungleichen Partizipationschancen von Beschäftigten, sowohl was die Einmündung in anspruchsvolle Sachbearbeitertätigkeit als auch die damit verbundenen Weiterbildungschancen betrifft (vgl. z.B. BAETHGE u.a. 1990, DOBISCHAT/LIPSMEIER 1991).

Soweit sich das im Rahmen des Untersuchungszeitraums absehen läßt, spricht vieles für die These, daß der Zugang zu den unterschiedlich privilegierten Berufspositionen stark segmentiert ist. Diese Zuordnung erweist sich zumindest in den ersten zwei Berufsjahren als zeitlich stabil. Die Erstplatzierung hat dadurch eine "relativ dauerhafte ... Ungleichheit der einzelnen Arbeitsverhältnisse" (SENGENBERGER 1979, S. 3) zur Folge. Ein Wechsel über diese Segmentgrenzen hinweg - beispielsweise von abwicklungstechnischen in anspruchsvolle Tätig-

keitsbereiche - findet nur selten statt. Berücksichtigt man vorliegende Untersuchungen zum Zusammenhang von Berufseinstieg und weiterem Berufsverlauf (BLOSSFELD 1985a, b), so zeigt sich die außerordentliche Bedeutung der Statuspassage vom Auszubildenden zum Erwerbstätigen.

Auf die Bedeutung des Bildungssystems und insbesondere der beruflichen Bildung für die Arbeitsmarktsegmentation ist bereits verschiedentlich aufmerksam gemacht worden (vgl. z.B. MEYER 1977, LUTZ 1979, BECK u.a. 1980), auch der Ausbildungsplatzmarkt selbst weist bereits ausgeprägte Segmentierungen auf (STENDER 1989). Die meisten vorliegenden Segmentationsanalysen beschränken sich jedoch auf die Chancenungleichheiten im Vergleich von verschiedenen Ausbildungsgängen und Berufen. So weist BLOSSFELD (1985b) darauf hin, daß der Zugang zu den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten wesentlich vom zuvor absolvierten Bildungsgang beeinflußt wird. Demnach gibt es "je nach Niveau der Eintrittsplazierung in das Beschäftigungssystem relativ abgeschottete Übergänge zwischen den Berufsgruppen" (ebd., S. 187). Eine solche Behinderung kann "später kaum ausgeglichen werden, ein Vorsprung, den eine Kohorte zu einem bestimmten Zeitpunkt erreicht, bleibt auf Dauer bestehen" (ebd., S. 191). Der Autor interpretiert die Ergebnisse unter dem Vorbehalt, daß "Berufswechsel in einer Klasse mit diesem Instrument genausowenig zu verfolgen (sind, d. Verf.) wie bestimmte Änderungen der innerbetrieblichen Einstufung, Gehaltserhöhungen und Beförderungen, solange dabei die übergreifende Kategorie nicht verlassen wird" (ebd., S. 181).

Nach den vorliegenden Daten lassen sich nicht nur relativ stabile Zuordnungen im Verhältnis der Berufsgruppen zueinander nachweisen, vielmehr existieren auch **berufsinterne Schneidungen** in mehr oder weniger attraktive Tätigkeitsfelder, die den Betroffenen je spezifische berufliche Entwicklungschancen eröffnen. Einstieg und Absicherung der Berufspositionen finden also nicht nur in Relation vom berufsfachlichen zum Ungelernten-Segment der Jedermannstätigkeiten statt (BAETHGE u.a. 1990, S. 240), sondern auch innerhalb des berufsfachlichen Segments. Trotz formal gleichem Ausbildungsabschluß erfolgt die Statuspassage der jungen Erwerbspersonen zum einen in ein Segment mit anspruchsvollen Tätigkeiten, guten Arbeitsbedingungen und Aufstiegsperspektiven, zum anderen aber in ein Segment, das den Betroffenen nur Tätigkeiten in unattraktiven Tätigkeitsfeldern ermöglicht. Mit dem zuletztgenannten Teilmarkt ist nicht der klassische Typus des Jedermannsmarkts angesprochen, auf dem "keine spezifischen Qualifikationen verlangt oder angeboten (werden, d. Verf.), sondern generelle Mindestbefähigungen, wie sie für unqualifizierte Tätigkeiten erforderlich sind und von Schulabgängern ohne weitere Ausbildung bereitgestellt werden können" (SENGENBERGER 1979, S. 17). Innerhalb der fachlichen und betrieblichen Teilarbeitsmärkte (ebd., S. 17 f.) zeichnen sich aber, ähnlich wie im Konzept des dualen Arbeitsmarkts der amerikanischen Arbeitsökonomie, Primär- und Sekundärsektoren ab, die zum einen "relativ stabile, gut bezahlte Arbeitsverhältnisse, günstige Arbeitsbedingungen und Aufstiegchancen" bieten bzw. zum anderen instabile, schlecht bezahlte Arbeitsplätze mit ungünstigen Arbeitsbedingungen und geringen Chancen für ein berufliches Fortkommen (ebd. S. 9) umfassen.

Für die gegenseitige Abschottung dieser Sektoren hat die Weiterbildung eine zentrale Funktion. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die organisierte Form des Qualifikationserwerbs, worauf sich die meisten Untersuchungen beziehen. Auch die Weiterbildung am Arbeitsplatz trägt zur Stabilisierung dieser Segmentationen bei.

Zunächst zur betrieblich organisierten Weiterbildung. Die vorliegenden Befunde bestätigen die auch in anderen Untersuchungen übereinstimmend nachgewiesene hohe Selektivität der beruflichen Weiterbildung. Ungleichheiten in der Ausbildung werden durch Weiterbildung nicht etwa ausgeglichen, sondern finden ihre Fortsetzung, wenn nicht gar Verstärkung im Quartärbereich. Dies kommt nicht zuletzt auch darin zum Ausdruck, daß sich nach der vorliegenden Untersuchung ein Selbstverstärkereffekt bei der Inanspruchnahme von Weiterbildung belegen läßt. Jene Berufsanfänger, die nach Ausbildungsende schon Erfahrungen mit beruflicher Weiterbildung gemacht haben, planen auch deutlich häufiger, an solchen Maßnahmen teilzunehmen.

In unseren Befragungsergebnissen spiegelt sich auch die unterschiedliche betriebliche Förderung der Beschäftigten wider. Sie richtet sich schwerpunktmäßig auf die "Kernbelegschaft" im Primärsektor, um die Rekrutierungsprobleme qualifizierten Personals zu reduzieren und die Beschäftigten qua betriebspezifischer Qualifizierungen an den Betrieb zu binden. Je weniger generell die erworbenen Qualifikationen sind, desto höher würden die Kosten bei einem Austritt aus einer begonnenen "Karriere" sein (BLOSSFELD 1985b, S. 179, in Anlehnung an THUROW 1978). Infolgedessen bewegen sich diese Arbeitskräfte zumeist dauerhaft innerhalb des betrieblichen Teilarbeitsmarkts (SENGENBERGER 1979, S. 18).

Auf der anderen Seite steht jenes Personal, das eher in den "Randbereichen", also im Sekundärsektor, tätig ist. Die Betroffenen versuchen qua Eigenaktivitäten im Weiterbildungsbereich ihre Chancen zu verbessern, ohne daß ihnen dies jedoch gelingt, und zwar auch dann nicht, wenn ihre selbst initiierten Weiterbildungskurse thematisch ähnlich gelagert sind, wie jene die betrieblich organisiert sind. Für den beruflichen Aufstieg haben solche Aktivitäten allerdings kaum eine Bedeutung (ähnlich auch BECKER 1991). Karriere tritt - von formalisierten Aufstiegs-Weiterbildungslehrgängen - nicht als Folge von Weiterbildung auf, sondern ist allenfalls deren Ursache. Dafür spricht auch, daß nach den vorliegenden Ergebnissen für den Wechsel aus dem sekundären in den primären Sektor Weiterbildungsaktivitäten allenfalls eine untergeordnete Rolle spielen. Betrieblich organisierte Weiterbildung legitimiert den beruflichen Aufstieg der Beschäftigten (BAETHGE u.a. 1990, S. 241), droht aber, betriebsinterne Segmentierungen dadurch zu zementieren, daß sie sich schwerpunktmäßig auf die anspruchsvoll tätigen Sachbearbeiter richtet (ebd., S. 240). Für die in den Randbereichen Tätigen eröffnen Weiterbildungsmaßnahmen dagegen quasi ein "Ventil" für enttäuschte Hoffnungen.

Die selektive Funktion der organisierten Weiterbildung wird durch die Qualifizierung am Arbeitsplatz verstärkt. Durch die Art der Tätigkeit ist - wie die Untersuchung zeigt - die Chance auf einen nachträglichen Kompetenzerwerb nach Ausbildungsende bei anspruchlos Tätigen ungleich geringer. Der Abstand zwischen dem primären und dem sekundären Sektor wächst mit zunehmender Dauer der Zugehörigkeit der Beschäftigten. Ansätze einer arbeitsplatznahen Weiterbildung sind daher - so sehr sie auch im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

stehen mögen - wenig geeignet, den aufgezeigten Schneidungen entgegenzuwirken, sie können sie sogar verstärken.

Weiterbildung ist demnach eher ein Instrument der Segmentation (vgl. auch BAETHGE u.a. 1990, S. 239) und weniger eines der Karriereförderung. Für den Zugang zu den genannten Sektoren und für den beruflichen Aufstieg sind die konkreten in der Aus- oder Weiterbildung erworbenen Qualifikationen nicht von dominierender Bedeutung, auch sofern diese sich auf die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien beziehen. Diese Qualifikationen spielen vor allem bei innerbetrieblichen Rekrutierungsverfahren der Ausgebildeten eine wichtige Rolle.

Die Arbeitskräftebewegungen auf dem betrieblichen Teilarbeitsmarkt erfolgen im wesentlichen innerhalb des Betriebes, nur Eintritte erfolgen durch Einstellungen. Dabei spielt die Rekrutierung der im eigenen Betrieb Ausgebildeten eine große Rolle. Die Risikokosten für den Betrieb sind angesichts der verfügbaren Informationen dabei geringer als bei externen Ersatz- oder Zusatzbeschaffungen.

Für die Positionierung der eigenen Ausgebildeten im Hinblick auf die Arbeitsplätze im primären bzw. sekundären Sektor des betrieblichen Teilarbeitsmarkts ist nach den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung zum einen das Hintergrundmerkmal (vgl. THUROW 1978) "Geschlecht" von Belang. Obwohl sich das Berufsverhalten der Frauen geändert hat, gehen die Betriebe häufig immer noch "vom herkömmlichen weiblichen Erwerbsverhalten aus, das einen langjährigen Ausstieg in die Familienphase wahrscheinlich und eine systematische Integration von Frauen in die Personalentwicklung unrentabel gemacht hat" (INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT 1990, S. 113). Die Risikokosten bei der Integration in den betrieblichen Teilarbeitsmarkt sind infolgedessen vergleichsweise hoch, eine Zuordnung zum sekundären Sektor ökonomisch rational. Auch eine systematische Weiterbildungsförderung erscheint vor diesem Hintergrund aus Sicht der Betriebe wenig sinnvoll.

Für die betriebsinterne Rekrutierung kaufmännisch Ausgebildeter scheint daneben aber auch eine Rolle zu spielen, in welchem Ausmaß die ehemaligen Auszubildenden Kenntnisse im Mikroelektronikbereich erworben haben. Auch diese Qualifikationen fungieren derzeit möglicherweise als wichtiges Hintergrundmerkmal, das für Leistungsbereitschaft und -fähigkeit sowie Engagement steht. Durch eine qualifizierte Sachbearbeitertätigkeit amortisieren sich dadurch zugleich die erhöhten Ausbildungskosten; zeit- und kostenintensive Einarbeitungen entfallen. Für andere Betriebe sind solche Qualifikationen bei der Rekrutierung möglicherweise sekundär, da der Informationsgehalt dieses Hintergrundmerkmals geringer ist. Bei externen Zugängen spielt je nach potentielltem Arbeitsplatz eher eine Rolle, ob die Bewerber für die spezifischen Tätigkeiten - wie beispielsweise bei Bürokauleuten, die im Sekretariatsbereich eingesetzt werden, - über genau definierte DV-Qualifikationen - wie zum Beispiel Kenntnisse in einem Textverarbeitungsprogramm - verfügen. Auf den Umfang der DV-Qualifizierung kommt es dagegen weniger an.

Dies wirft die Frage auf, welche Funktion diesem Qualifikationsbündel systemtheoretisch zukommt. Zumindest stellen die Ergebnisse die These in Frage, daß umfangreiche DV-Qualifikationen eine betriebsunabhängige, aus-

bildungsadäquate Beschäftigung erschließen. Vielmehr könnten die DV-Qualifikationen ein wichtiges Entscheidungskriterium gerade für den Ausbildungsbetrieb sein, wie sie ihre ehemaligen Auszubildenden einsetzen, und mit welchen mehr oder weniger anspruchsvollen Tätigkeiten sie betraut werden.

Vor dem Hintergrund der weitgehend dauerhaften Zuordnung von Ausbildungsabsolventen zu mehr oder weniger privilegierenden Sektoren des betrieblichen Teilarbeitsmarkts und des stabilisierenden Effekts der Weiterbildung stellt sich die Frage, wie die deprivilegierten Berufsanfänger ihre Positionen verbessern können. Zumindest in den ersten zwei Berufsjahren der Erwerbstätigkeit ist eine solche Veränderung, wie die Ergebnisse zeigen, am ehesten durch eine Betriebsmobilität zu erreichen. Auf dem betriebsinternen Teilarbeitsmarkt ist in diesem Zeitraum ein Wechsel vom sekundären zum primären Sektor unwahrscheinlich. Auch die Inanspruchnahme von Weiterbildung ändert dies kaum. Betriebliche Mobilität an sich scheint die entscheidende "Schlüssel"-Qualifikation zu sein, wenn es darum geht, berufliche Situationen zu verbessern. Mobilität führt weitaus eher zum beruflichen Aufstieg bzw. zu anspruchsvollen Tätigkeiten als andere in der Aus- oder Weiterbildung erworbenen Qualifikationen. Angesichts dieser Ergebnisse wäre zu prüfen, welche Verhaltenseigenschaften und Dispositionen gefördert werden müßten, um Flexibilität und Mobilität zu fördern und damit berufliche Chancen, zum Beispiel im Hinblick auf die Ausübung berufsadäquater Tätigkeiten, zu erhöhen. Ansätze zur "Didaktik einer transfergerechten Qualifizierung" (ZABECK 1989) haben in diesem Zusammenhang einen besonderen Stellenwert.

So wichtig die berufsdidaktischen Aspekte zur Gestaltung der Einstiegsphase als Qualifizierungsphase im beschriebenen Sinne sind, die Problematik des Einstiegs in die Erwerbstätigkeit und der damit verbundenen Weiterbildungsaufgaben ist - wie die vorangegangenen Ausführungen zur Segmentationsproblematik zeigen - unter dem Gesichtspunkt der Pädagogisierung von Qualifizierungsprozessen allein nicht zureichend zu erfassen. Beispielsweise sind Maßnahmen im Bildungs- und insbesondere auch im Weiterbildungsbereich, die verstärkt Interessen der Frauen berücksichtigen (vgl. z.B. SCHIERSMANN 1987, GENSIOR/METZ-GÖCKEL 1989, SCHELHOWE 1989), - so sehr sie ihre Berechtigung haben - allein noch nicht geeignet, die aufgezeigten geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu vermeiden, wenn sie nicht einhergehen mit arbeitsorganisatorischen Änderungen. Auch Konzepte einer arbeitsplatznahen Qualifizierung können zwar ein Stück weit die Chancen traditionell Benachteiligter verbessern, solange aber bestimmte Tätigkeitsfelder angesichts ihrer Strukturierung kaum Qualifizierungschancen zulassen, sind auch solche Maßnahmen wenig erfolgversprechend. Eine sinnvolle Weiterbildungsförderung ist daher nur im Rahmen eines integrativen Programms möglich, das diese Qualifizierungsprozesse ins Zentrum einer umfassenden Strategie der Personal- und Organisationsentwicklung rückt.

Organisationsentwicklung ... entspringt der Erfahrung, daß Bildungsmaßnahmen sehr rasch an die Grenzen ihrer Wirksamkeit stoßen, wenn nicht zugleich die organisatorischen Abläufe und Strukturen berücksichtigt bzw. verändert werden, die das Verhalten der Menschen stark prägen und steuern. Ziel der Veränderungen, die von einer Abstimmung personaler und struktureller Maßnahmen ausgehen, ist eine neue Qualität im Verhältnis der Beteiligten zu ihrer Arbeitsorganisation, die durch Arbeitszufriedenheit einerseits und Wirksamkeit der Organisation andererseits charakterisiert wird ... Die Einführung neuer Technologien wird nur dann erfolgreich sein, wenn

technologische, arbeitsorganisatorische und personelle Aspekte frühzeitig miteinander verzahnt und aufeinander abgestimmt werden" (SCHMIDT 1986).

Die Bedeutung solcher arbeitsorganisatorischer Maßnahmen ist von kaum zu überschätzender Bedeutung. Auf die Vorteile für Betriebe und Beschäftigte ist bereits verschiedentlich aufmerksam gemacht worden (vgl. z.B. HEFTI 1981; HEIDACK 1987, S. 14). Im Kontext einer Gestaltung des Einstiegs als gesonderte Qualifizierungsphase hätten arbeitsintegrative Konzepte den Vorzug, tendenziell den aufgezeigten berufsinternen Segmentierungen entgegenzuwirken (vgl. BAETHGE u.a. 1990, S. 345). Solche Formen der Arbeitsorganisation wären vor dem Hintergrund unserer Ergebnisse in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung. Für die Region wäre dies ein wesentliches Element im Rahmen des bereits begonnenen, aber weiterzuentwickelnden Strukturwandels. Im Rahmen der Modernisierung der altindustrialisierten Wirtschaftsstruktur könnte so dem Mangel an qualifizierten Arbeitsplätzen, der regional besonders ausgeprägt zu sein scheint und der aus der Sicht vieler Berufsanfänger häufig die zuvor absolvierte Ausbildung fast überflüssig macht, zumindest aber eine Verwertung erworbener Qualifikationen kaum zuläßt, entgegengewirkt werden. Damit könnten die Qualifikationspotentiale der jungen Fachkräfte weitaus besser ausgeschöpft werden als bisher und der strukturelle Wandel befördert werden.

Arbeitsintegrative Konzepte würden aber auch die Chancen zur Realisierung neuer Weiterbildungskonzepte, die das Erfahrungslernen am Arbeitsplatz einbeziehen, erhöhen. Dies zeigt, daß Weiterbildung nicht nur "ein zentral wichtiger Faktor der Organisationsentwicklung" (INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT 1990, S. 41) ist, sondern daß auch umgekehrt eine entwicklungsfördernde Arbeitsgestaltung als eine bedeutsame Voraussetzung systematischer Qualifizierungsprozesse nach Ausbildungsende verstanden werden muß (ähnlich auch DOBISCHAT/LIPSMIEIER 1991, S. 344). Welche Chancen zur "Arbeitsanreicherung" gerade die neuen Technologien dabei bieten und welche Rückwirkungen dies wiederum auf das Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten hat, ist von FAHNER und PUCKO (1989) am Beispiel der Büroassistenten überzeugend dargelegt worden.

Eine solche Verknüpfung von Arbeitsstrukturierung und Qualifizierung darf dabei jedoch nicht die individuellen Arbeitsplatzzerwartungen der Betroffenen aus den Augen verlieren. Berufliche Veränderungen, auch wenn es sich "objektiv" um berufliche Verbesserungen handelt, werden häufig von den Betroffenen gar nicht gewünscht. Beruflicher Aufstieg erfordert "Mut zur Mobilität" (ZABECK 1989, S. 84). Er wird infolgedessen subjektiv auch sehr unterschiedlich interpretiert. Aufstieg bedeutet immer auch Veränderung in verschiedenen Dimensionen. Nicht nur Arbeitsinhalte und Befugnisse ändern sich, auch die Arbeitsumgebung; Kollegenkontakte verlieren an Bedeutung, neue Beziehungen müssen aufgebaut werden, neue Anforderungen und damit zusammenhängende potentielle Mißerfolgslebnisse sind zu bewältigen, neue Qualifikationen sind zu erwerben.

Die mit einem beruflichen Aufstieg verbundene Notwendigkeit der "ökologischen Umorientierung" kann auch als Bedrohung interpretiert werden. Entscheidend hierfür ist das Selbstbild des Betroffenen (SCHELTEN 1987, S. 166). Berufsverlaufsmuster in die wenig anspruchsvolle Sachbearbeitung sind aus subjektiver Sicht nur insofern problematisch, wenn sie mit dem Selbstbild der Betroffenen nicht übereinstimmen. Selbst eine ausbildungsadäquate Hilfsarbeit muß vom Betroffenen nicht negativ bewertet werden. Ist beispielsweise die Berufs- und

Aufstiegsorientierung gering - und es lassen sich in der vorliegenden Untersuchung hierfür eine Reihe von Fallbeispielen dokumentieren -, so kann diese Situation durchaus als wenig belastend empfunden werden. In diesem Fall dient die Erwerbstätigkeit häufig im wesentlichen dem Gelderwerb und darf möglichst wenig der Freizeit und/oder Familienorientierung im Wege stehen. Umgekehrt kann eine zunächst als befriedigend erlebte Arbeitssituation später negativ bewertet werden, wenn sich das Selbstbild der Betroffenen ändert.

Eine gezielte Weiterbildungsförderung im Rahmen eines integrativen Programms der Organisations- und Personalentwicklung hätte auch das Selbstbild der Betroffenen zu berücksichtigen. Regelmäßige, systematische Mitarbeiterbefragungen könnten solche Interessenlagen auch im Hinblick auf Weiterbildungsbedarfe identifizieren. Im Rahmen von Aus- und Weiterbildung wären Maßnahmen zur Förderung des Selbstvertrauens von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Zu berücksichtigen sind aber auch die Interessen derjenigen, die Weiterbildung - in welcher Form auch immer - als Qualifizierungszwang (DEUTSCHER BUNDESTAG 1989, S. 90 und S. 93, 1990a, S. 78) erleben. Nicht jeder ist bereit, sich in die Rolle des permanent Lernenden drängen zu lassen und damit in neue Abhängigkeiten in Verbindung mit andauernden Prüfungssituationen zu geraten - auch zum Preis des Verzichts auf beruflichen Aufstieg und Erfolg.

Um Weiterbildung für alle offenzuhalten - und diesbezüglich herrscht weitgehender Konsens (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 1990a, S. 90) - wären ordnungspolitische oder vertragliche Rahmensetzungen zu überdenken. Sie dürften allerdings "nicht zu bürokratischen Einengungen und Verhärtungen führen" (LISOP 1989, S. 140). Die diesbezüglichen Vorschläge reichen von Betriebsvereinbarungen bis hin zu gesetzgeberischen Maßnahmen (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 1990b, S. 136 und S. 147-157). Besonders aussichtsreich erscheinen tarifvertragliche Regelungen, die zum Teil bereits erfolgreich praktiziert werden (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 1990b, S. 148-151). In ihnen können nicht nur Regelungen getroffen werden, die den Zugang aller Beschäftigten zur Weiterbildung ermöglichen, sondern auch Maßnahmen einer lernfördernden Gestaltung der Arbeitsbedingungen vorgesehen werden, wie das Beispiel der Weiterbildungsregelungen der Vögele AG in Mannheim (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 1990b, S. 149) zeigt.

Arbeitsintegrative und sozialverträgliche Weiterbildungskonzepte könnten im beiderseitigen Interesse von Betrieben und Arbeitnehmern liegen. Wenn es richtig ist, daß neue und flexible Produktions- und Kooperationsformen sich auf längere Sicht auch unter betriebswirtschaftlichen gegenüber hierarchisch-arbeitsteiligen ("tayloristischen") Organisationsformen als leistungsfähiger erweisen, dann ist - u.a. durch Öffnung der betrieblichen Weiterbildung für alle Arbeitnehmergruppen - frühzeitig darauf hinzuwirken, daß unnötige und dysfunktionale Segmentierungen abgebaut werden. Wie in den vorliegenden Interviews vielfach zum Ausdruck gebracht wird, käme das den Interessen der jungen Erwerbstätigen sehr entgegen, so daß von einer arbeitsintegrativen und sozialverträglichen Weiterbildung auch positive Loyalitäts- und Leistungseffekte zu erwarten wären. Daß es sich bei einer solchen - am Zusammenhang von Arbeit, Bildung und Innovation orientierten - Konzeption nicht um praxisferne, bloß pädagogisch inspirierte Zukunftsentwürfe handelt, demonstrieren die Ergebnisse des WIM-Teilprojekts II.1 ("Technologieentwicklung/Einführungsstrategien"). Wird die Planung und Einführung von Informations- und Kommunikationstechniken als kooperativer Prozeß durchgeführt, so der Befund, dann besteht

zumindest die Chance, daß sich betriebliche Innovationsprojekte operativ umsetzen lassen, ohne in nur mühsam überwindbare Innovationsblockaden zu geraten. Nicht zuletzt im Hinblick auf die vom strukturellen Wandel der Region vorausgesetzte Innovationsfähigkeit der Betriebe ist die "Aufweichung" der innerbetrieblichen Segmentierung durch die Beteiligung aller Arbeitnehmer an Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung, wie sie auch im Bericht der KOMMISSION MONTANREGIONEN DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (1989) empfohlen wird, nicht hoch genug einzuschätzen.

Anhang:

**Falldarstellungen zum Übergang von der Berufsausbildung
in die Erwerbstätigkeit kaufmännischer Fachkräfte**

(Joachim Klose)

Die im Anhang enthaltenen Falldarstellungen basieren auf Mehrfachinterviews mit Einzelhandels- und Bürokaufleuten am Ende ihrer Ausbildung und während der ersten zwei Jahre des Übergangs in die Erwerbstätigkeit. Es handelt sich um eine Auswahl und zusammenfassende Wiedergabe der in den Interviewtranskripten dokumentierten Fälle zum Zwecke der Illustration komplexer Verlaufskonstellationen, nicht um deren Analyse.

Verzeichnis der Falldarstellungen

Falldarstellungen über Bürokaufleute:

A1:	Übernahme auf den Ausbildungsarbeitsplatz und Weiterbildung in Verbindung mit der Einarbeitung in neue Sachbearbeitertätigkeiten	171
A2:	Übernahme auf den Ausbildungsarbeitsplatz und EDV-bezogene Weiterbildung in Verbindung mit der Einarbeitung in abwicklungstechnische Tätigkeiten	174
A3:	Betriebswechsel und Weiterbildung durch Einarbeitung am Arbeitsplatz mit Sachbearbeitertätigkeiten	177
B1:	Betriebswechsel und Weiterbildung durch Einarbeitung am Mischarbeitsplatz	180
B2:	Befristete Übernahme auf den Ausbildungsarbeitsplatz und vorübergehende Arbeitslosigkeit	183
B3:	Auf der Suche nach guter Arbeit: Betriebswechsel, Arbeitslosigkeit, Vollzeitweiterbildung	187
B4:	Mehrfacher Betriebswechsel, Zeitarbeit und Weiterbildung am Arbeitsplatz: Aufbau beruflicher Erfahrungen	192
B5:	Betriebswechsel mit anschließender abwicklungstechnischer Tätigkeit: Berufliche Sackgasse trotz Weiterbildung	197
C1:	Betriebs- und Berufswechsel, Weiterbildung am Arbeitsplatz	202
C2:	Betriebswechsel, berufliche Spezialisierung, Ausstieg aus dem Beruf	205

Falldarstellungen über Einzelhandelskaufleute:

E1:	Verbleib im Verkaufsbereich des Ausbildungsbetriebs	211
E2:	Verbleib im Bürobereich des Ausbildungsbetriebs	214
E3:	Verbleib im Verkaufsbereich des Ausbildungsbetriebs und späterer Wechsel in die Büroabteilung, Einarbeitung am Arbeitsplatz	220
F1:	Mehrfacher erzwungener Betriebswechsel mit zwischenzeitlich längerer Arbeitslosigkeit	227
F2:	Verbleib im Ausbildungsbetrieb, ambivalente Einstellung zur beruflichen Karriere und Weiterbildung	231
F3:	Selbstinitiiertes Betriebswechsel nach der Ausbildung und berufliche Karriereaktivitäten	238
G1:	Berufskarriere und Berufsausstieg im weiblichen Lebenszusammenhang	245

Falldarstellungen über Bürokaufleute

A1: Übernahme auf den Ausbildungsarbeitsplatz und Weiterbildung in Verbindung mit der Einarbeitung in neue Sachbearbeitertätigkeiten

Die folgende Darstellung betrifft den Fall einer jungen Bürokauffrau (BK8), die zunächst ihre betriebliche Ausbildung in einem kleineren Betrieb der Branche Transportwesen sowie Sand- und Kiesbaggerei absolviert. Bereits während der Ausbildung hat sie im dritten Ausbildungsjahr das gesamte Lohn- und Gehaltswesen des Betriebes selbständig und mit Hilfe von DV zu bearbeiten (I, S. 3 ff.).¹ Zu diesem Zweck wird sie zwar vom Chef kurz eingearbeitet, muß sich aber weitgehend selbst "durchwurschteln", was ihr allerdings im Rückblick am Ende ihrer Ausbildung durchaus gefällt (I, S. 4 ff.). Das anwenderfreundliche Programm empfindet sie als sehr hilfreich bei der Arbeit (I, S. 7 f. u. 29). Den DV-Unterricht in der Berufsschule empfindet sie dagegen als weitgehend nutzlos, da er ihrer betrieblichen Praxis nicht entspricht (I, S. 7 f.). Innerhalb des Ausbildungsbetriebes mit seiner eher familiären Atmosphäre, die der Probandin das Gefühl der Geborgenheit vermittelt, hat sie nach eigenem Empfinden viel gelernt und vielseitige Tätigkeiten ausgeübt. Nach und nach habe sie alles gemacht, was anfällt. Die Qualifikationsaneignung sei weitgehend nach dem Schema erfolgt: Kurze Erklärung, darüber hinaus weitgehend eigenständiges Einarbeiten (I, S. 9 f.). So fühlt sie sich am Ende der Ausbildung gut ausgebildet und hat das Gefühl, die im Betrieb gestellten Anforderungen bewältigen zu können (I, S. 13). An Weiterbildungsmaßnahmen nimmt sie innerhalb ihrer Ausbildung nicht teil (I, S. 10), obwohl sie sich einen DV-Kurs schon gewünscht hätte. Es sei auch einmal die Rede davon gewesen, das habe sich aber dann zerschlagen (I, S. 13 f.). Eine Kursteilnahme beurteilt sie am Ende der Ausbildung als positiver und plant sogar für die Zukunft eine Teilnahme, obwohl sie auch zu diesem Zeitpunkt nicht über konkrete Möglichkeiten informiert ist (I, S. 14).

Nach der Ausbildung wird sie vom Betrieb übernommen. Die Übernahme ist zunächst auf eineinhalb Jahre befristet. Dies beunruhigt sie aber nicht, die spätere Entfristung geschieht auch problemlos. Nach der Ausbildung hat sie zunächst ein wenig Angst, im Betrieb das Image der Auszubildenden nicht zu verlieren. Gleichzeitig ist sie aufgrund des Arbeitsklimas froh, im Betrieb zu verbleiben. Die Tätigkeit unterscheidet sich im ersten Berufsjahr nicht von der Tätigkeit am Ende ihrer Ausbildung (II, S. 2). Man fühle sich als Ausgelernte zwar besser, habe mehr Geld, werde nicht mehr durch die Schule abgelenkt, habe mehr Verantwortung für eigenes Handeln im Betrieb, aber von der Tätigkeit her ergäben sich keine Unterschiede. Bezüglich der DV gibt es nach einem halben Jahr bei Ihrer Tätigkeit eine Veränderung: Es wird ein neues Lohnprogramm angeschafft, mit dem sie arbeiten muß. Bei der Anschaffung des Programms wird sie mit zu Rate gezogen, sie darf es gemeinsam mit dem Chef aussuchen. Es ist nicht schwer mit dem neuen Programm zurechtzukommen, die Vorkenntnisse von der Bedienung des alten Programms helfen ihr dabei. Ansonsten ist ein eigenständiges Einarbeiten mit Hilfe eines Handbuchs notwendig. Teilweise kann sie den Chef um Rat fragen (II, S. 13 f.). Die Softwarevertriebsfirma

¹ Quotenverweise: Römische Ziffern (I-III) beziehen sich auf die erste bis dritte Interviewwelle, Seitenzahlen auf das Interviewtranskript, Originale liegen beim Projektleiter vor.

kann zwar bei Problemen angerufen werden, eine Schulung für den Umgang mit dem Programm wird von dieser jedoch nicht angeboten (II, S. 15). Während des ersten Berufsjahres nimmt die Probandin zusammen mit ihrem Chef an zwei Seminaren im Krankenkassenbereich teil (II, S. 2). Es handelt sich insgesamt um zwei Nachmittage, an denen Neuerungen und Änderungen im Krankenkassenwesen, soweit sie sich auf das betriebliche Personalwesen beziehen, in Form von Informationsveranstaltungen ohne Ausstellung von Zertifikaten angeboten werden. Die Informationen kann sie unmittelbar für ihren Arbeitszusammenhang verwerten, sind sogar für eine fehlerfreie Sachbearbeitung des Personalwesens notwendig (II, S. 5 f.). Ansonsten nimmt die Probandin an keinen organisierten Weiterbildungsmaßnahmen teil (II, S. 7 u. 10). Wünschen würde sie sich einen Intensivkurs im Bereich Personalwesen, für den sie nach wie vor im Betrieb zuständig ist, weil es dabei so viele verschiedene Sachen zu berücksichtigen und zu wissen gelte (II, S. 12). Allerdings wisse sie auch nicht, wo solch ein Kurs angeboten werde (II, S. 15). An DV-Kursen hat die Probandin nach dem ersten Berufsjahr kein Interesse, weil sie sich gar nicht vorstellen könne, daß dort etwas angeboten werde, was sie nicht auch schon im Büro selbst mache (II, S. 12 f.). Sie bezieht auch hier die Notwendigkeit von organisierter Weiterbildung auf ihre unmittelbare Arbeit, darüber hinaus wird kein Interesse geäußert. Allerdings verbindet sie gedanklich mit Weiterbildung Bildungsmaßnahmen, die regelmäßig nach der Arbeit stattfinden würden und ihr schon aus diesem Grunde unangenehm wären. Im Betrieb selbst sei Weiterbildung eigentlich kein Thema, es sei kaum vorstellbar, daß einer der Beschäftigten zu einem Weiterbildungskurs möchte. Allerdings könnte sie sich das Einverständnis des Chefs vorstellen, wenn die Weiterbildungsinhalte dem Betrieb unmittelbar dienen würden (II, S. 11). Eine eigenständige Weiterbildungsteilnahme wäre in den Augen der Probandin auch mit finanziellen Problemen verbunden. Sie ist zwar über die Kosten nicht informiert, aber zwei- bis dreihundert DM wären ihr zuviel (II, S. 16). Ein beruflicher Aufstieg sei im Betrieb nicht möglich. L möchte jedoch auch keine "Vorgesetzte" werden, sondern lediglich einen eigenständigen Arbeitsbereich haben. Deshalb sei sie bereits zufriedengestellt (II, S. 9 f.)

Innerhalb des zweiten Berufsjahres wird die Tätigkeit der Probandin inhaltlich angereichert: Zusätzlich zu ihrer bisherigen Tätigkeit übernimmt sie noch die selbständige Vermietung von dreißig Garagen, die sich im Firmenbesitz befinden (III, S. 2). Sie sucht dabei eigenständig die Mieter aus, macht Verträge, kümmert sich um die Miete und eventuell anfallende Reparaturen; dies nehme anfangs zwar viel Zeit in Anspruch, wenn es jedoch einmal laufe, könne man davon ausgehen, daß der Aufwand sich reduziere. Die notwendigen Kenntnisse für diesen neuen Bereich vermittelt ihr teils der Chef, teils muß sie sich selbst einarbeiten. Auffällig an diesem neuen Tätigkeitsbereich, der zu einem späteren Zeitpunkt nur einen kleineren Bruchteil der Arbeit von L ausmachen dürfte und deshalb bei der Interpretation nicht überbewertet werden sollte, ist das hohe Maß an eigenverantwortlicher Tätigkeit, verbunden mit einem hohen Anteil an Entscheidungsspielräumen (III, S. 3 ff.).

Es wirkt sich außerdem ein neuer Bereich betrieblicher Aufträge und deren Abwicklung auf die Tätigkeit der Probandin aus: Die Durchführung von Abfalltransporten macht eine Beschäftigung mit neuen Abfallgesetzen notwendig (III, S. 2). Während die Probandin im zweiten Interview noch berichtet, daß ihr Chef ihr bereits den "Schmöker" hingelegt habe, den sie wohl - mangels notwendiger Ruhe bei der Arbeit - zu Hause durcharbeiten müsse, hat sich während des zweiten Berufsjahres dieses Gesetz konkret auf die Tätigkeit der Probandin ausge-

wirkt. Es müssen auf weitaus komplizierterem Wege als es vorher der Fall war, Genehmigungen für den Transport sowie die Endlagerung und -behandlung des Abfalls eingeholt werden. Dies sei ein sehr zeitintensives Unterfangen und häufig mit Problemen verbunden, da sich auch bei den zuständigen Behörden niemand richtig mit dem neuen Gesetz in seinen Einzelheiten und seiner Umsetzung auskennen (III, S. 6 ff.). An zwei Nachmittagen hat sie deshalb Informationsveranstaltungen besucht: Bei der regionalen Abfalltransportvereinigung (Vorträge vor fünfhundert Zuhörern) und ein Seminar von der IHK zum Bereich Sondermüll (dreißig Teilnehmer). Insbesondere letzteres sei jedoch inhaltlich nicht relevant gewesen (III, S. 9 f.), allerdings gab es dort eine Teilnahmebescheinigung (III, S. 10). Insgesamt fühlt sich L zum Zeitpunkt des dritten Interviews über alles, was mit diesem neuen Abfallgesetz zusammenhängt, nach wie vor unzureichend informiert, was sie jedoch als ein grundsätzliches, mit diesem Gesetz zusammenhängendes und nicht als individuelles Problem beschreibt (keiner kennt sich aus; III, S. 10 f.).

Die Tätigkeit im Personalwesen verändert sich auch im zweiten Berufsjahr nicht. Gearbeitet wird mit einem Lohnprogramm, Briefe werden am Computer geschrieben. Sie kennt sich mit den Programmen gut aus. Es treten keine Probleme auf, die sie nicht bewältigen kann. Deshalb hält sie Weiterbildung in diesem Bereich in Form von Kursen auch für unnötig. Auf Vorschlag des Chefs nimmt sie an einem eintägigen Arbeitgeberseminar zur Umsetzung von tarifvertraglichen Regelungen im Betrieb teil. Es sei insbesondere interessant, Informationen darüber, was sich Arbeitnehmer teilweise "herausnehmen", zu erhalten. Weniger bemerkenswert seien die Inhalte selbst gewesen, da sie nicht viele neue Erkenntnisse gewonnen habe. Die Teilnehmer setzen sich fast ausnahmslos aus Arbeitgebern zusammen. Ihr Chef hat sie vor der Teilnahme an dieser Veranstaltung gefragt, ob sie denn noch länger im Betrieb bleibe, da sich ihre Teilnahme sonst für den Betrieb nicht lohnen würde (III, S. 11 ff.). Sie nimmt weiterhin an den jährlich stattfindenden Informationsseminaren der Krankenkassen teil, in denen immer die neuesten Änderungen und Regelungen im Krankenkassenbereich vermittelt werden (III, S. 15).

Während des zweiten Berufsjahres beschäftigt sich L mit dem Gedanken, den Betrieb zu verlassen. Die Möglichkeit in einem anderen Betrieb mehr Geld zu verdienen, habe sie gereizt. Die Entscheidung sei jedoch für den Verbleib im Betrieb gefallen, da ihr die Arbeitsatmosphäre sehr gut gefalle und die Arbeit selbst ihr Spaß mache. Die Tätigkeit empfindet sie als abwechslungsreich, außerdem habe sie einen selbständigen, eigenverantwortlichen Arbeitsbereich; der kurze Arbeitsweg habe ebenfalls für einen Verbleib gesprochen. Eine Tätigkeit in einem neuen Betrieb enthält in ihrem Bewußtsein eine ganze Reihe von atmosphärischen Unsicherheiten; im derzeitigen Betrieb dagegen wisse sie was sie habe (III, S. 16 ff.). Ihr Chef sei sehr zufrieden mit ihr. Sie gibt an, relativ viel Durchsetzungsvermögen zu besitzen, wenn sie sich bei der Arbeit ein Ziel setze, erreiche sie es auch (III, S. 27).

Ihre persönlichen Arbeitsmarktchancen im Beruf sieht die Probandin zwei Jahre nach Ausbildungsabschluß als positiv an, wenn sie sich im Bereich Personalwesen bewerben würde (etwas anderes käme für sie nicht in Frage). Das Stellenangebot in ihrem Beruf sieht sie - was die Stellenanzeigen in der Tageszeitung angeht - als relativ gut an (III, S. 21). Für positiv hält L es insbesondere, daß sie mittlerweile Erfahrungen in einem eigenständigen

Arbeitsbereich nachweisen könne (III, S. 22). In einem anderen Betrieb müßte sie vermutlich mit anderen DV-Programmen umgehen. Dabei hält sie allerdings eine Qualifikationsaneignung durch Einarbeitung für gut möglich. Nach den Erfahrungen, die sie mit derartigen Einarbeitungen gemacht hat, ist sie zuversichtlich, daß dabei keine Probleme auftreten würden. DV-Kenntnisse, die sie in ihrem Beruf für wichtig hält, seien letztlich immer nur bezogen auf den Umgang mit Anwendungssoftware (III, S. 22 f.). Die DV an ihrem Arbeitsplatz beherrsche sie, soweit diese für die unmittelbare Arbeit wichtig sei. Probleme tauchen selten auf, so daß sich eine Weiterbildung nicht lohne (III, S. 20).

Berufstätigkeit ist der Probandin auch nach dem zweiten Berufsjahr wichtig, wobei sie allerdings betont, daß für sie der Bereich Freizeit ebenfalls ausreichend vorhanden sein müsse. Organisierte Weiterbildung nach der Arbeit stelle für sie deshalb ein Problem dar. Die Aussicht noch einmal und dazu noch nach der Arbeit zu büffeln, reizt sie nur wenig (III, S. 18).

A2: Übernahme auf den Ausbildungsarbeitsplatz und EDV-bezogene Weiterbildung in Verbindung mit der Einarbeitung in abwicklungstechnische Tätigkeiten

Bei dem Fall BK6 handelt es sich um eine junge Bürokauffrau, die ihre Ausbildung in einem Großunternehmen absolviert hat und anschließend, zunächst befristet, dann aber unbefristet vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Während ihrer Ausbildung, die sie insgesamt als positiv erlebt - dies gilt insbesondere für die sehr praxisbezogene Ausbildung in der Werkschule -, durchläuft sie eine Vielzahl von Abteilungen, wobei die jeweilige Verbleibsdauer meist zwischen zwei und vier Monaten liegt. Innerhalb der Abteilungen ist ihr selbständiges Arbeiten nur zum Teil möglich. Dies führt sie auf die in manchen Abteilungen herrschende Angst vor dem fehlerhaften Arbeiten von Auszubildenden zurück (I, S. 7). Dennoch bekommt sie - und dies wird aus ihren ausführlichen Schilderungen während des ersten Interviews deutlich (I, S. 7 ff.) - einen relativ umfassenden Überblick über die Funktionsweise verschiedener Abteilungen und die dort anfallenden Arbeiten. In den verschiedenen Abteilungen hat die Probandin häufig mit DV zu tun (I, S. 8 ff.), wobei es sich meist um Tätigkeiten an Terminals des Großrechners handelt. Die dort jeweils vorgegebene Maske erlaubt nur ganz bestimmte Arbeiten (I, S. 11). Dadurch kann sie die in der Berufsschule (I, S. 6), hauptsächlich jedoch in der Werkschule erworbenen informationstechnischen Qualifikationen, die auch jeweils eintägige Einführungskurse in Textverarbeitung (WORD) und Tabellenkalkulation (MULTIPLAN) beinhalten (I, S. 4 u. 11), bei der Arbeit kaum verwenden. Lediglich die Textverarbeitungskenntnisse kann sie während der Dauer eines Monats in einem Vorzimmer und im Schreibzimmer verwerten (I, S. 11). Weiterbildungsnotwendigkeiten in ihrem Beruf sieht sie am Ende ihrer Ausbildung zum einen in der Spezialisierung im Hinblick auf konkrete Arbeitsplätze in den verschiedenen Abteilungen der Betriebsverwaltung (I, S. 13), zum anderen in der fortlaufenden Anpassung informationstechnischer Qualifikationen an technologische Innovationen, die von Betrieben umgesetzt werden und in Zukunft eine große Verbreitung in der betrieblichen Praxis erfahren dürften (I, S. 4 u. 21). Insbesondere im letzteren Bereich wirkt sie sehr lernmotiviert (I, S. 21 f.).

Die Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb erfolgt auf einen Arbeitsplatz im Vorzimmer der technischen Abteilung. Dabei handelt es sich in der Einschätzung von F bereits um eine relativ verantwortungsvolle Tätigkeit. Perspektivisch kann ein Aufstieg ausgehend von dieser Position durch einen Aufstieg des Vorgesetzten sozusagen "im Schlepptau" geschehen. Ziel ist jedoch zunächst einmal das Erreichen einer dauerhaften Anstellung im Beruf (I, S. 26 f.).

Die Tätigkeit entspricht ihren ursprünglichen Vorstellungen von der Tätigkeit einer Bürokauffrau, die sich entweder als Abteilungssachbearbeiterin oder aber als Sekretärin darstelle (II, S. 3). Zu ihrer Tätigkeit gehören die Erledigung des anfallenden Schriftverkehrs, die umfassende schreibtechnische Anfertigung und Komplettierung von Berichten, das Zusammenstellen von Anlagen, Postverteilung, Rechnungsverwaltung und -bearbeitung und ähnliches (II, S. 4 f.). Bei auftretendem Zeitdruck innerhalb der Abteilung fallen für F auch in kleinerem Umfang Vervollständigungen oder Abänderungen von technischen Zeichnungen an (II, S. 8). Bei ihrer Tätigkeit ergibt sich jedoch zentral die Anforderung an Schreibkenntnisse, die sie auch während ihrer Ausbildung erworben hat (II, S. 3 u. 9). Kenntnisse in DV-Anwenderprogrammen spielen hauptsächlich im Bereich von Textverarbeitung eine Rolle. Hierbei kann sie allerdings nicht auf die konkreten, in der Ausbildung vermittelten Programmkenntnisse zurückgreifen, da es sich am neuen Arbeitsplatz um ein anderes Programm (TEX-ASS WINDOWS PLUS) handelt (II, S. 3 f.). Daher wird vom Betrieb eine Weiterbildungsmaßnahme zur Programmeinführung initiiert (II, S. 3). Aufgrund der Notwendigkeit eines längeren Vorlaufes für innerbetriebliche Weiterbildungskurse, bei denen eine frühzeitige Anmeldung bereits Monate vorher erfolgen muß (II, S. 15), hat der Betrieb für die Probandin einen Einführungskurs bei der Softwareherstellerfirma veranlaßt und finanziert (II, S. 13 f.). Der zweitägige Kurs, der außerhalb des Betriebes durchgeführt wird, wird von F sehr positiv beurteilt, da dort bei guter technischer Ausstattung auch Möglichkeiten zur Übung, zum Ausprobieren und zum Nachfragen permanent gegeben sind. Die bei anderen Teilnehmern auftretenden zum Teil großen Probleme bei dem Erlernen des Umgangs mit dem neuen Programm treten bei F nicht auf. Grund dafür ist nach ihren Angaben die Tatsache der Beherrschung eines anderen, in der Ausbildung vermittelten Textverarbeitungsprogrammes. Aufgrund von Parallelen in der Befehlsstruktur beider Programme ergeben sich keine Lernprobleme für die Probandin. Sie glaubt sogar, daß anstelle der Kursteilnahme eine eigene Einarbeitung in das Programm möglich gewesen wäre. Für die Kursteilnahme gibt es eine Bescheinigung, die keinen Zertifikatscharakter hat, sondern vielmehr für Kontroll- und Abrechnungszwecke des Betriebes ausgestellt wird. Dennoch hebt F den Beleg als Teilnahmenachweis für eventuelle Bedarfsfälle eines schriftlichen Qualifikationsnachweises auf. Dadurch, daß die innerbetriebliche Weiterbildung auf lange Zeit (ein Jahr) im voraus geplant wird, hat F bislang nicht daran teilnehmen können. Sie ist aber nach eigenen Angaben für Einführungen in ein Tabellenkalkulationsprogramm (OPEN ACCESS) und ein Grafikprogramm (HARVARD GRAPHICS) vorgesehen (II, S. 7). Zwar hat sie auch während der Ausbildung bereits ein Tabellenkalkulationsprogramm kennengelernt, dieses stimmt allerdings nicht mit dem im jetzigen Tätigkeitsfeld verwendeten überein. Durch die Einarbeitung in das Tabellenkalkulationsprogramm könnte innerhalb des Vorzimmers eine bislang teilweise zu Verzögerungen führende Arbeitsteilung im bestimmten Umfang aufgelöst werden. Eine Kollegin, von Beruf technische Zeichnerin, besorgt bislang diejenigen Berichtsteile, die mit Open Access bearbeitet werden müssen. Über die innerbetriebliche Weiterbildung berichtet

die Probandin, daß zwar alle Mitarbeiter von den Möglichkeiten unterrichtet werden, es gäbe einen umfangreichen Katalog, gleichzeitig werde aber seitens des Betriebes abgeschätzt, ob eine konkrete Teilnahme im einzelnen Fall bezogen auf das Tätigkeitsfeld effektiv und nützlich sei. Hierbei spiele das Urteil des Vorgesetzten eine entscheidende Rolle (II, S. 16 u. 19). F ist auch mit Blick auf die Zukunft sehr an Weiterbildung, insbesondere im Bereich DV interessiert (II, S. 16 f.). Wichtig ist ihr dabei, daß man die Inhalte für die Arbeit gebrauchen kann und sich selbst durch eine Kursteilnahme, was die Kenntnisse anbelangt, verbessern kann (II, S. 27). Dies sei bei einigen Kursangeboten, wie etwa der VHS nicht der Fall, weil diese nicht auf dem neuesten Stand der technologischen Entwicklung ausgestattet seien (II, S. 19). Die Erfahrungen mit der Belastung von Abendkursen über den Vater, der jahrelang den Streß im Betrieb und zusätzlich die Abendschule bewältigen mußte, führen bei der Probandin zu einer weitgehenden Ablehnung einer solchen Organisationsform von Weiterbildung (II, S. 20 f.). Eine ähnliche Ablehnungshaltung entwickelt F gegenüber allen Möglichkeiten einer Fortbildung auf der Basis eines Ausstiegs aus der Arbeit, da hierbei insbesondere keine Gewährleistung für eine spätere Wiedereinstellung gegeben sei (II, S. 21).

Bei ihrer Tätigkeit in den ersten beiden Berufsjahren macht F die Erfahrung, daß man sich als Beschäftigte im Tätigkeitsfeld einer Bürokauffrau immer auch selbst Dinge aneignen muß, die bei der Arbeit verlangt werden. Dabei seien die Anforderungen sehr tätigkeitsbereichsspezifisch. Insbesondere für die Tätigkeit in der technischen Abteilung - diese kümmert sich innerhalb des Betriebes darum, wie in den einzelnen Abteilungen bei der Arbeit Zeit und Material eingespart werden können - haben sich Kenntnisse über andere Betriebsabteilungen als sinnvoll erwiesen. Allerdings habe sie leider den Betrieb während der Ausbildung immer nur von den Büros aus erfahren (III, S. 22 f.). Neben der unmittelbaren Qualifikationsaneignung, berichtet die Probandin, habe sie in den ersten Berufsjahren nach einer Einarbeitungsphase insbesondere auch gelernt, die eigene Arbeit besser zu organisieren und ökonomischer zu gestalten (III, S. 4). Mit ihrer beruflichen Tätigkeit ist F auch zwei Jahre nach Beendigung ihrer Ausbildung sehr zufrieden (III, S. 3).

Hinsichtlich des weiteren Berufsverlaufs äußert sich die Probandin zwei Jahre nach der Ausbildung, daß sie sich vermutlich auf Dauer dem Bereich der Sekretariatsfunktion zuordnen müsse. Einen Wechsel in den speziellen Sachbearbeitungsbereich einer Abteilung hält sie aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit für schwierig (III, S. 28). F ist weiterhin an DV-Weiterbildung in Form von Kursen sehr interessiert (III, S. 9 u. 14 f.), hält die dort erwerb- baren Kenntnisse auch für ein berufliches Fortkommen für wichtig (III, S. 13). Der Aufstieg im Schlepptau des Abteilungsleiters, der als potentieller zukünftiger Betriebsdirektor "gehandelt" wird, sei nicht unwahrscheinlich (III, S. 16 f.). Eine formalisierte Aufstiegsfortbildung für den Bereich oder auf der Basis der Vorzimmertätigkeit ist der Probandin nicht bekannt. Zwar bestehe im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung auch die Möglichkeit, eine Sekretärinnenausbildung zu absolvieren, damit sei jedoch kein Aufstieg aus ihrer Position verbunden (III, S. 20 f.). Betriebliche Weiterbildung für einen anderen als den aktuellen Arbeitsbereich, also bspw. als Vorbereitung eines Arbeitsbereichswechsels, sei nicht möglich, da nicht genehmigungsfähig (III, S. 21). Einen Betriebswechsel würde F nur ins Auge fassen, wenn sie ein gutes Angebot bekäme. Allerdings verhält sie sich in die-

ser Beziehung äußerst passiv. Sie sieht die Büroberufe als zur Zeit sehr überlaufen an. Arbeitsstellen mit Büro-tätigkeiten seien meist belegt, da insbesondere Großbetriebe die benötigten Fachkräfte selbst ausbilden.

Berufstätigkeit bedeutet der Probandin sehr viel. Von Bedeutung ist für sie in diesem Zusammenhang das Gefühl, gebraucht zu werden, Abwechslung zu erfahren, Kontakt zu Menschen zu haben. Außerdem ist ihr die kollegiale Arbeitsatmosphäre wichtig (III, S. 26). Mit der Familiengründung will sie sich noch einige Jahre Zeit lassen (III, S. 25). Der Übernahme von Verantwortung bei der beruflichen Tätigkeit steht sie positiv gegenüber, wenn diese von den Ausmaßen her an die vorhandene Berufserfahrung und das Lebensalter angepaßt ist und somit nicht zu Überforderungen führt.

A3: Betriebswechsel und Weiterbildung durch Einarbeitung am Arbeitsplatz mit Sachbearbeitertätigkeiten

LÜ - eine junge Bürokauffrau (BK5) - absolviert ihre Ausbildung in einem Großbetrieb, wo sie eine Vielzahl von Abteilungen durchläuft. Insgesamt ist sie enttäuscht von ihrer Ausbildung, da sie in den verschiedenen Abteilungen häufig nur "banale" Tätigkeiten zu verrichten hat (I, S. 6 ff.), obwohl die Verbleibsdauer mit bis zu sechs Monaten zum Teil lang ist (I, S. 5). Über die eigentliche Tätigkeiten in den Abteilungen fühlt sie sich am Ende ihrer Ausbildung nur wenig aufgeklärt (I, S. 6). Den Umgang mit DV, mit der nahezu jede Abteilung ausgestattet ist (I, S. 9), lernt sie im Betrieb in verschiedenen Abteilungen, meist am Terminal des Großrechners. Dabei sind häufig Tätigkeiten der Dateneingabe oder -änderung zu erledigen, die sich in den Augen der Probandin nicht als schwierig erweisen (I, S. 9 f.). In der Berufsschule erfährt sie DV-Unterricht im Rahmen der Organisationslehre, der jedoch aufgrund der mangelhaften Ausstattung der Schule eher theoretisch durchgeführt wird. Es wird lediglich dreimal direkt am Computer gearbeitet (I, S. 3 f.). Aufgrund der erfahrenen niedrigen Anforderungen an informationstechnische Qualifikationen in den Abteilungen (I, S. 18), aber auch des mangelhaften DV-Unterrichtes in der Schule entwickelt sie kein Interesse an Weiterbildung in diesem Bereich. Ihr Interesse richtet sich am Ende der Ausbildung eher auf eine Spezialisierungsweiterbildung im Beruf, bspw. im Personalwesen oder in der Bilanzbuchhaltung (I, S. 13). Insgesamt ist sie nicht sonderlich zufrieden mit ihrem Beruf, die berufsspezifischen Tätigkeiten erfährt sie während der Ausbildung als recht eintönig (I, S. 15). So entwickelt sie verschiedene Perspektiven an der zweiten Schwelle: Eine schulische Fortbildung bis zum Abitur (I, S. 25) und ein anschließendes Studium, eine formalisierte Weiterbildung zur Fremdsprachenkorrespondentin (I, S. 16) oder das Erreichen einer verantwortungsvollen Position in ihrem erlernten Beruf in einem kleineren Betrieb (I, S. 23). Während sich die ersten beiden Perspektiven bereits in der Planung für LÜ als schwierig darstellen - aufgrund einer betrieblichen Umstrukturierung hat sie bereits im letzten Jahr ihrer Ausbildung einen weiten, zeit- und geldaufwendigen Arbeitsweg zurückzulegen, der sich auch nach dem Berufseinstieg nicht ändert -, ist die letzte Perspektive für ihren weiteren Berufsweg von Bedeutung, da sie sich später erfolgreich um eine solche Position bewirbt.

Doch zunächst zu dem unmittelbaren Berufseinstieg: Die Übernahme im Ausbildungsbetrieb erfolgt befristet. Die Entfristung stellt sich jedoch nach einem Jahr nicht als Problem dar und wird weder von ihr noch vom Be-

trieb thematisiert, geschweige denn problematisiert (II, S. 11 f.). Die Tätigkeit als Sachbearbeiterin in der Kontokorrentbuchhaltung kann sie anfangs nur zu geringen Teilen eigenständig ausführen. Zwar sei sie auch während der Ausbildung in dieser Abteilung gewesen, aber da habe sie nur Ablage gemacht (II, S. 2 f.). Die beim Berufseinstieg fällige Qualifikationsaneignung erfolgt auf der Basis der Einarbeitung am Arbeitsplatz durch zwei Kolleginnen (II, S. 3). Dies gilt auch für die DV, mit der die Probandin nun täglich bei ihrer Arbeit konfrontiert wird. Dabei seien keinerlei Hintergrundinformationen über das Programm vermittelt worden. Allerdings problematisiert die Probandin dies im zweiten Interview nicht. Sämtliche Zahlungseingänge und die gesamte Kundenkartei werden DV-technisch bearbeitet (II, S. 5 f.). Nach einem Jahr gibt LÜ an, bereits nahezu sämtliches für ihre Tätigkeit unmittelbar notwendiges Wissen verfügbar zu haben, wobei sie, insbesondere um bei einigen Dingen auch ganz sicher zu gehen, oft nachfragen muß (II, S. 4). Als Defizit ihrer betrieblichen Ausbildung thematisiert sie die unzureichende Vermittlung von Buchungsabläufen im betrieblichen Gesamtzusammenhang und in den einzelnen Abteilungen (II, S. 6). Inhalte aus der Berufsschule empfindet sie zum Teil als nützliches Basiswissen (Buchführung; Wirtschaftslehre; II, S. 7). Die Arbeit in der kleinen Abteilung (II, S. 9), in der sie sich aufgrund von Personalfuktuation schon fast als "alter Hase" fühlt (II, S. 17), empfindet die Probandin nach einjähriger Erfahrung zwar als angenehm - insbesondere hat sie ein gutes Verhältnis zu den Kollegen (II, S. 20) -, gleichzeitig kann sie sich nicht vorstellen, etwa ein Leben lang eine solche Tätigkeit zu verrichten (II, S. 11). Probleme ergeben sich zum einen aus den langen Fahrwegen zur Arbeit und - damit zusammenhängend, da mittlerweile sämtliche Fahrgelderstattungen durch den Betrieb entfallen sind - aus der vergleichsweise niedrigen Bezahlung der Probandin (II, S. 17 ff.). Sie ist der Meinung, daß Betriebswechsler besser entlohnt werden als diejenigen, die im Ausbildungsbetrieb verbleiben. Aufstiegsmöglichkeiten sieht sie innerhalb der Verwaltung des Ausbildungsbetriebes als Frau nicht. So hat sie bspw. erfahren, daß nach Ausscheiden des Abteilungsleiters, dieser nicht durch eine langjährige Mitarbeiterin, sondern durch einen neuen Mitarbeiter ersetzt worden sei (II, S. 9 f.). Das Gefühl in einer Männerdomäne zu arbeiten hat die Probandin bereits während ihrer Ausbildung entwickelt. An Weiterbildungsmaßnahmen in organisierter Form nimmt die Probandin während ihres ersten Berufsjahres nicht teil. Für außerbetriebliche Weiterbildung gilt in ihren Augen, daß damit immer Zeit- und Geldprobleme verbunden sind. Innerbetriebliche Weiterbildung wird insbesondere in DV angeboten. So berichtet LÜ von der Möglichkeit, als Angestellte an einem DV-Kurs teilzunehmen. Dieser hätte über einen Zeitraum von fünf Monaten jeweils samstags vormittags in Wattenscheid stattgefunden. Dadurch hätten sich wiederum Zeitprobleme ergeben (II, S. 24). Ein weiterer Hemmfaktor ergebe sich aber auch aus der Tatsache, daß die Kursinhalte nicht mit ihrer Tätigkeit zu tun hätten, ja nicht einmal für Bürokaufleute, sondern eher für DV-Fachleute konzipiert seien. Deshalb geht sie auch davon aus, daß sie dort auch nichts verstehen würde (II, S. 23). Sie mißt zwar im Hinblick auf Arbeitsmarkt und beruflichen Aufstieg der Weiterbildung und den Kenntnissen im Bereich der Anwendersoftware eine Bedeutung zu, kann jedoch aufgrund bisheriger PC-Erfahrungen in Betrieb und Berufsschule kein großes Interesse an diesem Bereich entwickeln. Nach Angaben der Probandin - aus dem zweiten Interview - hat sie weiterhin Interesse an einer Spezialisierungsbildung im Bereich der Bilanzbuchhaltung (II, S. 25 f.). Hier werden jedoch keine innerbetrieblichen Kurse angeboten. Bei der VHS, deren Programm ihr bekannt ist, besteht ebenfalls keine Möglichkeit, sich in diesem Bereich weiterzubilden. Die IHK biete zwar Kurse an, setze aber mehrjährige Berufserfahrung voraus (II, S. 8 u. 14). Fernkurse auf der Basis von Tonbandmaterial

sind ihr geläufig, erwecken aber auch kein sonderliches Interesse (II, S. 15). Seitens des Betriebes wird die Probandin nach eigenen Angaben nicht zu einer Weiterbildungsteilnahme in irgendeiner Form animiert (II, S. 24).

Unter der Zielsetzung eines verbesserten Gehaltes und eines kürzeren Fahrweges (III, S. 12 f.) bewirbt sich LÜ etwa 14 Monate nach Ausbildungsabschluß aus ihrer mittlerweile unbefristeten Arbeitsstelle heraus bei zwei Firmen: zum einen bei einer Bank, in der eine frühere Kollegin mit einem Berufswechsel sehr positive Erfahrungen machen konnte, zum anderen in der Verwaltung eines Autohauses. Beide Bewerbungen erweisen sich als erfolgreich (III, S. 1 f.). Die Probandin nimmt die zeitlich zuerst erfolgte Zusage bei dem Autohaus wahr (III, S. 2). Bei ihrer Tätigkeit im Autohaus, dessen Verwaltung personell neben der Probandin lediglich aus der Chefin und einer Auszubildenden besteht (III, S. 7), ist LÜ zuständig für die gesamte Buchhaltung und das Personalwesen (III, S. 4). Sie wird zu Beginn einen Monat lang von ihrer Vorgängerin eingearbeitet (III, S. 5 f.), bereitet sich aber auch privat auf die neue Tätigkeit vor. Die Buchhaltung wird mittels DV bearbeitet (III, S. 5). Es werden zwar neue Programmkenntnisse wichtig, aber sie kommt gut damit zurecht, weil ihr die DV-technische Bearbeitung der Buchführung, wenn auch aus dem Großbetrieb, so doch bekannt ist (III, S. 8). Aufgrund der Tatsache, daß es sich um einen Kleinbetrieb handelt, in dem noch die traditionelle Buchführung betrieben wird, gewinnen Kenntnisse, die in der Berufsschule in diesem Bereich vermittelt worden sind, und auch Kenntnisse aus dem Fach Wirtschaftslehre an Bedeutung (III, S. 24). Zwar mache der Computer eigentlich alles, wenn die Daten erst einmal eingegeben seien, aber die Buchhaltungskennnisse erweisen sich nach Angaben der Probandin als wichtig, zum einen bei Sonderfällen und beim Aufspüren von Fehlern, zum anderen aber auch, um den Überblick zu behalten (III, S. 25 ff.). LÜ besitzt in dem neuen Betrieb einen sehr eigenständigen Arbeitsbereich (III, S. 9). Nach dem endgültigen Ausscheiden ihrer Vorgängerin ist die Probandin weitgehend auf sich allein gestellt, im Betrieb kennt sich niemand mit den Inhalten ihrer Tätigkeit gut aus. Die Probandin nutzt bei der weiteren Einarbeitung zum einen die IHK als Informations- und Auskunftsinanz (III, S. 5). Ansonsten ist eine weitgehende Orientierung an vergangenen Fällen aus den Akten möglich (III, S. 29). Nach eigenen Angaben kommt sie bei allen Tätigkeiten inhaltlich gut zurecht. Sie lernt in dieser Zeit insbesondere die Bearbeitung des gesamten Personalwesens hinzu (III, S. 4 u. 28). Unzufriedenheiten mit der Arbeitssituation ergeben sich in erster Linie aus Problemen mit der Chefin. Diese mische sich häufig und ohne Kompetenz in den Arbeitsbereich der Probandin ein, obwohl LÜ ihn eigenverantwortlich zu bearbeiten habe (III, S. 9). Hinzu kommt, daß die geglaubte finanzielle Verbesserung sich weitgehend als Illusion erweist, denn das sehr niedrige Weihnachtsgeld kompensiert auf den Monat umgerechnet, die höheren monatlichen Bezüge. Atmosphärisch empfindet die Probandin es als Nachteil, daß sie häufig über längere Zeiträume allein im Büro tätig ist (III, S. 14 f.).

Aufgrund der Tatsache, daß ihr die Bank, bei der sie sich zuvor ebenfalls erfolgreich beworben hat, eine Anstellung im Falle des Nichtgefallens der neuen Tätigkeit in Aussicht gestellt hat, nutzt sie die Möglichkeit und spricht nach einem halben Jahr Tätigkeit im Autohaus erneut bei der Bank vor. Ihre Bemühungen haben Erfolg (III, S. 15). So steht LÜ zum Zeitpunkt des dritten Interviews unmittelbar vor dem Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses als kaufmännische Angestellte bei der Bank, was sie als Berufswechsel empfindet. Ausschlaggebend für diese Entscheidung sind neben den genannten Unzufriedenheiten, die sich bei ihrer Tätigkeit im alten Betrieb

ergeben, die positiven Erfahrungen einer früheren Kollegin und Freundin und das erheblich höhere Gehalt in Verbindung mit allen Annehmlichkeiten zusätzlicher Leistungen, die sich bei einer Tätigkeit in einem Großbetrieb ergeben (III, S. 19). Sie geht davon aus, daß in dem neuen Betrieb verschiedene berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gegeben sein werden. LÜ äußert im dritten Interview nur begrenzte Karriereambitionen, nicht zuletzt aufgrund des deutlicher geäußerten Kinderwunsches, der jedoch erst in sieben Jahren realisiert werden soll (III, S. 21 ff.).

DV-Kenntnisse hält sie in ihrem Beruf aufgrund des hohen Verbreitungsgrades dieser Technologien in Betriebsbüros für wichtig (III, S. 20). An organisierten Weiterbildungsmaßnahmen nimmt die Probandin auch während ihres zweiten Berufsjahres nicht teil (III, S. 24), dies habe sich aber auch aus der unmittelbaren Tätigkeit nicht als notwendig erwiesen. Weiterbildungsangebote oder -initiativen seitens des Betriebes gibt es während der Tätigkeit im Autohaus nicht (III, S. 24). Sämtliche neuen Anforderungen werden auf der Basis der Einarbeitung durch die Kollegin bewältigt. Die geplante Spezialisierungsbildung im Bereich Bilanzbuchhaltung dürfte in den Augen der Probandin im Zusammenhang mit dem Berufswechsel entfallen, da sie inhaltlich keine Bedeutung mehr haben dürfte.

B1: Betriebswechsel und Weiterbildung am Mischarbeitsplatz

Die Probandin (BK4) hat ihre Ausbildung im "Wunschberuf" in einem Duisburger Großbetrieb der Stahlindustrie absolviert. Über die Qualität der betrieblichen Ausbildung fällt sie rückblickend ein differenziertes Urteil. Sie macht in manchen Abteilungen sehr positive Erfahrungen. Dabei handelt es sich um jene Abteilungen, in denen sie genau wie andere Sachbearbeiter ein eigenes Sachgebiet zu bearbeiten hat und Mitarbeiter für Fragen offen sind. In anderen Abteilungen macht D dagegen schlechte Erfahrungen: Niemand kümmert sich um die Auszubildenden. Die Arbeitszeit ist hier durch Langeweile, aber auch durch Tätigkeiten wie Kaffeekochen und Spülen gekennzeichnet (I, S. 5-7).

DV ist in fast allen Abteilungen des Ausbildungsbetriebes vorhanden. Dabei handelt es sich um Großrechnerterminals. In den verschiedenen Abteilungen wird lediglich mit unterschiedlichen Masken umgegangen (I, S. 8). Sie selbst hat in verschiedenen Abteilungen oft am Computer zu arbeiten. Als Auszubildende wird sie dabei jeweils in die abteilungsspezifische Maske eingewiesen, die Anleitung empfindet sie dabei nicht als sonderlich intensiv. Die eigene DV-Tätigkeit stellt sich immer wieder folgendermaßen dar: Über die Maske in das Programm hineingehen, Daten eingeben, ändern oder abrufen und Daten ausdrucken (I, S. 9). Ihre Ausbildung im Bereich informationstechnischer Qualifikationen empfindet D insgesamt als relativ gründlich. Ein zweiwöchiger Lehrgang in der Werkschule vermittelt Grundbegriffe über DV und Programmerstellung (I, S. 7 f.). In der Berufsschule besteht innerhalb des ein Jahr dauernden Informatikunterrichtes über die Vermittlung solcher Grundbegriffe hinaus die Möglichkeit des Erlernens von und praktischen Umgangs mit Anwenderprogrammen, wie Textverarbeitung (I, S. 9). Allerdings haben die erworbenen Kenntnisse mit der tatsächlichen Tätigkeit in den Abteilungen

nur wenig zu tun (I, S. 9). Andere Inhalte des schulischen Unterrichts dienen hauptsächlich der Prüfungsvorbereitung.

Hinsichtlich des Weiterlernens entwickelt D am Ende ihrer Ausbildung eine positiv-gelassene Einstellung: Weiterlernen wird als wichtiges, aber - was die Schnellebigkeit von Qualifikationen anbelangt - keinesfalls dramatisches Thema angesehen (I, S. 22). Bezüglich ihrer Qualifikationsdefizite im Bereich Buchführung möchte sie zunächst einmal abwarten, ob diese Kenntnisse im konkreten Arbeitszusammenhang wichtig werden (I, S. 13 f.). Sie selbst plant Weiterbildung insbesondere im Bereich Fremdsprachen: Französisch und Italienisch oder Spanisch (I, S. 19 f.). D bedauert, daß es während der Ausbildung nicht zu der angekündigten Weiterbildung in Wirtschaftsentenglisch kommt (I, S. 14).

Die Übernahme-situation im Ausbildungsbetrieb stellt sich bereits vor der Abschlußprüfung als äußerst unsicher dar. So kümmert sich D frühzeitig und erfolgreich um eine neue Stelle nach Abschluß der Ausbildung (I, S. 15 f.). Vor Beginn der neuen Tätigkeit äußert sie sich bezüglich eines beruflichen Aufstiegs durchaus motiviert (I, S. 18), will sich aber im neuen Betrieb - ein Betrieb aus der Werbebranche mit 500 Beschäftigten - zunächst einmal zurechtfinden (I, S. 17). Für die neue Arbeitsstelle nimmt die Probandin die Kosten des täglichen Pendelns nach Düsseldorf in Kauf.

Der Arbeitsplatz in dem neuen Betrieb entpuppt sich allerdings schon bald als wenig zufriedenstellend. Es handelt sich um stupide Schreibtätigkeit, die einen Großteil der Arbeitszeit einnimmt (II, S. 2 f.). Es werden permanent Überstunden, zum Teil bis spät abends, von ihr gefordert, ohne daß eine Gelegenheit zum Freizeitausgleich gegeben wird (II, S. 2). Zudem ist die Arbeit mit viel Streß verbunden; D ist den ganzen Tag eingespannt (II, S. 5). Ihre Schreibtätigkeit übt die Probandin im neuen Betrieb an einem Apple-Computer aus, wobei ihr das Programm von der Ausbildung her zunächst nicht bekannt ist. Anfangs bereitet es ihr große Schwierigkeiten. Die Kollegen können ihr zum Teil mangels Kenntnissen nicht behilflich sein. Diejenigen, die entsprechende Kenntnisse besitzen, haben keine Zeit. Kurse zu einer diesbezüglichen Qualifikationsaneignung werden seitens des Betriebes weder angeboten noch vermittelt. D fühlt sich ins kalte Wasser geworfen und muß sich alles selbst beibringen; "Handbuch plus Ausprobieren" lautet dabei die Lernformel (II, S. 3 f.). Abgesehen von der DV stellen sich die fachlichen Anforderungen bei der Tätigkeit in der Sicht der Probandin nicht als umfangreich dar (II, S. 5).

Die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation führt vier Monate nach Arbeitsbeginn zu neuen Bewerbungsinitiativen, die sich schnell als erfolgreich erweisen, denn D hat die Auswahl zwischen verschiedenen Stellen (II, S. 7). Als ausschlaggebend für diese Erfolge sieht sie ihren guten Ausbildungsabschluß und die vorhandenen DV-Kenntnisse an (II, S. 8). D gelingt sogar der Einstieg in einen Großbetrieb. Nach dem dritten Interview noch einmal darauf angesprochen, führt D die Tatsache, daß sie es geschafft habe wieder in einen Großbetrieb hineinzukommen, darauf zurück, daß man sie entweder aufgrund der Tätigkeit in der Werbeagentur für sehr belastbar gehalten habe, oder aber der Ausbildungsbetrieb eine Rolle gespielt habe, da ihr neuer Beschäftigungsbereich eine ehemalige, mittlerweile von dem neuen Betrieb aufgekaufte Abteilung ihres Ausbildungsbetriebes sei.

Im Dezember 1989 tritt D die neue Stelle an. Sie ist dort nach eigenen Worten je zur Hälfte Abteilungssekretärin und Sachbearbeiterin. Die Abteilung beschäftigt sich mit einem bestimmten Verfahren zur Schrottbearbeitung häufig im Ausland (Indien, Südafrika; III, S. 3). Es handelt sich um ein Doppelsekretariat, wobei ihre Kollegin für den Abteilungsleiter zuständig ist, während sie für mehrere Mitarbeiter in der Abteilung arbeitet. Die Kollegin nimmt einen etwas höheren Status ein, verdient allerdings wohl lediglich aufgrund des höheren Alters mehr (III, S. 5 ff.). Die Tätigkeit der Probandin besteht zunächst neben Schreibtätigkeit aus Reiseorganisation, Flugbuchungen und Reisekostenabrechnungen und macht ihr viel Spaß (II, S. 8 f.). Die Kenntnisse muß sie sich abgesehen von den Schreibkenntnissen zunächst aneignen. Eine Woche lang wird sie dabei von der Vorgängerin eingearbeitet, gleichzeitig steht - und das erweist sich als sehr hilfreich - noch eine Kollegin für auftretende Fragen zur Verfügung (II, S. 9). Bei der Tätigkeit hat die Probandin wiederum mit DV zu tun. Es handelt sich jedoch um ein Programm, bei dem sie auf Kenntnisse aus der Ausbildung zurückgreifen kann (II, S. 11). Über die Möglichkeiten der innerbetrieblichen Weiterbildung ist sie ein halbes Jahr nach Tätigkeitsbeginn nicht informiert (II, S. 14). Eine private Weiterbildung im Bereich Sprachen, an dem sie auch ein Jahr nach der Ausbildung starkes Interesse hat, erweist sich bei den privaten Schulen als zu teuer (II, S. 16 f.). Bei ihrer Tätigkeit ergibt sich aufgrund der zahlreichen Auslandsprojekte der Abteilung häufig die Notwendigkeit, Englisch zu sprechen, insbesondere bei Telefonaten. Das ist zu Anfang ihrer Tätigkeit - wie die Probandin erst im dritten Interview berichtet - ein Problem. Sie sei anfänglich, wenn sie gerade allein im Büro gewesen sei - die ältere und erfahrene Kollegin ist nur halbtags beschäftigt - aus Angst vor einem englisch sprechenden Gesprächspartner teilweise nicht ans Telefon gegangen (III, S. 13).

Während der ersten Monate ihrer Tätigkeit im Großbetrieb kann sich D bezüglich ihrer beruflichen Entwicklung noch nicht entscheiden, ob sie lieber Sachbearbeiterin oder Sekretärin wäre. Sie plant jedoch eindeutig einen längeren Verbleib im Betrieb (II, S. 15). Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten ergeben sich aus der Sicht von D als Sekretärin durch eine Tätigkeit für einen höheren Vorgesetzten, als Sachbearbeiter relativ unspezifiziert innerhalb einer Abteilung. Insgesamt sind ihr jedoch die innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten nicht bekannt (II, S. 12). Berufstätigkeit ist für die Probandin wichtig, um selbständig zu sein, auf eigenen Füßen zu stehen, nicht finanziell abhängig zu sein; Karriere spielt dabei eine eher untergeordnete Rolle. Inhaltlich ist es ihr bei der Arbeit wichtig, Verantwortung zu tragen und Spaß bei der Arbeit zu haben (II, S. 18 f.).

Aufgrund des guten Arbeitsklimas und der abwechslungsreichen Tätigkeit ist D auch eineinhalb Jahre nach Tätigkeitsbeginn sehr zufrieden (III, S. 5). Bei der Tätigkeit ist eine Art Sachbearbeitung in Form von Stundenberechnungen für bestimmte Aufträge, die von der Betriebsabteilung im Ausland erledigt werden, hinzugekommen (III, S. 2 f.). Die Berechnungen werden mit Hilfe eines speziellen DV-Programms vorgenommen. Dabei wird sie von Kollegen erfolgreich eingearbeitet (III, S. 4).

Innerbetriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten im DV-Bereich sind ihr nicht bekannt (III, S. 9), diese gibt es nach Angaben der Probandin eher für die Beschäftigten in verantwortlichen Positionen. Weiterbildung im Bereich DV wäre für einen betrieblichen Aufstieg nicht relevant, da überall mit dem gleichen System gearbeitet

werde, das es ohnehin zu beherrschen gelte (III, S. 19). Die für ihre Arbeit notwendigen DV-Kenntnisse besitze sie mittlerweile (III, S. 15).

Eine höhere Sekretärinnenposition beispielsweise im Vorzimmer eines Betriebsdirektors könnte sie sich vorstellen (III, S. 17). Die Teilnahme an einem dafür möglicherweise notwendigen speziellen Sekretärinnenkurs bei der IHK lehnt sie allerdings ab, da dieser zu aufwendig sei. Ihre Freizeit ist ihr wichtiger. Innerhalb des Betriebes ist ihr eine solche Zusatzausbildung nicht möglich (III, S. 18 f.).

D nimmt an einem vom Betrieb vermittelten eintägigen Seminar zur Datenfernübertragung, angeboten von einer Herstellerfirma, teil. Sie berichtet, dort mit praktischen Beispielen am Computer ausreichend im Umgang mit der neuen Technik eingeführt worden zu sein. Als Zertifikat bekommt sie eine Teilnahmebescheinigung (III, S. 7 f.). Zum Zeitpunkt des dritten Interviews nimmt sie an einem innerbetrieblichen Englischkurs teil, zweimal wöchentlich jeweils zwei Stunden. Sie ergreift, um an diesem Kurs teilnehmen zu können, selbst die Initiative. Der Vorgesetzte bescheinigt schriftlich, daß eine Teilnahme für ihre Tätigkeit sinnvoll und notwendig sei (eine solche Bescheinigung ist erforderlich). Der Kurs findet nach der Arbeit statt, ist für sie kostenlos und gefällt ihr gut. Probleme ergeben sich allerdings dadurch, daß die Teilnehmer sehr ungleiche Voraussetzungen mitbringen, obwohl es sich um einen Fortgeschrittenenkurs handelt, dessen Teilnahme das erfolgreiche Absolvieren eines Tests voraussetzt. Darunter leidet die Unterrichtsqualität (III, S. 8 ff.).

Zwei Jahre nach dem Ausbildungsende scheinen die Familienpläne bereits etwas konkreter geworden zu sein. Die Probandin hat mittlerweile mit ihrem Freund zusammen eine eigene Wohnung. Sie möchte in vier bis fünf Jahren gerne ein Kind haben, dabei aber ihre Berufstätigkeit nur kurze Zeit unterbrechen, um dann halbtags in ihrem Beruf zu arbeiten (III, S. 20).

B2: Befristete Übernahme auf den Ausbildungsarbeitsplatz und vorübergehende Arbeitslosigkeit

Bei dem Fall, der in diesem Zusammenhang geschildert und analysiert werden soll, handelt es sich um den einer jungen Bürokauffrau (BK9), die den betrieblichen Teil ihrer Berufsausbildung in einem Großunternehmen der Stahlindustrie absolviert hat und dort krisenbedingt nur befristet und ohne Option auf Verlängerung für ein halbes Jahr übernommen wird.

Die Ausbildung im Betrieb hat DE außerordentlich negativ erfahren. Kurze Verbleibsdauer in den einzelnen Abteilungen und nur selten Übernahme von selbständig auszuführenden Arbeiten (I, S. 8), zum Teil Laufburschentätigkeit (I, S. 9), in manchen Abteilungen "Herumsitzen und auf Arbeit warten" (I, S. 10) führen dazu, daß sie den Arbeitsablauf in den einzelnen Abteilungen nicht nachvollziehen kann. Insbesondere als junge Frau werden ihr verschiedentlich umfangreiche Schreiarbeiten aufgetragen (I, S. 28). DV-Qualifikationen werden ihr in der Berufsschule innerhalb eines Halbjahres vermittelt. Den Unterricht empfindet sie allerdings als "trocken" und insgesamt als "miserabel" (I, S. 3). Dabei habe sie nichts richtig verstanden (I, S. 4). Der DV-Grundkurs in der Werkschule ist besser, da der Lehrer es "einfach besser rüberbrachte" (I, S. 4). Dennoch bleibt von dem erworbe-

nen Schulwissen nicht viel im Gedächtnis, da die Tätigkeit in den Betriebsabteilungen, auch was die Arbeit am Computer anbelangt, sich davon grundlegend unterscheidet. In den Abteilungen wird ihr erklärt, was genau sie an dem jeweiligen Terminal eingeben muß. Dies reiche auch für die jeweilige Tätigkeit, andere Mitarbeiter wissen auch nicht mehr (I, S. 5). Es erfolgte also eine Anleitung nach dem Knopfdruckverfahren im unmittelbaren Arbeitszusammenhang (I, S. 11). Am Ende ihrer Ausbildung ist sich DE zwar über eigene Wissenslücken im DV-Bereich im klaren, gleichzeitig geht sie nach ihren Erfahrungen jedoch davon aus, daß auf den speziellen Arbeitsplätzen jeweils eine entsprechende Einarbeitung ausreicht (I, S. 11). DV-Kenntnisse hält sie in ihrem Beruf sehr wohl formal für arbeitsmarktrelevant, ohne daß dies aus den genannten Gründen gerechtfertigt sei (I, S. 29). Bei einem konkreten Bedarf nach einem neuen Arbeitsplatz will sie sich um eine Weiterbildung im Bereich DV kümmern (I, S. 30). Des weiteren existieren bei der Probandin am Ende der Ausbildung Überlegungen eventuell eine Sekretärinnenschule in Abendkursen zu besuchen (I, S. 19). Perspektivisch steht für DE vor dem Hintergrund der befristeten Übernahme, mit der sie sich bereits seit langem abfinden muß, die Einmündung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis im Vordergrund ihrer beruflichen Pläne (I, S. 24 f.). Trotz der schlechten Ausbildungserfahrungen hätte sie die Chance einer Übernahme im Betrieb aus Sicherheitsgründen wahrgenommen (I, S. 27).

Berufstätigkeit bedeutet für die Probandin zum einen finanzielle Unabhängigkeit, aber auch eine Tätigkeit zu verrichten, die Spaß macht, bei der man mit Kollegen gemeinsam arbeitet; sie plant eine dauerhafte Berufstätigkeit, die sie jedoch eventuell aus Familiengründen unterbrechen würde (I, S. 38). Inhaltlich erwartet DE nach Abschluß der Ausbildung insbesondere eine selbständiges Tätigkeitsfeld, bspw. als Sachbearbeiterin in einer Betriebsabteilung (I, S. 17).

Während der Zeit der halbjährigen Übernahme im Ausbildungsbetrieb macht ihr die Arbeit in der Übernahmeabteilung viel Spaß, sie würde gerne dauerhaft dort bleiben (I, S. 27). Es handelt sich um die Abteilung "Verkauf von Nebenerzeugnissen"; sie wird dort schnell als Kollegin akzeptiert (II, S. 6), nach anfänglicher Einarbeitung durch einen Kollegen (II, S. 4) kommt sie ziemlich schnell in der Abteilung zurecht (II, S. 5) und hat einen eigenverantwortlichen Bereich selbständig zu bearbeiten (II, S. 4). Kenntnisse, die sie in der Ausbildung erworben hat, kann sie nur begrenzt anwenden. Zwar sei sie auch zu Beginn ihrer Ausbildung in jener Abteilung gewesen, dabei habe sich jedoch eher "Schreibkram" als Tätigkeit ergeben (II, S. 3 f.). Die Tätigkeit nach der Ausbildung besteht daraus, abwicklungstechnische Dinge des Verkaufs zu erledigen, Auftragsbestätigungen schreiben, Statistiken führen, Schreibarbeiten (II, S. 3), aber auch Umsätze ausrechnen, Abschlüsse machen, viel Rechnen (II, S. 5). Die Tätigkeit hat dabei nichts mit DV zu tun (II, S. 8). Der unmittelbare Kundenkontakt, ein Gebiet mit einem hohen Maß an Verantwortung, wird von einem erfahrenen Kollegen geführt. Sie selbst gibt an, über die Erzeugnisse, die es zu verkaufen gelte, keine Kenntnisse zu haben (II, S. 3). Aufgrund des kurzen Zeitraumes hat DE bei ihrer Übernahmetätigkeit nicht das Gefühl, viel Berufserfahrungen zu sammeln, denn aufgrund der anfänglichen Einarbeitung sei die Zeit einer qualifizierten Tätigkeit einfach zu kurz gewesen (II, S. 2). An Weiterbildungsmaßnahmen nimmt die Probandin während des halben Jahres nicht teil, von betrieblicher Seite werden ihr auch keinerlei Angebote gemacht (II, S. 7). Aufgrund eines Hochofenverkaufs und den damit verbundenen und

seit langer Zeit geplanten Personaleinsparungen kommt eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses wie erwartet nicht in Frage (II, S. 8).

Die Probandin leitet, sobald sie ihren Kaufmannsgehilfenbrief erhalten hat - dies ist zwei Monate nach Arbeitsbeginn -, umfangreiche Bewerbungsaktivitäten ein, meldet sich frühzeitig arbeitssuchend, schreibt etwa fünfzig Bewerbungen, erhält nur Absagen und wird Ende des Jahres 1989 arbeitslos (II, S. 2 u. 9). Einige der Bewerbungen erfolgen auch auf "gut Glück", vom Arbeitsamt bekommt sie nur wenige Adressen, meist dienen Stellenanzeigen aus der Tageszeitung als Informationsquelle (II, S. 10). Bei den Bewerbungen entpuppen sich auch DV-Kenntnisse als für viele Stellen wichtige Voraussetzung. Die Probandin scheut sich jedoch nicht, dabei ihre in der Ausbildung formal erworbenen Kenntnisse anzugeben und geht nach wie vor davon aus, daß sie an einem potentiellen Arbeitsplatz speziell eingearbeitet wird, ja werden muß, weil jeder Computer und jedes Programm eben unterschiedlich seien (II, S. 11), so daß man eigentlich nie genau den speziellen Anforderungen entsprechen kann. Die Absagen führt DE auf die ungünstige Arbeitsmarktsituation zurück, bei der sie aufgrund der geringen Berufserfahrung und ihres lediglich durchschnittlichen Ausbildungsabschlusses wenig Erfolg bei den Bewerbungen hat (II, S. 12).

In der Zeit der Arbeitslosigkeit spielt DE konkret mit dem Gedanken, an einer organisierten Weiterbildungsmaßnahme im Bereich DV teilzunehmen. Ziel wäre es gewesen, durch eine solche Teilnahme die eigenen Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Dies erübrigt sich, als sie schon bald Erfolg bei einer ihrer Bewerbungen hat (II, S. 18 f.).

Nach zwei Monaten der Arbeitslosigkeit tritt die Probandin im Februar 1990 eine neue Stelle in einer Büro- und Ladeneinrichtungsfirma mit mehreren bundesweiten Niederlassungen und Hauptbüro in Duisburg an (II, S. 13). Die Stelle, die DE sich ursprünglich interessant vorstellt, ist zwar als Bürokauffrau inseriert, entpuppt sich jedoch zunächst als reine Schreibtätigkeit. DE sitzt in der Abteilung "Kundendienst" den ganzen Tag über mit dem Rücken zu den übrigen Kollegen an der Schreibmaschine; es entsteht eine starke Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation, die auch darin begründet liegt, daß sie Schwierigkeiten mit dem Abteilungsleiter hat, mit dem niemand in der Firma zurechtkommt (II, S. 15).

Nach sechs Wochen beschwert sie sich beim Chef, um andere Arbeit zu bekommen (II, S. 13). So wird sie in die Abteilung "Adreßwesen" "versetzt". In dieser Abteilung bleibt sie bis über den gesamten von uns untersuchten Zeitraum hinaus. Anfänglich ist die dortige Tätigkeit auch nicht sonderlich zufriedenstellend. DE muß die Adreßkartei von Kunden und Lieferanten am Computer führen (II, S. 16). Dabei macht ihr die Tätigkeit am Computer keine Schwierigkeiten; es wird ihr am ersten Tag gezeigt, welche Knöpfe wann zu drücken sind und wie sie in das Programm hineinkommt, dabei hat sie sich ein paar Notizen gemacht, weitere DV-Kenntnisse hat sie bei ihrer Tätigkeit anschließend nicht mehr benötigt (II, S. 18). Anfänglich wird ihr gesagt, daß durch die Bearbeitung von Rückständen diese Tätigkeit zunächst langwierig und monoton sei, daß aber weitere Aufgaben hinzukommen würden (II, S. 16). Dies geschieht in den ersten Monaten jedoch nicht. So ist die Probandin zum Zeitpunkt des zweiten Interviews, als sie bereits einige Monate Erfahrung in der Abteilung hat sammeln können, ä-

berst unzufrieden mit ihrer beruflichen Situation. Die aufzuarbeitenden Rückstände haben sich als dauerhafte Rückstände ergeben, DE hat den Eindruck, daß sich ihre Tätigkeit, die sie zwar nicht für unwichtig aber eben auch nicht für "die Erfüllung" hält, nicht mehr ändern wird (II, S. 17). So faßt sie, da sie den Eindruck hat, bei einem Verbleib in der Abteilung zu versauern, einen erneuten Abteilungswechsel ins Auge, um auf diese Weise zu einer interessanten Tätigkeit zu kommen. Nur darin sieht sie die Chance, möglicherweise nach einigen Jahren ihr eigenes Aufgabengebiet zu bekommen (II, S. 23). Dies setzt sie sich als Ziel (II, S. 24). Über einen Betriebswechsel denkt DE jedoch überhaupt nicht nach, sie ist immer noch froh, überhaupt eine Stelle zu haben (II, S. 24). Ein Aufstieg bspw. bis zur Abteilungsleiterin schwebt ihr nicht vor, da sie einmal Kinder haben und sich dann intensiv um diese kümmern möchte, was bedeutet, daß sie nur noch eingeschränkt (halbtags) berufstätig sein wird (II, S. 25). Die Arbeitsmarktsituation insgesamt und in ihrem Beruf schätzt die Probandin als sehr schlecht ein (II, S. 27). Bei der Berufstätigkeit spielt für DE das Geld zwar auch eine, aber keinesfalls die dominierende Rolle; wichtig ist ihr vor allem, daß die Arbeit Spaß macht, daß sie gerne dorthin geht (II, S. 26).

An Weiterbildungsmaßnahmen hat die Probandin auch bei ihrer zweiten Tätigkeit nicht teilgenommen. Sie ist auch ein Jahr nach der Ausbildung der Meinung, daß ihr Weiterbildung für die Arbeit nichts bringe, ihr Weiterbildung keinen Spaß machen würde (II, S. 19); die Schule steht ihr "immer noch bis ganz oben" (II, S. 18). Ihr Desinteresse führt sie auch darauf zurück, daß sie inhaltlich bei ihrer Arbeit nicht gefordert wird, sonst hätte sie nach eigenen Angaben möglicherweise Weiterbildungsinteresse entwickelt (II, S. 19). Weiterbildungskurse sind ihr nur vom Arbeitsamt und von der VHS bekannt (II, S. 20).

Im dritten Interview wirkt DE weitaus zufriedener im Hinblick auf ihre Arbeitssituation (III, S. 7). Sie ist immer noch - mittlerweile also seit eineinhalb Jahren - in der Abteilung tätig (III, S. 1). Ihre Tätigkeit hat sich um den Bereich Marketing erweitert. Dieser Begriff ist jedoch nach ihren Worten hochgegriffen, da es sich eigentlich nur um regelmäßige Katalogversendung handelt. Dennoch erweist sich mittlerweile die Tätigkeit in der Abteilung "Adreßwesen" als umfangreicher, anspruchsvoller und abwechslungsreicher. Zur Adreßverwaltung, die nach wie vor betrieben werden muß, gehört die Aktualisierung von Kundenadressen (insgesamt 300 000) bei Wohn- und Betriebsortwechsel, bei Betriebsauflösungen etc. Dazu gehören auch regelmäßige Postanfragen. Adreßverwaltung stellt sich als ein unendlich fortlaufender Prozeß dar. Die Adressen müssen z.T. sortiert werden, wenn z.B. nur bestimmte Kunden (bspw. der Großhandel) Angebote zugeschickt bekommen, es erfolgt in der Regel eine Kundenselektion nach Chefanweisung. Kunden lassen sich mit Hilfe von DV nach Branchen und Betriebsgrößen sortieren und selektieren, dabei handelt es sich zum Teil um recht aufwendige Arbeit. Die Katalogversendung erfolgt zwar über den Betrieb, der diesen auch produziert, allerdings auf der Basis der gelieferten Adressen. Alle Rückläufe werden anschließend komplett von der Adreßabteilung bearbeitet ("Saurarbeit"). Es werden auch Auswertungen über Rücksendungen gemacht. Aufträge von anderen Firmenniederlassungen werden bezüglich der Adressen von der Probandin kontrolliert (Anschrift, Kundennummer, Branchenschlüssel etc.; III, S. 3 ff.). Im Rahmen der Katalogversendung ergeben sich z.T. "saisonbedingte" Streßsituationen für die Probandin. Ansonsten gibt es kaum Termingeschäfte, so daß sie sich ihre Arbeit meist selbst einteilen kann (III, S. 10). DE fühlt sich besser eingearbeitet (III, S. 2). Die Dinge, die es zu wissen gelte, seien erst mit der Zeit erlernbar, weil sie

nicht dauerhaft anfallen (so gibt es bspw. nur zwei Katalog-Aktionen pro Jahr; III, S. 3). Bei der Kundenselektion wirkt auch der Kollege auf der Entscheidungsebene mit; sie selbst hat damit bislang nichts zu tun. Auch das Gehalt von DE hat sich mittlerweile etwas erhöht. Insgesamt ist DE aufgrund der vielseitigeren Arbeitsaufgaben wesentlich zufriedener als noch im zweiten Interview (III, S. 7). Zwar habe der Betriebsleiter die altmodische Einstellung, daß Frauen an die Schreibmaschine gehören, sie ist jedoch der Meinung, daß sie dafür nicht eingestellt worden sei, sondern als Bürokauffrau, sprich "Sachbearbeiterin". Der Kollege in der Abteilung akzeptiert ihre Ansprüche, behandelt sie als gleichwertige Kollegin und hat die Einarbeitung in die Sachbearbeitung selbst in die Hand genommen (III, S. 7 f.). Von den Berufsausbildungsinhalten könne sie, abgesehen von den Schreibmaschinenkenntnissen, nichts verwerten (III, S. 10).

Weiterbildung im Bereich DV hält DE nach ihren Erfahrungen in Form von Kursen auch im dritten Interview nicht für notwendig, da eine Einarbeitung in jeder Firma für den Umgang bei der Arbeit ausreiche, es sei denn, man müsse Programmieraufgaben erledigen. Es gibt für Notfälle einen DV-Experten im Betrieb; diese entstehen aber nicht oft (III, S. 9). Auch an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt hat die Probandin im dritten Interview kein Interesse. Eventuell möchte sie einmal einen Sprachkurs besuchen, aber - und das betont sie ausdrücklich - auf ganz privater Basis, ohne den Druck, den sie noch von der Schule her kennt und als sehr negativ empfindet. Der Sprachkurs wäre rein privates Interesse und für die berufliche Tätigkeit nicht von Nutzen (III, S. 17 f.). Sie hat sich sogar schon einmal zusammen mit einer Freundin bei der VHS informiert, da man sich aber nicht habe einigen können, habe sich das ganze zerschlagen. Ohne die gegenseitige Motivation und die Aussicht auf das Lernen zu zweit, habe sie die Lust verloren (II, S. 20 f.).

Zu den zukünftigen Perspektiven: Sie habe zeitweise Interesse gehabt, innerhalb des Betriebes in den Verkauf zu wechseln. Allerdings sei der Verkauf in Männerhand, abgesehen von den Schreibkräften, die nur z.T. Sachbearbeitungsaufgaben übernehmen. Sie sieht eine echte Frauenbenachteiligung im Betrieb (III, S. 11). Momentan möchte DE die Abteilung nicht wechseln, da sie sich wohl fühlt (III, S. 12). An einen Betriebswechsel habe sie schon einmal gedacht, allerdings ist ihr die Arbeitslosigkeit mit den vielen Bewerbungen und Absagen noch nachhaltig negativ in Erinnerung (III, S. 13). DE äußert kein großes Interesse daran beruflich aufzusteigen, weiß nicht ob sie dauerhaft berufstätig sein möchte, oder aber nach Familiengründung, auch wenn diese noch nicht konkret geplant ist, aufhören möchte zu arbeiten (III, S. 17). Dies ist in ihrer Sicht möglicherweise auch ein Hemmfaktor für ihre beruflichen Aufstiegsambitionen. Berufstätigkeit bedeutet ihr dennoch viel, sie könnte sich nicht vorstellen, den Tag mit Hausarbeit zu verbringen, sinnbringende Beschäftigung ist wichtig, Geldverdienen gehört gleichberechtigt dazu (III, S. 17).

B3: Auf der Suche nach guter Arbeit: Betriebswechsel, Arbeitslosigkeit, Vollzeitweiterbildung

Der in diesem Zusammenhang zu schildernde Fall (BK3) ist der einer jungen Bürokauffrau, die ihre Ausbildung in einem Großbetrieb der Stahlindustrie absolviert hat und nach der Ausbildung, angefangen mit einer befristeten Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb, einen komplizierten und auch zwei Jahre nach der Ausbildung noch

nicht erfolgreich abgeschlossenen Prozeß der Bewältigung der zweiten Schwelle - im Sinne einer Einmündung in ein dauerhaftes, der beruflichen Qualifikation entsprechendes Beschäftigungsverhältnis - durchläuft.

Innerhalb ihrer betrieblichen Ausbildung erlebt die Probandin eine Reihe von Enttäuschungen. In manchen Abteilungen lernt sie nur sehr wenig von den abteilungsspezifischen Tätigkeiten und betrieblichen Zusammenhängen kennen. Im Interview ist bei den Tätigkeitsbeschreibungen in einigen Abteilungen von Handlangertätigkeiten (I, S. 5), reinen Schreibtätigkeiten (I, S. 7), zum Teil in einem neutralen Schreibbüro (I, S. 8), von Kopierarbeiten und Kaffeekochen (I, S. 14), aber auch vom "Däumchendrehen" (I, S. 7 f.) die Rede. Insbesondere als junge Frau habe man häufig in den Schreibabteilungen arbeiten müssen (I, S. 11). Daher erfüllen sich ihre Hoffnungen, in den jeweiligen Abteilungen vermittelt zu bekommen, was genau sich dort an Sachbearbeitungstätigkeit ergibt (I, S. 14), nur begrenzt, nämlich in den "guten" Abteilungen. In diesen Abteilungen wird K während ihrer Ausbildung als vollwertige Mitarbeiterin, in der Regel als Sachbearbeiterin eingesetzt (I, S. 6), wodurch sich nach ihrer Erfahrung die besten Lernchancen bieten. Obwohl in nahezu allen Ausbildungsabteilungen mit DV gearbeitet wird, kann die Probandin nur gelegentlich am Computer arbeiten. Sofern sie DV-unterstützt arbeiten kann, beurteilt sie dies als sehr positiv (I, S. 11). Sie hätte allerdings gerne mehr mit Computern gearbeitet (I, S. 13), so wie sie generell ein sehr starkes Interesse an DV entwickelt. Bereits vor ihrer Berufsausbildung nimmt K an einem BASIC-Kurs teil, der von der Schule angeboten wird (I, S. 9). Von der Berufsschule wird nachmittags ebenfalls ein Basic-Kurs angeboten, dessen Inhalte allerdings nichts Neues erwarten lassen, so daß sie nicht daran teilnimmt (I, S. 10). In der Werkschule nehmen alle Auszubildenden an einem zweimal zweieinhalb Tage dauernden DV-Kurs teil, in dem Grundlagen, wie bspw. der Aufbau eines Computers behandelt werden. Die angekündigte Fortsetzung des Kurses entfällt (I, S. 9). Im Informatikunterricht der Berufsschule werden Kenntnisse im Bereich des Betriebssystems (MS-DOS) und wiederum BASIC vermittelt (I, S. 9). Am Ende der Ausbildung entwickelt K den Wunsch, beruflich etwas mit DV zu tun zu haben, da dieser Bereich in ihren Augen eine große Zukunft habe (I, S. 10). Der Wunsch geht dabei soweit, daß sie, falls möglich, eine Vollzeitschule zur Computerprogrammiererin absolvieren würde, wenn sie dafür die schulischen und finanziellen Voraussetzungen hätte, was leider nicht der Fall ist (I, S. 18). Vor dem Hintergrund der befristeten Übernahme im Ausbildungsbetrieb ohne Möglichkeit anschließender Verlängerung sieht die Realität anders aus. Die Zukunft stellt sich als sehr ungewiß dar, die Probandin beginnt bereits während der Ausbildung mit Bewerbungen, die jedoch zunächst nur zu Absagen führen. Als Notlösung zieht sie auch die Tätigkeit bei einer Zeitfirma in Betracht, um so der drohenden Arbeitslosigkeit zu entgehen (I, S. 16). Das oberste Ziel nach Ausbildungsende ist die Einmündung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Als ideal sieht sie dabei diejenigen Stellen an, bei denen man sich durch Schulungen hocharbeiten könnte (I, S. 19). Die Erwartung der Tätigkeit in ihrem Ausbildungsbetrieb wirkt sich an der zweiten Schwelle für sie eher motivationshemmend aus, da es sich um einen "sterbenden" Betrieb handelt, was sich auch auf die Arbeitsatmosphäre und Motivation der Mitarbeiter auswirke (I, S. 15 f.).

Nach der Ausbildung ist K, um es vorwegzunehmen, lediglich drei Monate lang in ihrem Ausbildungsbetrieb in der Abteilung Betriebsabrechnung tätig. Allerdings gibt es für sie dort kaum etwas zu tun, "nur ab und zu einmal etwas zu rechnen" (II, S. 1 f.). Innerhalb der betrieblichen Ausbildung hat sie diese Abteilung nicht durchlaufen,

so daß die Tätigkeitsinhalte ihr gänzlich unbekannt sind, während ihrer Tätigkeit aber auch weitgehend unbekannt bleiben (II, S. 18). In den drei Monaten ergeben sich kaum neue Arbeitsaufgaben, aus denen sich Lernchancen ergeben (II, S. 2). Aufgrund der angekündigten Betriebschließung sind auch die übrigen Mitarbeiter wenig motiviert bei der Arbeit (II, S. 2). Während der Übernahmezeit gibt es intensive Bewerbungsbemühungen von K in Duisburg und den umliegenden Regionen. Insgesamt verschickt sie über sechzig Bewerbungen, bis sie Erfolg hat (II, S. 3). Im Betrieb gibt es fast keinen Anwesenheitszwang für K, sie kann bspw. jederzeit zum Arbeitsamt gehen oder sich auf andere Weise um eine neue Stelle bemühen (II, S. 3). Sie fühlt sich während der Zeit nach wie vor als Auszubildende im Betrieb (II, S. 12). Es werden ihr seitens des Betriebes keinerlei Weiterbildungsangebote gemacht; "die waren ja froh, als ich nachher weg war" (II, S. 2).

Nach drei Monaten hat eine ihrer Bewerbungen Erfolg. K tritt eine Stelle in einem Betrieb - etwa 500 Beschäftigte - an, der mit medizinischen Geräten handelt (II, S. 4 f.). Sie hat dort ein eigenständiges Aufgabengebiet, nämlich die Versendung von Antikörpern. Es handelt sich um ein interessantes Arbeitsgebiet, sie kommt von den Anforderungen her bereits nach kurzer Einarbeitung gut zurecht (II, S. 4 u. 6). Am Computer, mit dem sie bei ihrer Tätigkeit täglich umgehen muß, um die Lagerumbuchungen einzugeben (II, S. 10), wird sie eingewiesen. Danach kann sie zwar ihre Arbeit bewältigen, weiß jedoch nach eigenen Angaben nicht, wie das Programm aufgebaut ist, sondern nur, welche Tasten man drücken muß, um die jeweiligen Eingaben zu veranlassen (II, S. 6). Insgesamt hat K das Gefühl, ihre Arbeit könnte auch von einer ungelernten Kraft ausgeführt werden; es gibt häufig strikte Arbeitsvorgaben durch den Chef, die zu befolgen sind (II, S. 16 ff.). Das große Problem, welches sich für K in diesem Arbeitszusammenhang ergibt, ist jedoch anderer Natur: Es ist ihr nicht möglich, in das soziale Gefüge des Betriebes integriert zu werden (II, S. 4), von Kollegen wird gesagt, sie sei "komisch" (II, S. 5). Das Betriebsklima tut hier ein übriges, so darf man sich bei der Arbeit weder unterhalten noch essen noch trinken. Es herrscht ein großer Autoritätsrespekt vor dem Chef (II, S. 5). Der Kollege, der K zu Beginn ihrer Tätigkeit einarbeiten soll, ist für sie nach eigenen Angaben "tödlich", sie kommt oft weinend von der Arbeit nach Hause (II, S. 5). Die anfängliche Hoffnung, daß alle Probleme sich mit der Zeit von selbst lösen, entpuppt sich als falsch (II, S. 5). Nach einiger Zeit treten körperliche Beschwerden psychosomatischer Art in Form einer längeren Krankheit auf; K begibt sich in ärztliche Behandlung. Auf Rat des Arztes kündigt sie nach insgesamt einem halben Jahr Tätigkeit im März 1990 selbst das Beschäftigungsverhältnis, ohne zu diesem Zeitpunkt eine andere Stelle in Aussicht zu haben (II, S. 6 f.).

Nach zwei Wochen Arbeitslosigkeit tritt K eine neue Stelle als kaufmännische Angestellte in einem Verkaufsbüro - vier Beschäftigte - von einer weltweit organisierten Firma, die mit Farben und Lacken handelt, an (II, S. 7 u. 9). Hier erlebt sie ein "Wahnsinns-Betriebsklima" (II, S. 7). Alle Mitarbeiter duzen sich (II, S. 8), und es gelingt ihr eine schnelle Integration in die betrieblichen Arbeitszusammenhänge (II, S. 8). Ihre Tätigkeit besteht aus Schreibtätigkeit und der Abwicklung des betrieblichen Telefonverkehrs, aber zum Teil aus verkaufstechnischen Inhalten (II, S. 9). Insbesondere hat sie bei der Arbeit die gesamte Korrespondenz selbständig zu erledigen und bekommt so viel Einblick in die Außenkontakte und auch in die Zusammenhänge und Probleme des Betriebes. Auf diese Weise ist sie nach einiger Zeit in der Lage, bei Bedarf auch inhaltliche Auskünfte zu geben (II, S. 15).

Die Korrespondenz erfolgt dabei häufig auf Englisch (II, S. 20). Ihr steht für ihre Tätigkeit eigens ein PC zur Verfügung. Das Textverarbeitungsprogramm war ihr vorher nicht bekannt, es wird ihr bei der Arbeit erklärt; anschließend muß sie sich in das Handbuch einlesen. Die Möglichkeit zu fragen, ist gegeben. Nach einiger Zeit hat sie keine Probleme mehr im Umgang mit dem Programm (II, S. 10). Sie macht die Erfahrung, daß sich die Textverarbeitungsprogramme vom Aufbau her ähneln (II, S. 11). Inhaltlich ist K bei der Arbeit zunächst sehr zufrieden (II, S. 16), es ist ihr teilweise eine selbständige Arbeitseinteilung möglich (II, S. 17), insbesondere kann sie Kenntnisse über Verkaufsbedingungen verwerten und teilweise ausbauen (II, S. 18). Sie ist der Meinung, daß man für ihre Tätigkeit eine qualifizierte Berufsausbildung benötigt (II, S. 18). Das Problem, welches sich für K in diesem Arbeitszusammenhang ergibt, besteht darin, daß sie lediglich als Aushilfe für drei Monate angestellt wird, bis dann eine Kollegin, die eine entsprechende Berufserfahrung besitzt und bereits länger vertraglich verpflichtet ist, ihre Stelle antreten wird (II, S. 8). Aufgrund der steigenden Auftragslage hält die Probandin zum Zeitpunkt des zweiten Interviews eine Verlängerung ihres Arbeitsvertrages für wahrscheinlich, obwohl ihr seitens des Betriebes zu weiteren Bewerbungen geraten wird (II, S. 14). Sie hegt sogar die Hoffnung auf eine unbefristete Übernahme, die sie aufgrund der hohen Arbeitszufriedenheit trotz geringer innerbetrieblicher Aufstiegsmöglichkeiten sehr begrüßen würde (II, S. 28). Nach wie vor ist sie allerdings auch an beruflichem Aufstieg interessiert, eventuell über Weiterbildungsmaßnahmen, auch im DV-Bereich (II, S. 29). Das Weiterbildungsklima im derzeitigen Betrieb schätzt sie als gut ein (II, S. 21). Für sich selbst sieht sie dabei aber die dreimonatige Befristung als mögliches Hindernis für eine betriebliche Weiterbildungsförderung an (II, S. 22). Verschiedene Kurse aus dem Bereich DV würden sie reizen, allerdings ergeben sich für sie immer auch die Finanzierungsprobleme (II, S. 23). Ein besonderes Interesse zeigt sie an einer Weiterbildung zur Anwendungsprogrammiererin; ein Kurs, der nach ihren Informationen einmal wöchentlich über einen Zeitraum von drei Jahren dauern würde, für den jedoch einige Zeit Berufserfahrung Voraussetzung sind (II, S. 22). Insbesondere nach der Erfahrung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit ist der Probandin bewußt geworden, wie wichtig Berufstätigkeit für ihr Selbstwertgefühl ist (II, S. 26). Sie möchte langfristig berufstätig sein, auch während einer Phase der Familiengründung; dabei sieht sie sehr wohl Probleme, die sich aufgrund der schlechten Vereinbarung von Kindergartenöffnungszeiten mit potentieller Arbeitszeit bei der Kinderbetreuung ergeben (II, S. 26 f.). Nach einem vorübergehenden Berufsausstieg wegen Familientätigkeit antizipiert sie aufgrund der fortschreitenden technischen Entwicklung Qualifikationsprobleme beim Wiedereinstieg in ihren Beruf (II, S. 28).

Im dritten Interview wird deutlich, daß K zwar eine Verlängerung ihres befristeten Arbeitsvertrages erreicht (III, S. 2), gleichzeitig ändern sich jedoch ihr Arbeitsgebiet und die Arbeitsbedingungen entscheidend mit dem Kommen der neuen Kollegin, die einen Großteil ihrer bisherigen Aufgaben übernimmt, so etwa die gesamte Abwicklung der Korrespondenz. K hat von nun an nur noch eine Reihe von Hilfstätigkeiten zu verrichten. Sie fühlt sich als "fünftes Rad am Wagen", hat auch keinen eigenen Schreibtisch mehr (III, S. 4 ff.). Diese Situation macht sie unzufrieden (III, S. 7), und sie setzt mit verstärkter Intensität ihre Bewerbungsbemühungen fort. Der Betrieb ist ihr dabei behilflich (III, S. 2).

So erhält K nach insgesamt über 60 Bewerbungen (III, S. 3) eine Anstellung als DV-Sachbearbeiterin für Auftragsbearbeitung bei einer Non-Food-Vertriebsfirma (III, S. 9), die etwa zehn Angestellte beschäftigt. Für den Erfolg der Bewerbung sind die Berufserfahrungen mit DV von erheblicher Bedeutung (III, S. 10). Die Tätigkeit erweist sich jedoch wiederum als "Reinfall": Es herrscht ein außerordentlich schlechtes Betriebsklima (III, S. 16), das geprägt ist von starker hierarchischer Kontrolle bis hin zu scheinbar begründeten Abhörvermutungen der Beschäftigten durch die Betriebsleitung (III, S. 13 ff.). K hat bereits in den ersten Tagen aufgrund ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit einen Konflikt mit dem Vorgesetzten (III, S. 14). Bei ihrer Arbeit hat K kaum etwas zu tun. Sie muß am Rechner die Kundenkartei führen (III, S. 17 f.) und wird dabei durch eine Auszubildende eingearbeitet (III, S. 12 u. 16 f.). Es handelt sich um einen Terminal einer größeren Rechneranlage (III, S. 19). Mit dem Rechner gibt es insgesamt häufig Schwierigkeiten (III, S. 20). Alles in allem stellt sich die Arbeitssituation in den Augen der Probandin als sehr chaotisch dar (III, S. 20 f.). So ist sie fast froh, daß ihr gekündigt wird, während sie bereits in der Probezeit krank geschrieben wird (III, S. 21 ff.).

Sie ist ab November 1990 wieder arbeitslos (III, S. 24). Diesmal vereinbart sie jedoch mit dem Arbeitsamt ab Januar eine Vollzeit-Weiterbildungsmaßnahme für die Dauer von zehn Monaten. Es handelt sich um eine DV-Weiterbildung für Kaufleute an der Schule eines Computerherstellers (III, S. 28). Sie erlernt dort verschiedene, für kaufmännische Tätigkeiten verwendbare DV-Anwendungsprogramme wie Textverarbeitung und Buchführung, aber auch andere Bereiche (III, S. 27 f. u. 31 ff.). Inhaltlich werden die einzelnen Fächer in Blöcken behandelt, wobei der Stoff dabei sehr komprimiert ist. Es gefällt K sehr gut, man pflegt einen sehr lockeren Umgang untereinander. In den Fächern gibt es zunächst jeweils allgemeine Einführungen, bevor eine entsprechende informationstechnische Umsetzung vermittelt wird (III, S. 29 ff.). Bestandteil der Maßnahme wird auch noch ein zweimonatiges Betriebspraktikum sein, welches nach Erfahrungen mit bisherigen Absolventen bereits in aller Regel Weichen für ein späteres Beschäftigungsverhältnis stellt, da die Betriebe bereits nach diesem Kriterium ausgesucht werden (III, S. 28 u. 44). K erhofft sich zum Zeitpunkt des dritten Interviews, vier Monate vor Beendigung der Maßnahme, einen beruflichen Neustart, nach den vielen negativen Erfahrungen und Enttäuschungen seit dem Ende ihrer Berufsausbildung (III, S. 41 f. u. 44). Sie gibt an, sich auch nach der Weiterbildung noch als Bürokauffrau zu fühlen (III, S. 45), dann jedoch mit zusätzlichen Qualifikationen, die die Arbeitsmarktchancen erhöhen dürften (III, S. 39 f.). Angeblich kommen auf jeden Absolventen der Maßnahme zwei angebotene Arbeitsplätze. Während der Maßnahme erhält die Probandin etwa 800,- DM Unterhaltsgeld vom Arbeitsamt (III, S. 31). Berufstätigkeit ist ihr nach wie vor sehr wichtig, auch um Geld zu verdienen, da ihr Verlobter studiert und deshalb ebenfalls kein Einkommen hat (III, S. 40 f.). Bezüglich beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten zeigt sich K zwar interessiert, aber gleichzeitig pessimistisch, da die Betriebe bei Frauen ihres Alters immer einen familienbedingten Berufsausstieg antizipieren (III, S. 38 f.).

B4: Mehrfacher Betriebswechsel, Zeitarbeit und Weiterbildung am Arbeitsplatz: Aufbau beruflicher Erfahrungen

E (BK2) absolviert ihre Ausbildung in einem Großbetrieb der Stahlindustrie und macht dort sehr unterschiedliche Erfahrungen. Ob sie in den verschiedenen Bereichen ihrer betrieblichen Ausbildung etwas lernen kann, hängt dabei erneut von den einzelnen Abteilungen ab. So äußert sie sich zum Teil sehr kritisch über ihre Ausbildung. Es ist die Rede davon, daß man als "Auszubildende ... immer zum Kopieren mißbraucht wird" (I, S. 20), daß Fragen nicht gründlich beantwortet werden, vielmehr gesagt wird: "Das ist halt so bei X (= Name des Ausbildungsbetriebes), das machen wir schon immer so bei X" (I, S. 14), daß persönliche Vorlieben für bestimmte Auszubildende eine Rolle spielen (I, S. 10), aber auch daß es aufgrund der Berufsschul- und Werkschultage zum Teil nur zu einem zweitägigen Aufenthalt pro Woche in der jeweiligen Abteilung kommt, was die Wissensvermittlung in den Abteilungen oft erschwert (I, S. 10). Sie fühlt sich zum Teil als weibliche Auszubildende benachteiligt, da sie in manchen Abteilungen zu reiner Schreibtätigkeit herangezogen wird (I, S. 11). In anderen Abteilungen sind die Ausbildungsbedingungen besser. So gibt sie an, in der Buchführung, insbesondere was DV angeht, viel gelernt zu haben (I, S. 12 f.). In einer anderen Abteilung ist gerade ein PC neu installiert und E absolviert dort ein Selbstlernprogramm am Computer (I, S. 11). Ansonsten werden DV-Qualifikationen in den Abteilungen eher oberflächlich vermittelt, "die haben selbst keine Ahnung" (I, S. 14). Meist handelt es sich um einfache Tätigkeiten am Großrechnerterminal. "Richtig" lernen kann die Probandin, was die informationstechnischen Qualifikationen angeht, jedoch in der DV-Abteilung des Betriebes. Während ihrer Tätigkeit in dieser Abteilung wird ihr vieles erklärt, wobei aber - wie sie betont - immer auch Eigeninitiative gefragt ist, wenn man etwas lernen will (I, S. 16 f.). In der Berufsschule werden im Informatikunterricht zwei Stunden pro Woche Grundkenntnisse über den Hardware-Aufbau vermittelt, eine Programmiersprache angeschnitten und der Umgang mit einem Textverarbeitungsprogramm am Computer auch praktisch geübt (I, S. 15 f.). Richtig versteht sie alles jedoch erst, als sie in der DV-Abteilung im Betrieb tätig ist, wo ihr ein Mitarbeiter immer wieder ausführlich die Dinge erklärt (I, S. 18). Innerhalb der Werkschule gibt es einen DV-Grundkurs, in dem sich Inhalte aus der Berufsschule wiederholen. Gleichzeitig fördert der Betrieb die Eigeninitiative bei der Weiterbildung im Bereich DV und Fremdsprachen, indem Kosten für private Kursteilnahme erstattet werden. Dies nimmt E jedoch nicht in Anspruch (I, S. 21 f.). In der Berufsschule lernt die Probandin viele, ihrer Meinung nach unwichtige Dinge (I, S. 29), zum Teil kritisiert sie massiv die Lehrer (I, S. 2 ff.). E entwickelt während ihrer Ausbildung eine sehr positive Einstellung zu den neuen Technologien (I, S. 44 f.). Sie hält Kenntnisse in diesem Bereich für arbeitsmarktrelevant (I, S. 45) und zukunftsfruchtig (I, S. 15 u. 42). Vom Ausbildungsbetrieb wird E nicht übernommen (kollektives Absolventenschicksal im Betrieb), so daß sie bereits frühzeitig Bewerbungsaktivitäten entwickelt; am Ende ihrer Ausbildung steht ein Wechsel in einen DV-Betrieb - etwa zehn Beschäftigte - in Essen an, der sich mit DV-Organisation und Beratung beschäftigt (I, S. 35). Ihre zukünftigen beruflichen Perspektiven richtet E am Ende ihrer Ausbildung zunächst ganz auf den neuen Betrieb, in dem sie sich erst einmal einarbeiten und etablieren möchte. Über die Bürotätigkeit hinaus stellt man ihr dort eine spätere eventuelle Übernahme eigener DV-Schulungen in Aussicht (I, S. 46 f.). Ein wichtiger Punkt bei ihrer beruflichen Tätigkeit ist, daß ihr die Arbeit Spaß machen muß (I, S. 46).

Die Tätigkeit in dem Softwareunternehmen entpuppt sich - eigentlich nicht gewollt - als reine Sekretärinnentätigkeit, die vielseitig ist und vielseitige Anforderungen stellt, welche so in der großbetrieblichen Ausbildung nicht vermittelt worden seien. So kommen viele neue Dinge auf die Probandin zu. Zu den Tätigkeiten gehören: Telefondienst, Abrechnungen erstellen, Rechnungen zahlen, Bestellungen veranlassen, Flüge buchen, Postbearbeitung, Schriftverkehr (II, S. 2). Anfangs wird ihr von der Prokuristin alles gezeigt; die übrigen Mitarbeiter im Betrieb sind keine kaufmännischen, sondern DV-Mitarbeiter, so daß sie sich bei den kaufmännischen und damit zusammenhängenden Dingen viel selbst erkundigen muß, was sich anfangs als verhältnismäßig schwer erweist. Insbesondere die direkte Veranlassung von Bestellungen und die direkten Kontakte und Verhandlungen mit betriebsexternen Personen sind E von ihrer Ausbildungstätigkeit im Großbetrieb nicht bekannt (II, S. 3). Ihre Tätigkeit am Computer besteht einerseits aus dem Umgang mit einem Textverarbeitungsprogramm, andererseits einem Fakturierungsprogramm, mit dem Rechnungen geschrieben werden; beides erweist sich für E nicht als Problem (II, S. 4). Im Hinblick auf die DV-Tätigkeit ist es ein Vorteil, daß sie fast ausnahmslos DV-Fachleute als Kollegen hat. Nachdem die Prokuristin ihr den Umgang mit den Programmen an zwei bis drei Tagen gezeigt hat, kann sie anschließend hierbei immer jemanden fragen, wenn sie nicht zurecht kommt (II, S. 4). DV-Kurse werden E seitens des Betriebes nicht angeboten. Zum einen stellt die Firma ihre eigene Software her, zum anderen ist der Betrieb zu klein (II, S. 4). Nach etwa vier Monaten geht es der Firma schlechter, es zeichnet sich ein Konkurs ab (II, S. 5). Gleichzeitig treten andere Probleme für E auf: Einerseits führt die Konkurrenz, als die die Chefin sie in ihrer Rolle als Frau empfindet, zu Schikanen, andererseits soll E in absehbarer Zeit deren Aufgaben zusätzlich zu ihrer bisherigen Arbeit übernehmen (II, S. 6). Da sich der Chef bei den Problemen als "nicht ansprechbar" und "geistig weggetreten" erweist, beginnt E sich nach einer neuen Stelle umzusehen und erfährt durch eine Freundin von einer Zeitarbeitsfirma in Düsseldorf. Nachdem sie sichergestellt hat, daß sie dort anfangen kann, kündigt sie ihr aktuelles Beschäftigungsverhältnis (II, S. 7).

Sie beginnt bei einer Zeitfirma in Düsseldorf und ist dort mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als kaufmännische Angestellte fest angestellt. Der Einsatz und die Vermittlung erfolgen als Sekretärin mit Fremdsprachkenntnissen in Englisch. Die Tätigkeit ist mit relativ guter Bezahlung und viel Abwechslung verbunden und stellt eine "Herausforderung an die eigene Flexibilitätsbereitschaft" dar (II, S. 8 f.). Meist ist sie als Sekretärin tätig, manchmal mit einem höheren Anteil an Sachbearbeitung (II, S. 10). Mit der Arbeitszeit muß sie sich nach den jeweiligen Betrieben richten, in denen sie arbeitet. Dies erweist sich zum Teil als problematisch (II, S. 19 f.). Die Tätigkeit bedeutet immer wieder von neuem, niemanden im Betrieb zu kennen und sich im Betrieb jeweils überhaupt nicht auszukennen (II, S. 10). Obwohl die Arbeit oft mit Streß verbunden ist, gefällt es E in allen Betrieben gut (II, S. 19). In der Regel wird sie als Urlaubsvertretung gerufen. Das bedeutet, daß eine Einarbeitung durch die jeweils zu vertretende, festangestellte Mitarbeiterin möglich ist und meist zwei Tage lang erfolgt (II, S. 12). Ein ebenso möglicher Einsatz aufgrund von Krankheit kann dagegen problematisch werden, weil eine Einweisung schlechter möglich wäre (II, S. 11). Wenn sie als Sekretärin tätig wird, bedeutet dies für E immer, daß die notwendigen Kenntnisse in der Ausbildung so nicht vermittelt worden sind (II, S. 11). Besonders gut zurückgreifen kann sie jedoch auf die in der Ausbildung erworbenen Computerkenntnisse; da sie sich für DV interessiert und in jedem Betrieb wieder mit anderen Programmen umgehen muß, ist sie mittlerweile in mehreren Pro-

grammen "fit" und kann die Kenntnisse immer wieder verwerten (II, S. 11). Aus der Berufsausbildung insgesamt schöpft sie den Vorteil, daß ihr alle möglichen Begriffe, die bei den verschiedenen Tätigkeiten relevant werden, geläufig sind (II, S. 12 f.). Eine praxisorientierte Sekretärinnenausbildung hält sie nur auf dem jeweiligen Arbeitsplatz für möglich, da einzelne Dinge in den verschiedenen Betrieben immer wieder unterschiedlich geregelt und gehandhabt werden (II, S. 14). Ihre Englisch-Kenntnisse kann die Probandin häufig bei ihren Betriebseinsätzen verwenden, zum Teil wird sie auch gezielt dort eingesetzt, wo derartige Kenntnisse verlangt werden; dadurch kommt es durch die praktische Anwendung der Sprachkenntnisse gleichzeitig zu deren Verbesserung (II, S. 16). Bei den Tätigkeiten hinzugelernt hat E die in der Ausbildung so nicht vermittelbare Menschenkenntnis und die "Umgangsformen" in verschiedenen beruflichen Situationen (II, S. 13). Die Zeitfirma selbst bezeichnet sie als einen familiären Betrieb, da es nur wenige festangestellte Mitarbeiter, gleichzeitig viele Aushilfen gibt. E hat innerhalb der Firma nach ihren bisherigen Einsätzen einen guten Ruf erworben (II, S. 15). Sie beschreibt allerdings weitere gravierende Nachteile der Tätigkeit, die sich aus der Zeitarbeit ergeben: So ergibt sich ein besonderer Streß daraus, daß ihr jeweils niemand im Betrieb bekannt ist, sie immer ein nettes Gesicht machen muß, um nicht unangenehm aufzufallen; es werden ihr keine "schlechten Tage" zugestanden, außerdem arbeitet sie niemals an ihrem eigenen Arbeitsplatz, an ihrem eigenen Schreibtisch mit der ihr eigenen Ordnung, sie kann nie etwas wirklich eigenes machen (II, S. 23). Es gibt Möglichkeiten, aus der Zeitarbeit heraus in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis hineinzukommen, E hat auch einige Male solche Möglichkeiten, lehnt aber jeweils ab, und zwar aus unterschiedlichen Gründen: halbjährige Befristung, uninteressante Branche, notwendiger Ortswechsel. Der Zeitfirma ist dieses Abwanderungsproblem durchaus bewußt, so gibt es mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit Einkommensverbesserungen als Anreiz (II, S. 21). Für E hat die Zeitfirma einen arbeitsmarktstrategischen Nutzen: Sie kann die Betriebe mitsamt dem Betriebsklima kennenlernen, hat gleichzeitig ein festes Arbeitsverhältnis, von dem aus sie in aller Ruhe abwägen kann, ob sie auf eventuelle Angebote eingeht oder nicht (II, S. 23); die Betriebe andererseits können E kennenlernen, so daß sie sich mit ihren Fähigkeiten auf praktische Art empfehlen kann. Als Frau glaubt E übrigens in ihrem Beruf bessere Chancen zu haben als Männer: Für Männer entfällt in aller Regel der gesamte Sekretariatsbereich als möglicher Arbeitsbereich, auch wenn es darum geht, zum Teil Schreibearbeiten mitzuübernehmen. Männer sind außerdem auf ein höheres Gehalt und eine höhere Position aufgrund der zu antizipierenden Familienernährerrolle angewiesen; beides sei in dem Beruf aber nur schwer, allenfalls durch ein anschließendes Studium erreichbar (II, S. 27).

Weiterbildung ergibt sich für E durch die ständige Einarbeitung auf immer wieder neuen Arbeitsplätzen und dabei auch in DV-Programme. An organisierten Weiterbildungsmaßnahmen nimmt sie während der Tätigkeit bei der Zeitarbeitsfirma nicht teil (II, S. 14). Die Firma selbst organisiert keine Weiterbildungskurse und finanziert sie auch nicht direkt (II, S. 15). Gleichzeitig kann die Probandin potentiell durch selbstinitiierte Weiterbildung eine bessere Bezahlung erreichen, wenn sich die zusätzlich erworbenen Qualifikationen als vermittlungsrelevant herausstellen, ihr Marktwert also steigt (II, S. 14 f. u. 17). Aus diesem Grunde plant E die Teilnahme an einem Spanisch-Kurs bei der VHS (II, S. 14). An DV-Weiterbildung hat sie zunächst kein Interesse mehr, da sie ihre Kenntnisse in den mittlerweile vier Anwendungsprogrammen für ausreichend hält (II, S. 30). Es gibt Überlegungen von E, einen Marketing-Fernkurs zu absolvieren. Allerdings schrecken die hohen Gebühren sie ab, außer-

dem leidet sie seit dem Abschluß ihrer Ausbildung unter Prüfungsmüdigkeit. Durch die Zeitarbeit und die ständigen kurzfristigen Umstellungen und dauernden schnellen neuen Einarbeitungen in neue Arbeitssituationen, ist sie außerdem abends so abgespannt, daß sie nichts mehr machen möchte (II, S. 26). Durch DV- und Sprachkurse kann man aus der Sicht von E die berufliche Karriereleiter auch nicht erklimmen, dazu gehöre ein Studium als Voraussetzung (II, S. 26). Persönlich hält E folgende Aspekte der Weiterbildung für wichtig: Sie muß einen beruflich weiterbringen; insbesondere eine eigene Finanzierungsbereitschaft ergibt sich für sie nur bei wirklicher Verwendbarkeit im Beruf; es muß eine zeitliche und räumliche Koordinierbarkeit mit der übrigen Lebenssituation möglich sein; vorteilhaft ist Weiterbildung während der Arbeitszeit und eine Finanzierung durch den Betrieb, wobei sie dabei die Gefahr sieht, daß Weiterbildung als betriebliche Investition angesehen wird und der Ertrag nicht dem jeweiligen Beschäftigten in Form von Gehaltsverbesserung zukommt (II, S. 29).

Aus der Perspektive der Zeitarbeit würde E eine feste Stelle in einem Betrieb, den sie kennengelernt hat und als gut erfahren hat, annehmen (II, S. 21 f. u. 24). Eventuell möchte sie später an einer Fortbildung zur Marketingfachwirtin teilnehmen, sofern ihr die Tätigkeit als Sekretärin nicht mehr gefallen sollte (II, S. 24). Es ist ihr wichtig, beruflich weiterzukommen, um auf eigenen Beinen zu stehen und "nicht zu verblöden" (II, S. 25). Berufstätigkeit bedeutet für die Probandin, Selbstbestätigung durch den Nachweis der Leistungserbringung zu erfahren, Spaß zu haben, aber auch einen bestimmten Lebensstandard zu halten (II, S. 25).

Die Probandin bewirbt sich bereits kurz nach dem zweiten Interview erfolgreich auf eine in der Zeitung ausgeschriebene Stelle als Vermietrepräsentantin bei einer großen, bundesweit tätigen Autovermietung für die Essener Niederlassung. Als Grund gibt sie an, kein Interesse mehr an der Sekretärinentätigkeit für die Zeitfirma zu haben (III, S. 1). Das neue Beschäftigungsverhältnis dauert jedoch nur einen Monat an (III, S. 6). Die Tätigkeit besteht darin, am Schalter Kunden zu bedienen, die Autos mieten wollen, Auskünfte zu geben, Verträge abzuschließen (III, S. ff.). Bei der Arbeit muß sie eine "Uniform" tragen (III, S. 5). Für die Tätigkeit gibt es keinerlei Einarbeitung, auch nicht in die DV, obwohl alles über DV abgewickelt wird. E soll sich außerhalb der Arbeitszeit zu Hause anhand von Schriftmaterial auf alles vorbereiten (III, S. 5 f.). Ein zusätzliches Problem besteht darin, daß dauernde Überstunden verlangt werden. Auf diese Weise arbeitet E nicht selten elf Stunden täglich unter der zusätzlichen Belastung des Schichtdienstes (III, S. 2). Die Tätigkeit hat mit der absolvierten Ausbildung nach Angaben der Probandin nichts zu tun, obwohl eine kaufmännische Berufsausbildung formale Voraussetzung ist (III, S. 3 f.). Nach einigen Wochen reicht sie aufgrund hoher Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation ihre Kündigung ein und hat anschließend große Schwierigkeiten, das ausstehende Gehalt zu bekommen (III, S. 6 u. 8). Nach der Kündigung folgen ein vierwöchiger Krankenhausaufenthalt, danach zwei Wochen Arbeitslosigkeit.

Später nimmt sie das Stellenangebot eines großen Stahlkonzerns an. Das Angebot ergibt sich über Beziehungen, die zu dem zukünftigen Vorgesetzten im Rahmen der Zeitarbeitstätigkeit bei dem Konzern geknüpft werden konnten. Dieser hat sich damals aufgrund hoher Zufriedenheit mit der Probandin deren Adresse notiert und spricht E an, als er ihr eine Stelle anbieten kann (III, S. 6 f.). E ist der Meinung, daß sie diese Stelle ohne das Sprungbrett Zeitfirma nicht bekommen hätte (III, S. 9 f.). Die neue Stelle bei Y (Name des Großbetriebes) ist

eine Projektstelle, befristet auf zunächst zwei Jahre, eine Verlängerung kann anschließend erfolgen, aber nur für die Dauer des Projekts (Projekt: Bau einer Gaspipeline; III, S. 10). Die Probandin bekommt einen höheren Lohn (wird vom Chef durchgesetzt) als die ausgelernen Bürokaufleute von Y, obwohl diese betriebsintern auch noch eine Sekretärinnenausbildung während ihrer Ausbildung gemacht haben. Die Einstellung von E erfolgt offiziell als Schreibkraft (III, S. 10). Sie arbeitet mit dem Textverarbeitungssystem WORD PERFECT, das sie bereits seit ihrer Tätigkeit für die Zeitarbeitsfirma beherrscht (III, S. 11). Auch auf DV-Kenntnisse aus der betrieblichen Ausbildung (DV-Abteilung) kann sie zurückgreifen (III, S. 23). Die Probandin hat vier Kolleginnen im Büro und gilt unter diesen gewissermaßen als Expertin für DV-Angelegenheiten, was den Umgang mit Textverarbeitung angeht. Das heißt, sobald es um kompliziertere Vorgänge, wie etwa Formulare erstellen oder systematisches Abspeichern, Erstellen von Subdirectories usw. geht, steht sie den Kolleginnen hilfreich zur Seite (III, S. 15 f. u. 19). Sie selbst kann in diesem Bereich auch dazulernen: Zum einen durch eigenes "Austüfteln" von Problemlösungen, zum anderen durch einen Kollegen, der ihr als Informatiker bei Schwierigkeiten hilft, und zwar nur ihr, weil den anderen so viele Vorkenntnisse fehlen, daß er bei seinen Erklärungen für die Kolleginnen zu schnell ist und sie deshalb nichts verstehen können (III, S. 18 ff.). Die Tätigkeit macht E viel Spaß (III, S. 28). Auch wenn sie nur als Schreibkraft angestellt ist, so weiß sie selbst dennoch, daß ihre Tätigkeit anspruchsvoller ist, als es die Bezeichnung im Arbeitsvertrag vermuten läßt (III, S. 30 f.). Sie ist eigentlich nicht direkt bei Y angestellt, denn für das Projekt besteht eine eigene Firma. Dennoch besteht die Möglichkeit, an der innerbetrieblichen Weiterbildung bei Y teilzunehmen. Zum Zeitpunkt ihrer Einstellung im Herbst ist es zunächst schon zu spät, um an den laufenden betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (III, S. 28 f.). Auch das Weiterbildungsprogramm des Betriebes ist E im einzelnen nicht bekannt (III, S. 29), sie weiß aber, daß es umfangreich ist. Was ihren Chef angeht, so ist sie zuversichtlich, daß sie im Hinblick auf Weiterbildungsteilnahme Unterstützung bekommt (sprich, daß er die Notwendigkeit der Weiterbildung für ihre Tätigkeit abzeichnet; dies ist nämlich Voraussetzung für eine Anmeldung zur innerbetrieblichen Weiterbildung). Weiterbildungsinteresse hat die Probandin in den Bereichen Sprachen und DV (III, S. 28 f.). Bei DV befürchtet sie allerdings, gelangweilt zu werden, weil sie innerhalb von Einführungskursen immer wieder Dinge vermittelt bekommt, die sie bereits kennt. Zu Beginn ihrer Tätigkeit bei Y gibt es einen zweitägigen Kurs "Textverarbeitung WORD PERFECT", in dem es ihr so ergeht (III, S. 11). Was für ihre Kolleginnen in diesem Kurs interessant ist, langweilt sie, da es für sie Wiederholungen sind (III, S. 12 f.). Der genannte Kurs mit lediglich sechs Teilnehmern ist außerbetrieblich organisiert und aus der Sicht von E ansonsten gut gemacht. Für die Teilnahme wird ein Zeugnis ausgestellt (III, S. 13 f.).

Berufstätigkeit bedeutet der Probandin nach wie vor sehr viel, an Familie denkt sie überhaupt noch nicht (evtl. mit Ende dreißig), hat aber auch noch nicht "den Richtigen" gefunden (III, S. 30 f.). Arbeit muß in ihren Augen Spaß machen, und ein guter Vorgesetzter ist ihr wichtig (sie hat schon zwei frühere Stellenangebote bei Y abgelehnt, weil ihr der Vorgesetzte jeweils nicht gefiel). Die Tatsache, ausreichend Geld zu verdienen, ist für sie ebenfalls bedeutsam, um sich einen gewissen Luxus (eigene Wohnung, schönes neues Auto etc.) leisten zu können (III, S. 32). Die Probandin arbeitet am Wochenende zusätzlich in einer Diskothek und verdient dort sehr gut, deutlich mehr als durch potentielle Überstunden oder Aufstieg im Beruf erreichbar wäre (III, S. 35). Sie bereitet

auf diese Weise finanziell ihren Auszug aus dem Elternhaus vor. An beruflichem Aufstieg ist sie nur bedingt interessiert, weil damit häufig viel Überstundenstreß verbunden sein dürfte, an ihrer derzeitigen Stelle schätzt sie nämlich u.a. den pünktlichen Feierabend (III, S. 32 ff.). Sehr gerne würde sie bspw. Systemberaterin für WORD PERFECT werden (III, S. 24), am liebsten dabei fest von einem Großbetrieb angestellt. Bei Y gibt es eine Systemberaterin einer anderen Softwarefirma, die mittlerweile fest von Y übernommen worden ist (III, S. 25). Um so etwas zu erreichen, müßte man nach Meinung von E vermutlich zunächst einmal Schulungsleiterin bei der Softwarefirma werden. Ein Problem könne sich für sie dadurch ergeben, daß sie als noch zu jung dafür befunden würde, als daß man ihr so etwas zutrauen könnte. Das Angebot einer festen Stelle bei Y würde sie bei einem entsprechenden Vorgesetzten auch annehmen (III, S. 26 f.). Sie kann sich bereits während der Projektlaufzeit an innerbetrieblichen Stellenausschreibungen von Y beteiligen.

B5: Betriebswechsel mit anschließender abwicklungstechnischer Tätigkeit: Berufliche Sackgasse trotz Weiterbildung

Als Fallstudie soll hier der Berufsverlauf einer jungen Bürokauffrau (BK1) geschildert werden, die ihre betriebliche Ausbildung in einem Steuerberaterbüro absolviert hat.

H lernt nach ihren Aussagen innerhalb ihrer betrieblichen Ausbildung so gut wie nichts, muß lediglich lapidare Arbeiten erledigen, Formulare ausfüllen und Ablage machen. Sie kann hierbei keinerlei DV-Kenntnisse erwerben und hat auch nichts mit dem vorhandenen DATEV-System zu tun (I, S. 3). Sie erlernt zwar das "Bürohandwerk" in dem Sinne, daß sie häufig an der Schreibmaschine sitzt (I, S. 5), fühlt sich jedoch im Betrieb regelrecht "zur Unselbständigkeit" erzogen (I, S. 12). H versteht sich überhaupt nicht mit einer älteren Sekretärin, die aber gleichzeitig großen Einfluß auf die Ausbildung und deren Inhalte hat (I, S. 8). Insgesamt wird die Ausbildung als "Alptraum" empfunden und führt sogar zu ernsthaften Magenbeschwerden, die eine ärztliche Behandlung erfordern (I, S. 23). H steht im Betrieb immer im Schatten ihrer Vorgängerin, die alles besser gemacht und auch die Ausbildung mit der Note Eins abgeschlossen hat, während H nur eine Drei erreicht (I, S. 24).

Die in der Berufsschule vermittelten Kenntnisse haben nichts mit ihrer betrieblichen Tätigkeit zu tun (I, S. 3). Der DV-Berufsschulunterricht macht ihr Spaß, denn sie erwirbt dort einige Grundkenntnisse über die DV, und es werden kleine Programme erstellt. Allerdings werden nur ganz einfache Themen behandelt und aus der Sicht von H zu wenig, um den heutigen Ansprüchen in diesem Bereich zu genügen (I, S. 4).

Während der Ausbildung hätte sie gern an Weiterbildung im Bereich DV teilgenommen, dies wird allerdings von Seiten des Betriebes in keiner Weise unterstützt. Die Steuerfachgehilfen werden bezüglich der Weiterbildungsteilnahme und -förderung bevorzugt (I, S. 4). Die Probandin nimmt lediglich an einem Kurs über Lohnwesen bei einer Krankenkasse teil (I, S. 6). Gleichzeitig nennt sie bei den in ihrer Sicht arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen DV-Kenntnisse an erster Stelle. Des weiteren hält sie Fremdsprachenkenntnisse, aber auch die abgelegte Sekretärinnenprüfung bei der IHK für wichtig (I, S. 14).

Eine Übernahme wird ihr vom Ausbildungsbetrieb nur zur Überbrückung für drei Monate angeboten, für die Zeit danach herrscht am Ende der Ausbildung zunächst Ungewißheit (I, S. 11 f.). Ihr liegt zwar das Stellenangebot einer Zeitarbeitsfirma vor, sie betrachtet dies jedoch eher als Notlösung, um wenigstens Berufserfahrung sammeln zu können (I, S. 13). Ihr oberstes Ziel ist das Erreichen einer festen Stelle (I, S. 14). Die weiteren beruflichen Ziele bestehen darin, in einem größeren Unternehmen mit einem umfangreichen Tätigkeitsfeld und Aufstiegschancen zu arbeiten (I, S. 5), einen selbstverantwortlichen Arbeitsbereich zu haben und vielleicht einmal die Leitung einer Abteilung zu übernehmen; dabei orientiert sie sich an ihrer älteren Schwester (I, S. 17), die diese Ziele bereits erreicht hat und sie deshalb nicht als unrealistisch erscheinen läßt (I, S. 18). Ein bereits lange gehegter Traumberuf, nämlich Fremdsprachenkorrespondentin (I, S. 10), wirkt sich bei den beruflichen Wünschen weiterhin aus: H würde gern in einem Bereich tätig werden, der mit Fremdsprachen zu tun hat, bspw. im Reisebüro arbeiten (I, S. 20). Sie würde deshalb gern Sprachkurse absolvieren, die sie aber in Geldschwierigkeiten bringen (I, S. 9). Weiterbildung insgesamt stellt für die Probandin immer auch ein finanzielles Problem dar, sie fühlt sich in diesem Bereich auf Zuschüsse angewiesen (I, S. 18).

Berufstätigkeit hat für H am Ende ihrer Ausbildung nicht nur einen instrumentellen Wert, sondern soll Freude machen, insbesondere aber kein Magendrücken verursachen (I, S. 22). Sie möchte zwar keine völlige Überlagerung des Lebens durch den Beruf (I, S. 21), aber dennoch dauerhaft berufstätig sein; das "finanzielle Überleben" und die Erfüllung bestimmter Konsumwünsche spielen dabei eine nicht unbedeutende Rolle. Unabhängigkeit in Geldfragen ist ihr auch im Hinblick auf eine Familiengründung, die zu diesem Zeitpunkt nicht geplant ist, wichtig, so daß sie auch während einer solchen Zeit ihre Berufstätigkeit nicht völlig aufgeben will (I, S. 23).

Aus den drei Monaten der Übernahme im Ausbildungsbetrieb werden aufgrund einer erfolgreichen Bewerbung lediglich drei Wochen. In diesen Wochen füllt H jeweils den ganzen Tag Steuererklärungen aus, lernt also nichts dazu, verrichtet weiterhin die Tätigkeiten, die ihr aus der Ausbildung gut bekannt sind. Die Trennung vom Betrieb geschieht in gegenseitigem Einvernehmen (II, S. 1. u. 2). Von der neuen Stelle erfährt sie durch eine Freundin und bewirbt sich dort erfolgreich. Es handelt sich um eine junge Tochterfirma eines Großkonzerns im Bereich Transportgewerbe Schifffahrt mit zunächst dreißig, später vierzig Beschäftigten (II, S. 4). Die Probandin wird dort als Stenokorrespondentin (II, S. 5) angestellt. Wichtige Qualifikationen bei der Einstellung sind Kenntnisse in Steno, Schreibmaschine sowie gute Kenntnisse in Deutsch und Englisch (II, S. 25). Bei der Tätigkeit handelt es sich hauptsächlich um Schreibtätigkeit vom Band, davon 80 % in englischer Sprache (II, S. 2), aber auch um das Ausfüllen von Formularen, Telex, Fax und Postbearbeitung (II, S. 5). Sie ist bei ihrer Arbeit für mehrere Vorgesetzte zuständig (II, S. 18). Die Tätigkeit selbst erweist sich als nicht sehr anspruchsvoll, aufgrund der netten Kollegen und des guten Arbeitsklimas (II, S. 5), für das auch seitens des Betriebes etwas getan wird (II, S. 6), beurteilt die Probandin den erfolgten Betriebswechsel jedoch positiv und ist zufrieden (II, S. 15). Zwar empfindet H die Schifffahrtsbranche als ein interessantes neues Gebiet und kommen ihr die Sprachanforderungen entgegen (II, S. 6), dennoch ist bei ihr anfänglich in dem neuen Betrieb eine starke Verunsicherung vorhanden, weil sie im Ausbildungsbetrieb wenig gelernt hat. Zudem handelt es sich um eine völlig andere Branche, und es befinden sich einige, ihr bis dahin unbekannte technische Geräte im Arbeitsumfeld (II, S. 5). Die Kollegen erweisen sich

als sehr nett und helfen ihr bei Problemen, allerdings stellt sich die Situation durch "viel Arbeit für wenig Leute" oftmals sehr hektisch dar (II, S. 3). Die Erklärungen erfolgen jedoch oft samt Hintergrundinformationen und Nachschlagemöglichkeiten, so daß sie ihren unmittelbaren Tätigkeitsbereich bald relativ selbständig behandeln kann (II, S. 7 f.). H betont: "Die wollen, daß man weiß, was man macht, und das auch versteht, man bekommt den ganzen Arbeitsablauf nähergebracht" (II, S. 8). Für H ist es wichtig, die Arbeitszusammenhänge zu verstehen, damit ihr die Arbeit Spaß macht (II, S. 27). Allerdings bemerkt die Probandin auch, daß man eigentlich für eine derartige Tätigkeit eine spezielle Ausbildung benötigt (II, S. 13), im Hinblick auf diese Tätigkeit würde sie deshalb - noch einmal vor die Wahl gestellt - eine Ausbildung als Speditionskauffrau absolvieren (II, S. 27). Sie fühlt sich zwar in mehrere Bereiche inhaltlich eingeführt, aber Fachwissen habe sie nicht (II, S. 19). Es sei schwer, sich während der Arbeit allein über Fragen und Erklärungen die ganzen Kenntnisse anzueignen, die andere Mitarbeiter während ihrer Ausbildung drei Jahre lang systematisch vermittelt bekommen (II, S. 27). Dennoch sieht sie ihre Situation im Betrieb als Herausforderung, beurteilt die Möglichkeiten, etwas dazuzulernen als positiv; insbesondere wenn sie an ihren Ausbildungsbetrieb zurückdenkt, empfindet sie eine hohe Zufriedenheit mit der aktuellen Lage (II, S. 27). Zwar besteht ihre derzeitige Tätigkeit aus dem etwas stupiden Schreiben von Versandinstruktionen (II, S. 8), dennoch überwiegen eindeutig die positiven Eindrücke. Diese ergeben sich auch im Weiterbildungsbereich. So absolviert H zum Zeitpunkt des zweiten Interviews auf eigene Initiative hin einen Englischkurs bei einer privaten Sprachschule, weil sie Fremdsprachenkauffrau werden möchte. Der Betrieb ist dabei bereit, die Gesamtkosten zu übernehmen, obwohl diese sich als ziemlich hoch erweisen (II, S. 6). Die zunächst private Initiative der Sprachweiterbildung beruht auf der Hoffnung, sich beruflich inhaltlich und finanziell verbessern zu können, bspw. über die Möglichkeiten des Kundenverkehrs mit ausländischen Kunden oder eigenständigen Übersetzungen und Entwürfen von Briefen (II, S. 20). Der Englischkurs soll ihr helfen, den Test für eine Ausbildung zur Fremdsprachenkauffrau zu absolvieren, den sie beim ersten Mal nicht besteht (II, S. 21). Die Sprachschule bringt ihr inhaltlich sehr viel (II, S. 22). Anschließend möchte sie die genannte Ausbildung beginnen, die insgesamt zwanzig Monate dauern wird, mit zwei Schulungsterminen pro Woche (II, S. 21).

Nach der Neuanschaffung von Computern und Programmen, die zu Beginn noch Mangelware sind - man muß anfangs Schlangestehen beim Briefeschreiben (II, S. 9) -, wird zunächst seitens des Betriebes nicht daran gedacht, daß es auch eine Zeit dauert, bis die Mitarbeiter mit den neuen Geräten und Systemen umgehen können. Schließlich werden die betreffenden Mitarbeiter zu Einführungskursen der Softwarevertriebsfirma geschickt (II, S. 9). Diesen Kurs, der insgesamt drei Tage dauert und vom Betrieb finanziert wird, beschreibt die Probandin als sehr positiv: Da zu viele Teilnehmer dabei sind, die keinerlei Vorstellungen von DV haben, werden zunächst die Geschichte der DV und einige Grundbefehle behandelt. Anschließend erfolgt das Lernen direkt anhand von Programmen (Multiplan und Textverarbeitung). Schrittweise und anhand vieler praktischer Beispiele werden von der Dozentin selbst trockene Inhalte gut vermittelt. Anschließend müssen Aufgaben selbständig gelöst, schließlich im Betrieb selbst die Beispiele noch einmal nachvollzogen werden (II, S. 9-11). Eine Woche später erfolgt ein Besuch der Dozentin im Betrieb, wo jeder einzelne Mitarbeiter bzw. Teilnehmer noch einmal auf Probleme angesprochen wird und Tricks für den Umgang mit den Programmen verraten werden, "war ganz toll" (II, S. 12). Ein Zeugnis für die Teilnahme gibt es ebenfalls.

Im Laufe der Zeit sollen in gleicher Weise Fortgeschrittenenkurse besucht werden; Englischkurse sind ebenfalls geplant (II, S. 11). "Der Betrieb ist nicht knauserig, wenn es um Weiterbildung geht" (II, S. 23). Selbst Fortbildungen zur Fremdsprachenkorrespondentin sind nach Kollegenerfahrung möglich, allerdings stellt der Betrieb hierbei die vertragliche Bindung der Mitarbeiter als Bedingung; H möchte jedoch unabhängig vom Betrieb bleiben (II, S. 23), deshalb sind ihr bei der Weiterbildung Zertifikate sehr wichtig (II, S. 24). Bei den Angeboten von Sprachkursen sieht die Probandin eine deutliche Polarisierung auf dem Weiterbildungsmarkt: Es gibt billige Angebote auf einem niedrigen Niveau, bspw. bei der VHS, und auf der anderen Seite gute Sprachschulen, die aber so teuer sind, daß man schon gut verdienen muß, um daran teilnehmen zu können (II, S. 28 f.).

Abgesehen von der geplanten Ausbildung zur Fremdsprachenkauffrau, auf die sie sich bereits vorbereitet (II, S. 20 f.), ist es das Ziel von H, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen, die etwas mit Sprachkenntnissen zu tun hat (II, S. 22). Den momentanen Arbeitsplatz sieht sie für sich als eine Art Durchgangsstation, denn im Betrieb gibt es sehr wenige Möglichkeiten beruflich weiterzukommen (II, S. 21). H würde gern auch für ein bis zwei Jahre ins Ausland gehen, um eine Fremdsprache besser zu erlernen (II, S. 22). Auch einen Betriebswechsel könnte sie sich vorstellen, um in der Abteilungsabteilung eines Betriebes zu arbeiten. Die Chancen dafür glaubt sie durch nachgewiesene Sprachkurse (Zertifikate) und Auslandsaufenthalte erhöhen zu können (II, S. 25). Das erste Ziel der Probandin ist jedoch, zunächst einmal Berufserfahrung zu sammeln und Kenntnisse in der neuen Branche (Schifffahrt) zu vertiefen (II, S. 26). Kenntnisse im DV-Bereich sind in ihrer Einschätzung eine der Grundvoraussetzungen bei Bewerbungen um Arbeitsplätze; manche Betriebe schulen zwar ihre Mitarbeiter selbst, oft sehen sie es jedoch lieber, wenn Grundvoraussetzungen im DV-Bereich vorhanden sind (II, S. 26). Privat möchte H mit ihrem Freund zusammenziehen, wobei beide berufstätig bleiben wollen. H will keine Hausfrau werden, schließt es aber auch nicht endgültig aus (II, S. 30).

Auch zwei Jahre nach der Ausbildung ist die Probandin weiterhin in der Schifffahrtsspedition tätig. Die Tätigkeit selbst hat sich dabei nicht verändert. Mittlerweile ist allerdings alles Routine geworden, nichts bereitet mehr Probleme oder ruft besondere Anforderungen hervor (III, S. 2 ff.). Die Tätigkeit wird immer mit Hilfe der DV, insbesondere der Textverarbeitung und manchmal Multiplan, erledigt. Da es innerhalb des Betriebes weder gehaltsmäßig noch von den Arbeitsinhalten her gesehen Aufstiegs- bzw. Veränderungsmöglichkeiten gibt, faßt H einen Betriebswechsel ins Auge (III, S. 5 f. u. 20). Innerhalb des Betriebes kommen nur Speditionskaufleute in Sachbearbeiterpositionen. Sie müßte also zu diesem Zweck eine weitere Ausbildung oder eine Zusatzausbildung machen, will sich aber nicht inhaltlich so auf den Speditionsbereich festlegen (III, S. 6 f.). Somit verfolgt sie die Strategie, eine Veränderung oder einen Aufstieg über einen Betriebswechsel zu erreichen. Eine konkrete Bewerbung auf eine in der Zeitung ausgeschriebene Stelle als Sekretärin läuft bisher sehr vielversprechend. Es hat sich als vorteilhaft erwiesen, daß sie Englisch und DV-Kenntnisse nachweisen kann. Ein Termin für ein Vorstellungsgespräch steht bereits fest (III, S. 17 f.). Von der neuen Stellung verspricht bzw. erhofft sie sich ein höheres Gehalt und ein breiteres und selbständigeres Tätigkeitsfeld (III, S. 18). Nach der unzureichenden betrieblichen Ausbildung sei sie zum Zeitpunkt des Überganges von der Ausbildung in die Berufstätigkeit froh gewesen, daß überhaupt ein Betrieb an ihrer Beschäftigung interessiert war. In dieser Situation habe sie äußerst niedrige Gehalts-

forderungen gestellt - sogar der Personalrat sei daraufhin eingeschritten, weil das vereinbarte Gehalt unter Tarif gelegen habe. Aus dieser niedrigen Gehaltsstufe kommt sie jetzt ohne einen Betriebswechsel nicht heraus (III, S. 20 f.). Sie erwartet außerdem, daß sie sich an einem neuen Arbeitsplatz durch die Bewältigung neuer Arbeitsanforderungen weiterqualifizieren kann, genau wie sie es bei ihrer jetzigen Tätigkeit getan hat (bis sie schließlich alles routinemäßig beherrschte und es nicht mehr inhaltlich weiterging). Für die eventuelle neue Tätigkeit schätzt sie die Relevanz von Ausbildungsinhalten ähnlich gering ein wie bisher (III, S. 19). Der neue Betrieb wäre ebenso wie bisher eine Tochterfirma des Großkonzernes. Das ist für sie wichtig, da sie für ihre berufliche Zukunft bessere Möglichkeiten in der Peripherie eines Großkonzernes sieht.

Den begonnenen, relativ aufwendigen Sprachkurs macht H noch zu Ende, aber nur, weil sie nichts abbrechen will, was sie einmal angefangen hat. Es erweist sich als sehr anstrengend, zweimal wöchentlich nach der Arbeit noch den Kurs zu besuchen. Aufgrund langer Fahrzeiten muß sie an diesen beiden Wochentagen überpünktlich den Arbeitsplatz verlassen und wird dort "schräg angeschaut", weil so etwas im Betrieb unüblich ist. Den geplanten anschließenden Kurs als Fremdsprachensekretärin (ebenfalls bei der Sprachschule) beginnt sie nicht mehr, auch den Aufnahmetest macht sie nicht noch einmal mit. Diese Ausbildung würde über eineinhalb Jahre dauern, der Streß würde also in gleicher Weise fortgesetzt. Hinzu kämen hohe finanzielle Belastungen (III, S. 22 ff.).

Die Probandin nimmt an Weiterbildungskursen im Bereich DV teil, die vom Betrieb angeboten werden. Z (= Name des Konzerns, bei dessen Tochterfirma sie beschäftigt ist) hat einen Vertrag mit einer Softwarevertriebs- und Schulungsfirma, zu der die Mitarbeiter bei Bedarf geschickt werden. H nimmt teil an Kursen in Textverarbeitung (TEX-ASS), MULTIPLAN und HAVARD GRAPHICS (III, S. 7 ff.). Die Kurse dauern jeweils einen Tag, sind interessant, allerdings sehr kurz. Es ist kaum Zeit vorhanden, um etwas auszuprobieren (III, S. 9). Textverarbeitung ist für sie langweilig, da sie vieles von dem, was vermittelt wird, schon weiß (III, S. 10 f.). Bei Multiplan kann sie ein wenig auf dem aufbauen, was sie in der Berufsschule gelernt hat (III, S. 13). Harvard Graphics ist als Programm sehr interessant. Allerdings spielt es bei ihrer Tätigkeit keine Rolle (III, S. 9 f.). Nach allen Kursen gibt es Teilnahmezertifikate (III, S. 11). Zur Teilnahme an Weiterbildung: Die Betriebsleitung bestimmt, wer an den Kursen teilnimmt. Die Entscheidung erfolgt unter dem Gesichtspunkt der unmittelbaren Arbeitsanforderungen. Die Teilnahme von H am Harvard-Graphics-Kurs kommt auf eigenes Drängen hin zustande, dem der Vorgesetzte nachgibt (III, S. 15 f.). Im Hinblick auf Weiterbildung entwickelt die Probandin die Einstellung: Alles mitnehmen, was man bekommen kann, es erhöht die Chancen im Hinblick auf die eigene berufliche Zukunft (III, S. 16). Bei der aktuellen Bewerbung hat sie bereits gemerkt, daß ihre Bewerbungsmappe bereits sehr umfangreich ist. Bei der Bewerbung sei auch genau gefragt worden, mit welchen Programmen sich die Probandin auskenne (III, S. 17). Im Betrieb gibt es zwei DV-Fachleute, die man bei Bedarf (Problemen) ansprechen kann (III, S. 15). Weiterbildungsinteresse äußert H noch an einem IHK-Kurs zur Sekretärin (III, S. 19), aber auch an Sprachkursen, sofern sie durch den Betrieb auch in zeitlicher Hinsicht gefördert werden (III, S. 24).

Berufstätigkeit bedeutet für H vor allem Selbständigkeit, ein Kinderwunsch besteht noch nicht (III, S. 26 f.). Es ist ihr wichtig, beruflich weiterzukommen (III, S. 20). Eine reine Hausfrauentätigkeit könnte sie sich nicht vor-

stellen (III, S. 27). Anfang 1991 bezieht die Probandin mit ihrem Freund, der ebenfalls in der derzeitigen Firma tätig ist - er nimmt dort eine Position unterhalb der Abteilungsleiterenebene ein (III, S. 25) -, eine gemeinsame Wohnung (sehr modern, aufwendig eingerichtet).

C1: Betriebs- und Berufswechsel, Weiterbildung am Arbeitsplatz

Die Probandin (BK13) absolviert den betrieblichen Teil ihrer Berufsausbildung in einem Großunternehmen des Industriehandels. Sie durchläuft dabei nach eigenen Angaben alle Abteilungen mit einer Verbleibsdauer von jeweils drei bis vier Monaten (I, S. 5). In den ersten beiden Jahren verrichtet sie allerdings meist Bürohilfstätigkeiten, wie Ablage, Sortieren, Kopieren, Abheften und lernt dabei nur wenig (I, S. 5-6). Weder verrichtet sie in dieser Zeit Sachbearbeitertätigkeit, noch wird ihr diese in den Abteilungen erklärt (I, S. 6). Dies geschieht erst im dritten Ausbildungsjahr bspw. in der Finanz- und der Kontokorrentbuchhaltung und wird dann sehr positiv von J bewertet (I, S. 7). Obwohl nahezu in jeder Betriebsabteilung mit DV gearbeitet wird (I, S. 20), verrichtet sie erst in dieser Zeit Sachbearbeitertätigkeit am Computer. In der betriebsinternen DV-Abteilung besteht ihre Tätigkeit allerdings ausnahmslos in der Erfassung von Daten (I, S. 7). Es wird mit betriebseigenen Programmen gearbeitet, die Vermittlung der notwendigen informationstechnischen Qualifikationen erfolgt mittels Anlernung am Arbeitsplatz durch Kollegen; dabei wird kein Hintergrundwissen vermittelt, sondern es werden lediglich die für die unmittelbare Tätigkeit notwendigen Arbeitsschritte erklärt (I, S. 10). Die Tätigkeiten am Computer erweisen sich als nicht sonderlich schwierig. Die Programme sind leicht handhabbar, und die notwendigen Arbeitsschritte wiederholen sich laufend (I, S. 8). Aufgrund der speziellen Programme hält J ihre DV-Kenntnisse für sehr betriebspezifisch (I, S. 14). In der Berufsschule werden DV-Kenntnisse im Rahmen der Organisationslehre vermittelt. Dazu gehört das Schreiben und die Eingabe einfacher Programme und die Arbeit mit diesen Programmen. Sieben bis acht Schulstunden werden am PC verbracht. (I, S. 4). Die Berufsschule sieht die Probandin als Prüfungsvorbereitungsinstanz, während sie die Inhalte für die berufliche Tätigkeit nur begrenzt benötigt, zum Teil weil der Stoff nicht betriebsbezogen vermittelt wird (I, S. 4). Lücken in ihrer Ausbildung sieht die Probandin vor allem im Bereich Personalwesen und Buchhaltung (I, S. 15). Außer einem Intensivkurs zur Prüfungsvorbereitung gibt es während der Ausbildung im Betrieb keine Weiterbildungsmaßnahmen (I, S. 1). DV-Kurse werden lediglich für Angestellte der DV-Abteilung (I, S. 8), nicht jedoch für Auszubildende angeboten (I, S. 23). Dabei hätte die Probandin gern an solchen DV-Lehrgängen teilgenommen, hat sich aber nicht darum gekümmert (I, S. 8 f.). Sie hält nämlich DV-Kenntnisse in ihrem Beruf, aber auch berufsübergreifend im Büro für wichtig (I, S. 18 f.) und sieht auch für die Zukunft eine immer weitere Verbreitung der neuen Technologien in immer mehr Betrieben (I, S. 20). Aufgrund der technologischen Entwicklung schätzt sie die Bedeutung des Weiterbildungsbereiches als sehr hoch ein (I, S. 23). Sie erfährt die DV im Ausbildungsbetrieb als arbeitsleichternd und -effektiverend, hat aber bei der reinen Dateneingabetätigkeit auch eine starke Belastung bei einer Dauertätigkeit am Computer erfahren (I, S. 21). Nach der Ausbildung liegt ihr ein Übernahmeangebot in eine befristete Beschäftigung (mit der Möglichkeit der Verlängerung) vom Ausbildungsbetrieb vor, allerdings hätte sich aufgrund betriebsinterner Umstrukturierungen ein weiterer Arbeitsweg mit langen Fahrzeiten ergeben. Daher wechselt sie den Betrieb und

beginnt eine Tätigkeit bei einer Bank. Sie strebt nach eigenen Worten also einen neuen "Berufszweig" an (I, S. 25). Die neue Stelle erhält sie über persönliche Beziehungen. Beim Bankwesen handelt es sich um eine alte Wunschbranche von J, denn sie hätte gern eine Ausbildung in dieser Branche gemacht, hat aber zur damaligen Zeit die Bewerbungsfristen versäumt (I, S. 10 f.). Somit ist sie mit ihrer Übergangssituation sehr zufrieden (I, S. 16). Wie es mit ihrer beruflichen Entwicklung bei der Bank weitergehen wird, weiß sie am Ende ihrer Ausbildung noch nicht genau, sie möchte zunächst einmal sehen, was in dem neuen Betrieb und Beruf verlangt wird (I, S. 25). Nach dem Beginn als Kassiererin könnte sie sich vorstellen, betriebliche Fortbildungskurse zu besuchen, um eine Tätigkeit im Büro der Bank zu erreichen (I, S. 17). Am Ende ihrer Ausbildung plant die Probandin, auf jeden Fall langfristig berufstätig zu sein (I, S. 24).

Sechs Wochen nach Ausbildungsende vollzieht die Probandin den Wechsel zur Bank, der für sie einen Branchen-, Betriebs- und Berufswechsel gleichzeitig bedeutet; alles ist neu (II, S. 1). Sie ist als kaufmännische Angestellte bei der Bank beschäftigt (II, S. 3). Zunächst beginnt eine sechsmonatige Anlernphase für eine Tätigkeit in den Bereichen Kasse und Kontoführung (II, S. 2). Dabei handelt es sich um "keine richtige Ausbildung", sondern um ein Anlernen durch Kollegen. Dies gilt auch für den Bereich des DV-Kassensystems (II, S. 3). Sie nimmt im ersten Berufsjahr an keinerlei organisierter Weiterbildung teil. Weder wird sie von der Bank verpflichtet noch kümmert sie sich selbst um eine Teilnahme. Die erworbenen Kenntnisse reichen für die Tätigkeit aus (II, S. 8). Nach sechs Monaten übernimmt sie eine Tätigkeit in einer "Dispo-Gruppe", was bedeutet, daß sie bei Bedarf - also Personalausfällen und -engpässen - als Springerin für den Bereich Kasse und Kontoführung in verschiedenen Filialen arbeitet (II, S. 2). Diese Zeit ist für J nach ihren Angaben sehr aufschlußreich, weil überall etwas unterschiedlich gearbeitet wird (II, S. 3), aber auch schwierig dadurch, daß sie laufend neue Kollegen hat (II, S. 9). Anfang April nimmt sie einen festen Arbeitsplatz als Kassiererin in einer Duisburger Filiale ein (II, S. 2). Bis zu diesem Zeitpunkt fühlt sich J in der Bank noch als eine Art Auszubildende, weil sie vieles lernen muß (II, S. 4). Auf die Stelle als Kassiererin mit einem festen Arbeitsplatz muß J sich ganz formal bewerben (II, S. 3). Bei der Tätigkeit hat die Probandin laufend mit dem DV-Kassensystem umzugehen. Dabei greift sie problemlos auf die während der Anlernung in der Bank erworbenen Kenntnisse zurück. Durch den übersichtlichen Aufbau des Programms gelingt die Tätigkeit auch ohne einen speziellen Kurs (II, S. 6). Die DV-Kenntnisse aus der Ausbildung kann sie nicht unmittelbar verwenden, da es sich um andere Computer, andere Systeme und andere Programme handelt. Allerdings habe ihr die Ausbildung diesbezüglich geholfen, eine gewisse Hemmschwelle zu überwinden (II, S. 6). Auch andere Ausbildungskenntnisse kann sie nur begrenzt verwenden, allenfalls so etwas wie "allgemeine Büroangelegenheiten" und Dinge wie Wechsel- und Zahlungsverkehr, Daueraufträge, Lastschriften und ähnliches (II, S. 7). Bezüglich der Weiterbildung gibt es seitens des Betriebes zunächst keine konkreten Angebote (II, S. 9). Zwar gebe es bei der Bank von Zeit zu Zeit interne Schulungen, aber als Kassiererin hat sie das Problem, immer anwesend sein zu müssen und nur mit Schwierigkeiten einmal ein paar Stunden oder einen Tag fehlen zu können, weil eine Vertretung kompliziert wird aufgrund einer notwendigen genauen Kassenübergabe. In allen anderen Bereichen der Bank seien Vertretungen leichter möglich (II, S. 10 f.). Für eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit fehlt J die Zeit, die Lust, aber auch die Energie, nach getaner Arbeit noch geistig tätig werden zu müssen (II, S. 12). So kommt Wei-

terbildung für sie nur während der Arbeitszeit in Frage. Das bedeutet innerbetriebliche Weiterbildung, weil die Bank eigene Angebote in diesem Bereich bietet (II, S. 13). Die Probandin hält Weiterbildung insbesondere im Zusammenhang mit dem technischen Fortschritt für wichtig, Neues müsse gesehen und erfahren werden (II, S. 17). Gleichzeitig kann sich J vorstellen, daß Weiterbildung Arbeitsmarktchancen erhöhen könnte, kann aber keine genaueren Angaben darüber machen (II, S. 17 f.). Bei der Bank herrscht insgesamt ein weiterbildungsförderndes Klima, man werde auch von Vorgesetzten auf innerbetriebliche Schulungen angesprochen (II, S. 19). Die Probandin erlebt ihr neues Beschäftigungsfeld sehr positiv. Besonders gefällt ihr im Vergleich zum Ausbildungsbetrieb der immer auch vorhandene Kontakt zu Kunden, die angenehmere Arbeitszeit, das gute Arbeitsklima und der höhere Lohn bei der Bank (II, S. 2). Ihre Vorstellungen und Wünsche seien in Erfüllung gegangen (II, S. 9). Aufgrund ihrer Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit strebt J keinen weiteren Betriebs- oder Branchenwechsel (II, S. 15), aber auch keinen anderen Tätigkeitsbereich oder beruflichen Aufstieg an (II, S. 16). Ein Aufstieg wäre innerhalb der Bank in zwei Richtungen möglich: Einerseits in die Buchhaltung zu gehen, was sie ablehnt, weil dabei der Kundenverkehr entfallen würde, andererseits über innerbetriebliche Seminare Kundenberater zu werden. Dabei würde den Seminaren zunächst wieder eine Tätigkeit in der Dispo-Gruppe (als Springer) folgen und anschließend eine Bewerbung auf eine freiwerdende Stelle notwendig (II, S. 14 f.).

Auch im zweiten Berufsjahr ist J nach wie vor in der gleichen Filiale der Bank als Kassiererin tätig. Die Tätigkeit selbst hat sich kaum verändert (III, S. 1). Allerdings gibt es jetzt einen zweiten Kassierer, der bereits älter ist und eher die Routinefälle übernimmt, während sie - dies ist eine informelle Arbeitsaufteilung - eher Sonderfälle und Fälle, die nicht so häufig vorkommen, bearbeitet. Für die Probandin bedeutet dies eine Entlastung durch den Kollegen. Ihre eigene Arbeit wird dadurch abwechslungsreicher, da sie bspw. am Kundenschalter (Kontoführung etc.) mit einspringt, wenn dort viel zu tun ist (III, S. 14 ff.). Die für diese Arbeiten notwendigen Kenntnisse seien ihr ebenfalls im Rahmen der Einarbeitungsphase vermittelt worden (III, S. 13 u. 16). Als Belastung ihrer Tätigkeit empfindet die Probandin die Verantwortlichkeit für die genaue Kassenabrechnung. Fehler dürften zum einen nicht häufig vorkommen und führen zum anderen notwendigerweise zu einer Fehlersuche, die parallel zur eigentlichen Arbeit geschehen müsse, da die Abrechnung immer erst am nächsten Morgen gemacht werde. Mit der Zeit sei allerdings auch die Fehlersuche zur Routine geworden. Bei Fehlern größeren Ausmaßes löse man eine Revision aus, dies sei aber bei ihr noch nicht vorgekommen. Kleinere Fehler dagegen seien weniger problematisch (III, S. 18 ff.). Der Anteil der aus der Ausbildung verwertbaren Qualifikationen erweist sich bei der Banktätigkeit als sehr gering: Lediglich die Bildschirmtätigkeit als solche, Ablage und Teile des Faches Wirtschaftslehre spielen eine Rolle (III, S. 22 f.)

Die Tätigkeit an der Kasse wird vollständig mit Hilfe von DV ausgeführt. Es handelt sich um insgesamt drei Programme, zwischen denen gewechselt wird (III, S. 11 ff.). Besondere Anforderungen ergeben sich daraus, daß man z.T. fünfstellige Zahlen auswendig können müsse, um in dem jeweiligen Programm weiterarbeiten zu können (III, S. 9). Allerdings gebe es Listen, auf denen man nachschauen, und Kollegen, die man fragen kann. Nachschlagewerke sind ebenfalls vorhanden, aber bei der direkten Arbeit an der Kasse (Arbeitssituation mit Kun-

denverkehr) seien sie nicht handhabbar (III, S. 8 f.). Bei ernsthaften Problemen gebe es zwei DV-Mitarbeiter in der Zentrale, die man ansprechen könne (III, S. 9).

J nimmt im zweiten Berufsjahr bei der Bank an einem Seminar, dem betriebsinternen Lehrgang "Kasse 1", teil. In dem mehrtägigen, von professionellen Dozenten (III, S. 5) durchgeführten Kurs, für dessen Teilnahme eine einjährige Kassierertätigkeit Voraussetzung ist, werden allerdings Themen angesprochen, die es bereits bei einer Tätigkeit an der Kasse, also vorher, zu beherrschen galt (III, S. 1 ff.). Der Lehrgang "Kasse 2" soll im laufenden Jahr folgen und erfahrungsgemäß inhaltlich effektiver sein (III, S. 3). Für die Teilnahme erhalten die Beschäftigten kein Zertifikat. Auch ist keine Gehaltsverbesserung mit der Teilnahme verbunden (III, S. 3), zu der die Mitarbeiter im übrigen verpflichtet werden (III, S. 4). Im Betrieb erscheint jedes Jahr eine Liste mit innerbetrieblichen Seminaren. Der jeweilige Vorgesetzte entscheidet über eine Teilnahme, abhängig von der Tätigkeit des jeweiligen Mitarbeiters (III, S. 4). Im Betrieb gebe es keinerlei DV-Kurse für ihren Tätigkeitsbereich (III, S. 28). Bei der halbjährigen Einarbeitung nach der Übernahme durch die Bank sei sie allerdings genügend auf ihre Tätigkeit vorbereitet worden, könne mit den DV-Programmen mittlerweile gut umgehen (III, S. 30) und kenne die Programmm Zusammenhänge. Insgesamt gesehen lerne man vieles (nicht nur DV) erst bei der Arbeit selbst. Durch das gute Verhältnis untereinander seien für sie selbst auch Fragen an Kollegen jederzeit möglich (III, S. 7).

An einer Weiterbildung zur Kundenberaterin hat die Probandin kein Interesse mehr, da bei einer Tätigkeit als Kundenberater viele Überstunden anfallen und die Gehaltsverbesserung sich mit DM 400,- in Grenzen halten würden (III, S. 24 f.). Ein anderer beruflicher Aufstieg kann sich dadurch ergeben, daß die Kassiererin in der Hauptverwaltung in fünf Jahren in Ruhestand geht. Deren Nachfolge anzutreten, wäre für J eine interessante Möglichkeit und berufliche Perspektive (III, S. 26 ff.). J würde gern, aber nicht um jeden Preis beruflich aufsteigen. Sie fühlt sich weiterhin arbeitsinhaltlich und -atmosphärisch gesehen sehr wohl (III, S. 5). Gerade der Kundenverkehr gefällt ihr gut.

Berufstätigkeit bedeutet für sie insbesondere, Abwechslung zu haben. Der Beruf ist für sie wichtig, aber nicht das Wichtigste. Freizeit bedeutet J ebenfalls viel (III, S. 25). Die Familienpläne liegen für sie zeitlich noch weit weg. Dennoch plant sie auch als spätere Mutter zumindest einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen (III, S. 32).

C2: Betriebswechsel, berufliche Spezialisierung, Ausstieg aus dem Beruf

Bei SCH (BK14) handelt es sich um einen jungen Bürokaufmann, der seine Berufsausbildung in einem Großunternehmen der Stahlindustrie absolviert. Dabei macht er in den Betriebsabteilungen sehr unterschiedliche Erfahrungen. Negativ erfährt er insbesondere die mangelhaften Erklärungen über die Arbeitszusammenhänge (I, S. 9), bezogen auf die jeweils zu erledigenden Teilaufgaben (I, S. 2). Ausbildungsbeauftragte sind lediglich mit Arbeitszuteilung beschäftigt und haben wenig Zeit für Erklärungen (I, S. 10). Zu den theoretischen Ausbildungsinhalten wird in den Abteilungen keine Verbindung hergestellt (I, S. 11). Gute Erfahrungen macht SCH in Abteilungen, in

denen er in die abteilungsspezifische Sachbearbeitung einbezogen wird und dabei durch Nachfragen und Gespräche auch organisatorische Angelegenheiten erfährt und "wirklich einen sehr guten Durchblick" erhält; dies ist bspw. in der Personalabteilung der Fall (I, S. 11 f.). Die Besonderheit des betrieblichen Teils der Ausbildung liegt im vorliegenden Fall darin, daß der Proband das gesamte letzte Jahr in der DV-Abteilung zubringt, dort in die abteilungsspezifischen Arbeitsaufgaben integriert wird und inhaltlich als vollwertiger Mitarbeiter tätig ist (I, S. 18). Dies kommt dadurch zustande, daß SCH sich bereits seit seiner Kindheit - gewissermaßen als Hobby - für Computer und Anwenderprogramme interessiert (I, S. 15) und ihm die Mitarbeiter der DV-Abteilung persönlich bekannt sind (I, S. 17). Die private Qualifikationsaneignung betreibt der Proband als Autodidakt, da er sich nutzbringende Kurse weder vor noch während seiner Berufsausbildung leisten kann, anderen "billigen" Kursen jedoch das eigenständige Lernen mit dem Handbuch vorzieht (I, S. 16). Die zentralisierte DV-Abteilung kümmert sich im Betrieb um alles, was in irgendeiner Form mit DV zu tun hat (I, S. 18 f.). Diese Abteilung schildert SCH als eine der besten Ausbildungsabteilungen, weil er voll mitarbeiten kann und über alles umfassend aufgeklärt wird (I, S. 13 f.). Seine Tätigkeit besteht aus Bestellung, Abstimmung und Installation von Computer-Hardware in den Abteilungen, Programmierung von Datenbanken, Einführungsschulungen und Beratung der Mitarbeiter, aber auch in der Mitarbeit bei neuen DV-bezogenen Projekten und Workshops im Betrieb (I, S. 19 f.). So kann er die privat angeeigneten informationstechnischen Qualifikationen bei seiner Arbeit in der DV-Abteilung verwerten und erweitern. In den anderen Betriebsabteilungen drängt sich SCH bewußt nicht an eine Tätigkeit am PC, um auch die "kaufmännische Seite" seiner Ausbildung nicht zu vernachlässigen (I, S. 20). Persönliches Ziel seiner Ausbildung ist, "beides kennen(zu)lernen, nicht nur die PC-Seite, auch die kaufmännische Seite und ... diese Umsetzung der kaufmännischen Probleme auf den PC" (I, S. 21).

SCH nimmt zwar auch an einem innerbetrieblichen DV-Kurs in der Werkschule teil, kritisiert jedoch, daß dort inhaltlich keine Programmanwendungskennnisse, sondern lediglich Wissen über die Hardware und geschichtliche Hintergründe der DV-Entwicklung vermittelt werden (I, S. 6). Ansonsten wird DV, weil kaum prüfungsrelevant, schulisch vernachlässigt (I, S. 5 f.). Aber auch die Prüfungsvorbereitung erfolgt in der Berufsschule eher oberflächlich, ohne die Vermittlung von Hintergründen; hier erweist sich die Werkschule in der Sicht von SCH als sehr viel hilfreicher (I, S. 4). Zum Teil kritisiert der Proband, daß sich die Praxis anders darstelle, als es in der Berufsschule vermittelt werde (I, S. 7), zum Teil macht er auch einzelne Lehrer, die bspw. kaum auf Fragen der Schüler eingehen, für schlechte Unterrichtsqualität verantwortlich (I, S. 5). Positiv hebt SCH an der Berufsschule hervor, daß dort Inhalte vermittelt werden, die man im Betrieb, selbst in zum Teil speziell damit befaßten Abteilungen, nicht lerne (I, S. 11). Insgesamt empfindet er es als Defizit seiner Berufsausbildung, daß viele Qualifikationsinhalte aus Zeitgründen nur kurz angerissen, aber inhaltlich nicht tiefergehend behandelt werden (I, S. 21 f.).

DV-Kenntnisse und -erfahrungen hält der Proband in seinem Ausbildungsberuf für sehr wichtig und erwartet diesbezüglich für die Zukunft eine weiterhin steigende Bedeutung (I, S. 36 u. 41), allerdings zusätzlich zu den weiterhin notwendigen Fachkenntnissen im kaufmännischen Bereich (I, S. 38 f.). Wenn es ihm finanziell möglich wäre, würde er gern qualitativ hochwertige (und damit auch teure) DV-Kurse besuchen (I, S. 16). Er findet

Weiterbildung in diesem Bereich notwendig, hält einen Umgang auch mit neuen Programmen jedoch bereits für leichter, wenn Qualifikationsgrundlagen einmal vorhanden sind, weil viele Programme sich vom logischen Aufbau her ähneln (I, S. 36).

Insgesamt entwickelt der Proband eine differenzierte Einstellung gegenüber neuen Technologien. Negativ bewertet er eher die Nebenerscheinungen wie gesundheitliche Belastungen (I, S. 41) und die indirekten Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt, etwa dadurch daß es zwar nicht direkt zu Entlassungen, wohl aber zu weniger Neubestellungen von freiwerdenden Stellen komme (I, S. 42). Auch sieht er deutlich die Probleme insbesondere älterer Kollegen, sich in diesen Bereich einzuarbeiten (I, S. 40). Dennoch beurteilt SCH die DV als ein sehr gutes Hilfsmittel im Bürobereich, bei dem die positiven Seiten überwiegen (I, S. 39).

Die Übergangssituation am Ende der Berufsausbildung erweist sich bei dem Probanden als eine Phase, die von "Hoffen und Bangen" geprägt ist. Bereits ein Jahr vor Beendigung der Ausbildung wird bekannt, daß keiner der ausgebildeten Bürokaufleute durch den Betrieb übernommen wird (I, S. 28). Dennoch entsteht bei SCH immer wieder Hoffnung auf eine solche Übernahme (I, S. 30). Diese wird durch die Tatsache genährt, daß sich alle Vorgesetzten und Kollegen der DV-Abteilung für seine Übernahme aussprechen und einsetzen. Sie möchten ihn gern als Kollegen sehen, weil er in der Kombination von kaufmännischen und umfassenden DV-Kenntnissen ein optimales Qualifikationsprofil besitze (I, S. 29). Dennoch wird die Hoffnung letztlich enttäuscht. In der unsicheren Phase unternimmt SCH Bewerbungsaktivitäten. Sein bereits zur Zeit der Ausbildungseinmündung verfolgtes Ziel (I, S. 27) ist eine Tätigkeit im DV-Bereich, ähnlich der im letzten Ausbildungsjahr. So bewirbt er sich in verschiedenen DV-Betriebsabteilungen, aber auch in der Computerbranche. Als gelernter Bürokaufmann - weitere Qualifikationen kann SCH abgesehen von den Referenzen der DV-Abteilung des Ausbildungsbetriebes formal zunächst nicht nachweisen - tritt er dabei jedoch immer wieder in Konkurrenz zu den der Form nach Höherqualifizierten (bspw. Informatikern). So kommt es immer wieder - insgesamt sechzehnmal - zu Absagen auf seine Bewerbungen (I, S. 30 f.). Der Proband bewältigt seine Übergangsprobleme an der zweiten Schwelle letztlich durch persönliche Beziehungen. Ein Kollege, der sich mit einer DV-Schulungsfirma selbständig gemacht hat, stellt ihn nach langem Zögern ein (I, S. 32 f.). Ohne diese Beziehungen hätte SCH nach eigener Einschätzung "wahrscheinlich keine Chance gehabt ... dann sähe es schlecht aus" (I, S. 34). Am Ende seiner Ausbildung bedauert er denn auch die hohe Wertschätzung von Formalqualifikationen insbesondere auf dem deutschen Arbeitsmarkt (I, S. 34).

Im neuen Betrieb wird er quasi als DV-Experte mit kaufmännischem Wissen angestellt (I, S. 23). Erwartet wird jedoch dort eine reine Schulungstätigkeit (I, S. 44). Sein berufliches Ziel ist es, wieder in einem Großbetrieb tätig zu werden und dort an der Umsetzung kaufmännischer Probleme in DV-Lösungen zu arbeiten, die dortigen Beschäftigten bei ihrer Arbeit mit dem PC zu unterstützen und insgesamt einen "PC-Job" auszuüben, der ein vielseitiges Tätigkeitsspektrum enthält (I, S. 43 f.).

Nach der Ausbildung wechselt SCH zu dem genannten Betrieb, der DV-Schulungen und -beratungen durchführt und in Düsseldorf ansässig ist. Seine Arbeit besteht aus Lehr- (Schulungen), Beratungs- (Support) (II, S. 1) und

Programmierstätigkeit für andere Betriebe (II, S. 2). Dabei sind immer auch betriebswirtschaftliche Kenntnisse von Bedeutung, um die jeweils anstehenden Probleme zu verstehen (II, S. 1). In der Sicht des Probanden hat sich in seinem Fall die kaufmännische Ausbildung in Kombination mit den DV-Qualifikation bewährt (II, S. 2). Etwa nach einem Monat muß SCH im neuen Betrieb selbständig arbeiten (II, S. 6). Insbesondere bei der Programmierstätigkeit empfindet SCH seine Arbeit als sehr verantwortungsvoll, weil viel Geld für den Betrieb im Spiel ist (II, S. 3). Inhaltlich bereitet ihm die Tätigkeit in allen Bereichen keine Schwierigkeiten. Sein Wissen, das er sich privat und in der DV-Abteilung des Ausbildungsbetriebes angeeignet hat, reicht zunächst aus, um die Anforderungen zu bewältigen (II, S. 3 u 4). Anfangs werden ihm beim Programmieren nur kleinere Aufgaben im eigenen Betrieb übertragen (Rechner einrichten etc.), um zu sehen, was ihm zuzutrauen sei (II, S. 4). Bei den Schulungen handelt es sich zwar um ein neues Aufgabenfeld für SCH, allerdings hat er im Privatbereich und während der betrieblichen Ausbildung oft anderen etwas im DV-Bereich erklärt, was sich jetzt als hilfreich erweist (II, S. 5). Der Betrieb gibt ihm lediglich inhaltliche Schulungsziele vor, für die er selbst Konzepte entwickeln muß. Ein grundsätzliches Problem ergibt sich für den Probanden dadurch, daß sich die Teilnehmer nicht mit einem Problem, das es zu lösen gilt, an ihrem Arbeitsplatz befinden (wie er es gewohnt ist), sondern auf Erklärungen in einer gewissen Konsumhaltung warten und dabei auch kaum Fragen stellen (II, S. 5). Dennoch klappt alles ganz gut (II, S. 6). Er versucht bei den Schulungen, die Inhalte sehr berufsproblembezogen zu vermitteln (II, S. 16), was auch der eigenen Betriebsstrategie entspricht, auf alle Kundenwünsche einzugehen (II, S. 18). Auch bei den Schulungen empfindet SCH ein hohes Verantwortungsgefühl, da die Teilnehmer alles richtig verstehen müssen und keine Mißverständnisse auftreten dürfen (II, S. 21 u. 22). Sein eigenes Problem bei der Durchführung von Schulungen besteht nach eigener Einschätzung darin, daß er zwar praktische Probleme gut in Schulungsinhalte übersetzen könne, gleichzeitig aber Probleme habe, wenn es darum gehe, allgemeinere Inhalte zu vermitteln, ohne dabei ins (praktische) Detail zu gehen; hier müsse er noch sehr viel lernen (II, S. 23 u. 24). So etwas könne man nur durch "Abgucken" und Gespräche mit anderen Dozenten erlernen (II, S. 24 u. 25). Der Proband empfindet es als großen Vorteil, daß er sich bei seinen Schulungen in die beruflichen Probleme der Kaufleute hineinversetzen und in diesem Sinne von seiner Ausbildung profitieren kann (II, S. 25). Auch bei den anderen Tätigkeiten benötigt er immer wieder Wissensbestände aus allen Teilbereichen seiner Berufsausbildung, weil immer wieder kaufmännische Inhalte eine Rolle spielen. Allerdings muß er nicht tiefgehend, sondern eher oberflächlich von dem, was geschult, programmiert oder beraten wird, inhaltlich etwas verstehen (II, S. 6 u. 7 u. 26). Streßsituationen gibt es für ihn jeden Tag (II, S. 9). Die Arbeitszeit dauert oft von morgens bis tief in die Nacht, aber der Verdienst ist gut; man könne allerdings eine solche Arbeit nur ein paar Jahre machen, dann müsse man sich einen ruhigeren Job suchen (II, S. 10). Zum Teil ergeben sich Streßsituationen für SCH, wenn er ein Problem unter Zeitdruck lösen muß und dafür als verantwortlich angesehen wird (II, S. 9). Insgesamt ist er beruflich nach dem ersten Jahr "supergut" zufrieden (II, S. 10), verdient nach seinen Maßstäben "total viel Geld" und hat einen Firmenwagen auch privat zur Verfügung (II, S. 28).

Bei der Arbeit lernt er weniger im kaufmännischen Bereich hinzu (II, S. 7), als vielmehr im Umgang mit Menschen, die beraten und geschult werden sollen (Erfahrung mit Problemsituationen und geforderten Problemlösungswegen). Dazu gehöre aber auch die Fähigkeit, einschätzen zu können, wie man am besten vorgehe, um was

es in der jeweiligen Situation zuallererst gehe (II, S. 8) oder welchen Kenntnisstand die jeweiligen Mitarbeiter haben (II, S. 9). Man lerne viele verschiedene Situationen und Probleme kennen und könne bei Wiederholungen routinierter damit umgehen (II, S. 10). Im DV-Bereich lernt SCH viele neue Programme und Programmversionen kennen (II, S. 11). Gelernt wird dabei zwischen "Tür und Angel" (II, S. 12). Dies sei möglich, da man bei einem vorhandenen allgemeinen "Grundprogrammwissen" bereits ein Drittel eines neuen Programms zumindest ansatzweise kenne (II, S. 12). Außerdem sei es möglich, ein Gespür dafür zu entwickeln, wie ein Programmablauf konstruiert sei, denn es gebe Ähnlichkeiten zwischen vielen Programmen (bspw. Graphikprogrammen; II, S. 13). Neben den Grundprinzipien gebe es dann zwar auch spezielle Möglichkeiten der einzelnen Programme, die man aber dann eher durch Ausprobieren herausbekommen könne als durch Handbücher; Erfahrungsaustausch mit anderen und Kollegen komplettiere das so erworbene Wissen, so daß sich das Erlernen eines neuen Anwendungsprogrammes nach zwei Tagen erledigt habe, auch wenn ab und zu noch in ein Handbuch gesehen werden müsse (II, S. 14). Daher ergibt sich bei SCH meist keine Teilnahme an Schulungen, um DV-Programme zu erlernen (II, S. 14). Ausnahme bildet ein zweitägiger, vom Betrieb bezahlter Kurs über DV-Netzwerktechnik, mit dem ein Teilnahmezertifikat und der Erhalt von viel Informationsmaterial verbunden ist (II, S. 15). Der eigene Betrieb sehe einen solchen Kurs als Investition, da eigene Mitarbeiter später derartige Schulungen selbst anbieten sollen (II, S. 16); SCH kann die Teilnahme auch nutzen, um eigene Schulungskonzepte zu verbessern (II, S. 16 u. 17). Im Grunde genommen sei ihm selbst allerdings eine Schulungsteilnahme zu zeitaufwendig, denn an einem Tag, den er als Schulungsteilnehmer verbringe, könne er sich selbst viel mehr aneignen. Auf seinem Niveau gebe es kaum Kursangebote, der genannte Netzwerkkurs sei da eher eine Ausnahme. Aber auch diese Technik gelte es einmal richtig zu verstehen, dann könne man sie ebenfalls immer wieder übertragen (II, S. 19 u. 10).

SCH gibt bereits im zweiten Interview an, demnächst aus dem DV-Bereich aussteigen zu wollen, obwohl ihm der Beruf gefällt und eine erfolgreiche Zukunft bringen könnte (II, S. 26 u. 27). Dem Vorteil der schnellen Karriere - es besteht für ihn die Möglichkeit einer Zweigstellenübernahme des Betriebes in Köln mit fünf Angestellten - stehe der Nachteil gegenüber, kaum zu Hause zu sein, zu wenig Schlaf zu finden, körperlich nicht gesund zu leben (II, S. 27 u. 28). Beruflicher Aufstieg im DV-Bereich sei nur zu schaffen, wenn man hart arbeite (II, S. 29). SCH plant seinen Ausstieg aus dem Beruf in einem halben oder dreiviertel Jahr (II, S. 29). Als Grund gibt er zunächst eine Reihe von Todesfällen in seinem Lebensumfeld an, die eine Einstellungsänderung bei ihm hervorrufen. Der Beruf sei eben nicht alles; er möchte lieber einen ganz normalen Achtstundenjob ausüben und ein normales ausgeglichenes Leben führen, auch wenn er dabei sehr viel aufgeben, was Karriere und Erfolg anbelange (II, S. 29 u. 30). Es hat bei SCH eine Art Suche nach dem Sinn des Lebens begonnen (II, S. 32). Beruflich möchte er evtl. eine Tätigkeit ergreifen, bei der er Menschen helfen kann, bspw. im Sozialbereich; das Problem bestehe jedoch darin, daß er dafür keine Ausbildung hat; eine ehrenamtliche Tätigkeit schaffe keinen Lebensunterhalt (II, S. 31). Seine Überlegungen gehen dahin, eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben, in die er sein Wissen einbringen kann (II, S. 31 u. 32). Eine weitere Ausbildung, bspw. im sozialen Bereich, scheitert an der finanziellen Lage des Probanden (II, S. 33).

Im zweiten Berufsjahr setzt der Proband die geäußerten Pläne des Berufsausstiegs, wenn auch in etwas anderer Form, um. Er arbeitet zunächst bis Anfang 1991 in der DV-Firma in gleicher Weise weiter, wechselt aber bereits vor dieser Zeit zu einer Religionsgemeinschaft mit Sektencharakter über. Um mehr Zeit für das Engagement in seiner Religionsgemeinschaft zur Verfügung zu haben, versucht er anschließend die Tätigkeit in seinem Betrieb in eine Halbtagsbeschäftigung umzuwandeln, was jedoch nicht gelingt. Ziel ist, einer Berufstätigkeit nachzugehen, die ihn nicht in so hohem Maße einnimmt, wie es in dem DV-Betrieb der Fall ist (III, S. 1 f.). Für einen Monat wechselt der Proband zunächst zu einer anderen DV-Schulungsfirma. Ein großes Problem ergebe sich für ihn jedoch in dieser Branche dadurch, daß es bspw. immer wieder zu Raubkopien von Programmen komme, seine Religion es SCH allerdings verbiete, dort tätig zu sein, wo mit betrügerischen Mitteln gearbeitet werde (III, S. 2 ff.). Somit kündigt er schon bald das neue Beschäftigungsverhältnis und beginnt eine Tätigkeit als Fahrer bei einem Partyservice, an zwei Tagen, jeweils 12 bis 13 Stunden in der Woche (III, S. 7). Er verdient nicht schlecht, weil es auch sehr viel Trinkgeld gibt und er auch mit Essen von der Firma versorgt wird. Der Verdienst liegt angeblich kaum niedriger als vorher (III, S. 8 f.). SCH ist nicht unzufrieden. Zwar bestehe seine berufliche Arbeit fast nur aus Fahren, allerdings bringe ihm sein religiöses Tätigkeitsfeld das, was ihm die Arbeit nicht mehr gibt: das Gefühl, etwas Wichtiges und Sinnvolles zu tun, Kontakt mit Menschen zu haben (III, S. 12 f.). Seinen PC verkauft der Proband, obwohl ihn die DV nach wie vor sehr interessiert. Es ist es ihm jetzt, wo er beruflich nichts mehr damit zu tun hat, finanziell nicht möglich, privat immer die neuesten Programmversionen zu erstehen (Raubkopien kommen für ihn nicht mehr in Frage; III, S. 10 ff.).

In seiner jetzt eher spärlichen und sehr einfachen Wohnung - im Vergleich zu 1990, als er mit seiner Freundin in einer sehr modernen Neubauwohnung lebte - stehen "meterweise" Auslegungen der Heiligen Schrift. Der Proband plant, nach etwa drei Monaten zu heiraten. Kinder seien nicht fest geplant (III, S. 14). Die Rolle eines Familienernährers kann er sich jedoch vorstellen, allerdings nur verbunden mit einer Berufstätigkeit, die ein ausgeglichenes Leben außerhalb des Berufes zulasse. Ziel sei es schon, seiner Familie ein "gutes" Leben zu ermöglichen (III, S. 16 ff.). Interesse am kaufmännischen und am DV-Bereich hat er nach wie vor, auch könnte er sich eine solche Tätigkeit wieder vorstellen (III, S. 7 u. 19). Er versucht bei der technologischen Entwicklung auf dem laufenden zu bleiben, obwohl es sich in seinem momentanen Lebenszusammenhang als schwierig erweist (III, S. 19 f.). Zur beruflichen Karriere hat er allerdings ein gespaltenes Verhältnis. Einerseits werde er immer bestrebt sein, alles gut zu erfüllen, was an beruflichen Aufgaben in seinen Bereich falle, andererseits habe der Beruf an Stellenwert in seinem Lebenszusammenhang verloren (III, S. 9). Weiterreichende berufliche Pläne machen für ihn keinen Sinn mehr, da nach seiner religiösen Überzeugung das Ende der Welt sehr nahe sei. Er schätzt die verbleibende Zeit auf etwa fünf Jahre (III, S. 13 f.).

Falldarstellungen über Einzelhandelskaufleute

E1: Verbleib im Verkaufsbereich des Ausbildungsbetriebs

Im Rahmen dieser Falldarstellung soll eine Beschreibung des Berufseinstiegs einer jungen Einzelhandelskauffrau erfolgen (EK5), die ihre Ausbildung in einem großen Textilwarenhaus absolviert und dort anschließend übernommen wird.

Hauptsächlich habe sie für ihren Beruf in den einzelnen Verkaufsabteilungen des Betriebes gelernt, berichtet H im ersten Interview. Die ersten zwei Jahre ihrer betrieblichen Berufsausbildung verbringt die Probandin ausnahmslos im Verkauf (I, S. 6). Im dritten Ausbildungsjahr ergeben sich insgesamt zwei Monate außerhalb des Verkaufsbereiches. Allerdings erweisen sich die zwei Monate - immer auch durch Berufsschultage unterbrochen - als zu knapp, um mehr als oberflächliche Informationen über den Verwaltungsablauf des Betriebes zu erlangen (I, S. 6 f.). DV wird im Betrieb in der Verwaltung, der Auszeichnung und an den Kassen genutzt, allerdings wird den Auszubildenden in der Verwaltung alles "mal so gezeigt, so erklärt"; der praktische Umgang mit DV stellt sich in den Aussagen von H folgendermaßen dar: "So halt an der Kasse waren wir schon mal, in der Auszeichnung auch mal ein bißchen und Verwaltung auch, da aber eigentlich nicht so viel" (I, S. 8). In der Berufsschule habe man sich zwar ein Jahr lang mit dem Schreiben von Programmen beschäftigt, aber zur Zeit der Abschlußprüfung über die Technik des Computers keine Ahnung gehabt (I, S. 2). Regelmäßige betriebsinterne Schulungen erweisen sich zum einen als eine Art Nachhilfeunterricht zur Berufsschule im Hinblick auf die Prüfungen, zum anderen als eine Vertiefung und Spezialisierung der Kenntnisse über Warenkunde und Verkaufstechniken (I, S. 3 f.).

Allerdings ist H mit ihrer Ausbildung insgesamt zufrieden (I, S. 14), insbesondere weil sie die in ihrem Beruf so wichtigen Erfahrungen im Umgang mit Kunden (I, S. 4) sammeln kann. Im Hinblick auf die berufliche Zukunft hofft sie, im Betrieb noch weiterzukommen, sieht dies allerdings als einen "ellenlangen Weg" an, auf dem man mit zunehmendem Alter verantwortliche Tätigkeit zugewiesen bekommt (I, S. 11). Weiterbildung spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle, es komme darauf an, daß man gut arbeite und alles zur Zufriedenheit der anderen erledige, weniger auf einen weiteren Wissenserwerb (I, S. 13). Ansonsten entwickelt die Probandin keine ausgesprochene Aufstiegsorientierung. Sie ist mit dem erfolgreichen Abschluß ihrer Berufsausbildung und der sich anschließenden Übernahme im Betrieb zufrieden (I, S. 11). Sie hat zwar nichts dagegen, beruflich aufzusteigen, findet dies auch schön, gleichzeitig wäre sie nicht bereit, für einen beruflichen Aufstieg den ihr sehr wichtigen außerberuflichen Lebensbereich einzuschränken, was bei einer Karriere bis hin zu Führungsaufgaben ihrer Meinung nach notwendig wäre (I, S. 20). Abschreckende Beispiele für berufliche Karrieren ohne Privatleben lernt sie in der beruflichen Realität kennen (I, S. 21).

Von der Einführung der neuen Technologien im Einzelhandel erwartet sie für das eigene berufliche Tätigkeitsfeld keine Veränderungen der Anforderungen, "die Kunden bleiben die gleichen", und hauptsächlich bestehe

auch zukünftig die berufliche Anforderung darin, "den Kunden zufriedenzustellen" (I, S. 16). Einzelhandelskaufleute kämen in ihrem Betrieb alle in den Verkauf (I, S. 16), und dort habe man eben mit DV nur etwas zu tun, wenn man an der Kasse sei (I, S. 17). H selbst ist auch eher an dem Verkaufsbereich interessiert, die Arbeit dort mache ihr Spaß, am DV-Bereich habe sie wenig Interesse (I, S. 19).

Nach der Ausbildung wird H durch den Ausbildungsbetrieb unbefristet übernommen und dort als Einzelhandelskauffrau im Verkaufsbereich ausbildungsadäquat beschäftigt. Sie ist in der Abteilung Herrenmode - ihrer "Wunschabteilung" - tätig. Sie kommt dort mit den Kollegen gut zurecht und hat keinerlei Probleme (II, S. 1). Die Tätigkeit hat sich nach der Ausbildung nicht verändert. Es handelt sich um Warenpräsentation, Verkaufsgespräche, Reduzierungen, genau wie sie es in der Berufsausbildung gelernt hat. Ein Unterschied besteht darin, daß man jetzt selbst entscheide, selbst die Verantwortung trage, selbst kreativ werden könne und nicht für alles Arbeitsanweisungen bekomme (II, S. 2), sich die eigene Arbeit selbst einteile (II, S. 3). Wenn etwas mißlänge, müsse man allerdings auch selbst dafür geradestehen. Dies empfindet sie jedoch als unproblematisch und keinesfalls als belastend (II, S. 4). Die Abteilung besteht aus zwei bis vier Mitarbeitern, je nach Bedarf. Alle Festangestellten arbeiten selbständig, man bespricht sich untereinander, den Aushilfskräften werden Anweisungen gegeben (II, S. 3). Mit DV hat H bei ihrer Arbeit nichts mehr zu tun, weil Kasse und Auszeichnung einen anderen Tätigkeitsbereich im Betrieb darstellen (II, S. 5). DV wird im Betrieb nur bei der Auszeichnung, an den Kassen und in den Büros angewandt; dies fällt alles nicht in ihren Zuständigkeitsbereich (II, S. 19). Einzelhandelskaufleute müssen im Betrieb auch nicht im Büro aushelfen (II, S. 18). Nur wenn man im Verwaltungsbereich des Betriebes weiterkommen wolle, werden nach Ansicht von H DV-Kenntnisse wichtig, für den Verkaufsbereich sind sie dagegen weniger bedeutsam (II, S. 19 u. 20).

Qualifikationsdefizite im Hinblick auf die Ausbildung kann die Probandin nicht feststellen, sie kommt gut mit dem Gelernten zurecht (II, S. 7). Das Bücherwissen aus der Berufsschule sei nur zum Teil verwertbar, am ehesten noch Warenkunde und z.T. Betriebswirtschaftslehre, Buchführung dagegen überhaupt nicht (II, S. 8). Allenfalls in kleineren Betrieben mit weniger Arbeitsteilung müsse man eventuell auf mehr Ausbildungsinhalte der Berufsschule zurückgreifen (II, S. 9). Es gäbe eine betriebliche Anweisung, daß Kundenberatung bei der Arbeit immer Vorrang habe (II, S. 9). In der Abteilung nimmt die klassische Kundenberatung insbesondere bei älteren Herren noch einen relativ breiten Raum ein; junge Kunden fühlen sich durch eine solche Beratung eher eingeengt, für diese sei das Verkaufspersonal eher Informationspersonal. Dennoch ergeben sich fünfzehn bis zwanzig echte Beratungen für H an einem Arbeitstag (II, S. 10). Manchmal resultieren allerdings aus den Beratungen Zeitprobleme bei den übrigen Arbeiten (II, S. 11). Abgesehen von manchmal ungehaltenen Kunden ist die Probandin relativ zufrieden mit ihrer Tätigkeit und möchte längerfristig im Betrieb bleiben (II, S. 11).

Im Betrieb findet alle zwei Wochen eine interne Schulung für das Verkaufspersonal statt. Sie dauert jeweils eine Stunde und wird von einem Trainer (immer derselbe) durchgeführt. Die Inhalte beziehen sich auf Verkaufsgespräche, Kundenberatung, Aktualisierung der Warenkunde (Stoffe, Schnitte, Mode). Manche Inhalte aus der Ausbildung wiederholen sich dabei (II, S. 5 u. 6). Ansonsten ergibt sich bei H keine Weiterbildungsteilnahme

(II, S. 7). Es gibt auch keine anderen innerbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten (II, S. 7 u. 17). Wie sich der Betrieb bei einer privaten Weiterbildungsinitiative verhalten würde, kann die Probandin nicht einschätzen (II, S. 17). Es sei nicht so, daß vom Betrieb spezielle Mitarbeiter gefördert werden, andere dagegen nicht. Es herrsche weitgehende Chancengleichheit, wenn es darum gehe zu zeigen, wie gut man ist (II, S. 17 u. 18). Als Weiterbildungseinrichtungen sind ihr nur die IHK und die VHS bekannt (II, S. 18).

H möchte längerfristig im Betrieb bleiben (II, S. 11). Ein Aufstieg im Verkaufsbereich des Betriebes erfolge "von ganz alleine" (II, S. 11). Mit zunehmendem Alter könne man Zuständigkeiten für bestimmte Bereiche innerhalb von Abteilungen (Abteilungsleiter gäbe es nicht) erlangen (II, S. 12). Wenn man den nötigen Einsatz und Interesse zeige, könne man auch "Teamführer" werden, also für mehrere Bereiche zuständig sein, besondere Schulungen seien dafür aber nicht notwendig (II, S. 13). An beruflichem Aufstieg ist H interessiert, allerdings orientiert auf den eigenen Betrieb, obwohl hier ein Aufstieg erst über einen langen Zeitraum erfolgen werde (II, S. 14). Innerhalb des Betriebes wirken sich Schulungsteilnahmen nach den Erfahrungen von H nicht aufstiegsrelevant aus. Bekannte, die Schulungen gemacht haben, hätten anschließend den Betrieb gewechselt und etwas anderes gemacht (II, S. 14). Der Betrieb sehe lieber Angestellte, die sich im Betrieb durch Fleiß und Engagement hervortun. Dies gelte zumindest, wenn man im Verkaufsbereich bleiben möchte. Bei einem Verlassen des Verkaufsbereiches in Richtung Verwaltung, können Kurse (bspw. bei der IHK) möglicherweise sinnvoll sein (II, S. 15 u. 16). Dann werden auch DV-Kenntnisse wichtig (II, S. 19 u. 20).

Die Probandin möchte zunächst weiterhin berufstätig sein, aber irgendwann auch eine Familie haben und aufhören zu arbeiten, wenn es finanziell möglich sei, später dann, je nachdem wie alles klappe, eventuell wieder arbeiten (II, S. 21). Im Verkaufsbereich bestehe die Möglichkeit einer Halbtagsstätigkeit. Allerdings könne beim Wiedereinstieg ein Problem entstehen, wenn man als Frau zu alt sei, denn jüngere würden bevorzugt (II, S. 22 u. 23).

Die überbetrieblichen Arbeitsmarktaussichten für Einzelhandelskaufleute betrachtet H nicht als sonderlich gut. Man müsse schon Glück haben; nachweisbare Weiterbildung könne dabei nützlich sein, insbesondere weil auf diese Weise Engagement und Interesse im Beruf dokumentiert und verdeutlicht werde (II, S. 24). Weiterbildung in den Bereichen DV und Betriebswirtschaftslehre könne sich insbesondere mit Blick auf kleine Betriebe als sinnvoll erweisen (II, S. 25). Bei Bewerbungen für den Verkaufsbereich von größeren Geschäften komme es dagegen eher auf bisherige Tätigkeitszeugnisse an (II, S. 24). Für den Verkaufsbereich lasse sich eine Spezialisierung auf bestimmte Waren nicht umgehen: Bei einem Betriebswechsel müsse man entweder bereits entsprechende Warenkenntnisse besitzen, also den Warenbereich nicht wechseln, oder aber als Voraussetzung Interesse an der neuen Warengruppe mitbringen (II, S. 26).

Auch nach zwei Berufsjahren ist die Probandin im Ausbildungsbetrieb beschäftigt. An ihrer Tätigkeit hat sich seit dem zweiten Interview nichts geändert. Sie arbeitet nach wie vor in der Abteilung Herrenkonfektion eines Textilkaufhauses (III, S. 1 u. 2). Innerhalb der Abteilung hat sie auch mit der Einweisung von Auszubildenden zu tun, ohne jedoch dafür verantwortlich zu sein (III, S. 5 u. 6). Nach wie vor läuft die innerbetriebliche Schulung (alle zwei Wochen eine Stunde) für das Verkaufspersonal. Dabei geht es meist um Aktualisierung des Wissens

(III, S. 5). An anderen Weiterbildungsmaßnahmen nimmt H auch im zweiten Berufsjahr nicht teil. Es sind ihr von betrieblicher Seite keinerlei Weiterbildungsmaßnahmen bekannt (III, S. 8), auch nicht für das Büropersonal (III, S. 9). Mit DV hat sie bei ihrer Arbeit weiterhin nichts zu tun (III, S. 3 u. 4). Die Probandin ist sehr zufrieden mit ihrer Tätigkeit, dem Arbeitsklima im Betrieb und den netten Kollegen. Besondere Belastungen empfindet sie nicht (III, S. 6). Auch an die teilweise veränderte Arbeitszeit (langer Donnerstag) hat sie sich gewöhnt (III, S. 2). H hat ihren festen Arbeitsbereich im Betrieb, es ergibt sich für sie nie der Zwang, an anderer Stelle im Betrieb einzuspringen (III, S. 3). Einen Betriebswechsel faßt sie nicht ins Auge. Beruflichen Aufstieg sieht sie im Betrieb nach wie vor an langjährige Erfahrungen und Bewährung bei der Arbeit gebunden (III, S. 11). Dies beurteilt H aber nicht kritisch. Nach ihren Wünschen bräuchte sich bei ihrer Berufstätigkeit inhaltlich nichts zu ändern, es könnte alles so bleiben wie es ist. Selbst mit dem Verdienst ist sie zufrieden, auch wenn es seit Abschluß der Ausbildung nur die tarifliche Lohnerhöhung gegeben hat (III, S. 9 f.).

In ein paar Jahren möchte die Probandin eine Familie haben (III, S. 9). Wenn Kinder da seien, müsse ihre Berufstätigkeit eindeutig zurückstehen, dies sei für sie als Frau selbstverständlich (III, S. 13). Dennoch bedeutet ihr Berufstätigkeit mehr als das Geldverdienen. Es mache auch Spaß, insbesondere gefalle ihr der Kontakt zu anderen Menschen, der sich im Verkaufsbereich ergebe (III, S. 7).

E2: Verbleib im Bürobereich des Ausbildungsbetriebs

Bei J handelt es sich um eine junge Einzelhandelskauffrau (EK10), die den betrieblichen Teil ihrer Berufsausbildung in einem Schuhgeschäft (zwei Geschäfte mit insgesamt 40 Beschäftigten) absolviert hat und nach der Ausbildung auch von diesem Betrieb übernommen wird.

In den beiden ersten Jahren ihrer Ausbildung ist J im Verkaufsbereich des Betriebes tätig, lernt dort alles, was mit dem Verkauf der Ware zu tun hat, insbesondere auch den Umgang mit Kunden, wobei sich der Chef persönlich um die Ausbildung sehr bemüht (I, S. 4). Da es sich um ein Fachgeschäft handelt, haben die Verkaufsgespräche einen hohen Stellenwert. Fachkenntnisse im Bereich Warenkunde, aber auch Fähigkeiten im Kundenumgang sind unerlässlich (I, S. 8). Nach zwei Jahren wechselt die Probandin in das Büro des Ausbildungsbetriebes und lernt diesen Bereich relativ umfangreich durch eigene Tätigkeit kennen. Zu ihren Aufgaben gehört es, Rechnungen zu schreiben, Dispo-Termine zu machen, Telefonate entgegenzunehmen, den Wareneingang, die Kassenabrechnung (I, S. 4), aber auch die Prämienberechnung für das Verkaufspersonal zu bearbeiten und Preisschilder für die Ware auszudrucken (I, S. 5). Dabei werden fast alle Arbeiten mit Hilfe von DV ausgeführt (I, S. 4). Es steht das branchenspezifische Programm einer Schuhwarenketten zur Verfügung (I, S. 5). Die Vermittlung der tätigkeitsrelevanten informationstechnischen Qualifikationen erfolgt am Arbeitsplatz durch eine Kollegin, die bereits seit langer Zeit derartige Arbeiten im Betrieb verrichtet (I, S. 5). Mit Buchführung hat J allerdings innerhalb ihrer betrieblichen Ausbildung aufgrund der Arbeitsteilung im Büro nichts zu tun (I, S. 6).

In der Berufsschule macht ihr die Buchführung große Schwierigkeiten. Dies führt sie maßgeblich auf die Tatsache zurück, daß sie innerhalb ihrer Ausbildung insgesamt vier verschiedene Lehrer in diesem Fach hat, die die Inhalte jeweils unterschiedlich erklären. Außerdem sei ein Eingehen auf die Probleme einzelner Schüler aufgrund der Klassengröße nicht möglich (I, S. 6). Datenverarbeitung wird in der Berufsschule im letzten halben Jahr als eigenes Fach wöchentlich zweistündig angeboten (I, S. 7). Dabei wird auch viel am Computer gearbeitet (I, S. 6). Zwei Schüler teilen sich ein Gerät. Inhaltlich werden zum Beispiel Preiskalkulationen berechnet, wobei der Lehrer dabei den einzelnen bei Schwierigkeiten erklärend zur Verfügung steht, "dat war schon gut, da hat man schon so einen Überblick gekriegt, was so ein Computer so alles kann" (I, S. 7). Angesprochen auf die vorhandenen DV-Kenntnisse, gibt die Probandin am Ende ihrer Ausbildung jedoch allein die Bedienungskennnisse des branchenspezifischen Programmes im Betrieb an, "dat kann ich, aber wenn mir jetzt jemand was anderes zeigen würde, dann hätte ich auch keine Ahnung; ich kann nur mit unserem Programm umgehen, und mehr ist da auch nicht" (I, S. 7). Die DV erlebt die Probandin im Betrieb als äußerst arbeitserleichternd: "Der Computer nimmt einem unwahrscheinlich viel Arbeit ab. Also wirklich, ohne Computer würden wir im Büro untergehen. Der war mal zwei Wochen kaputt, da sind wir echt baden gegangen, ohne den geht gar nichts bei uns" (I, S. 17). Gleichzeitig sieht sie, daß aufgrund der Erleichterung Arbeitsplätze eingespart werden (I, S. 18).

Während der Ausbildung nimmt J an verschiedenen, jeweils betrieblich initiierten Weiterbildungskursen teil: Schreibmaschine, Plakatmalen, Dekoration, Schriftzeichnen und Verkaufsförderung. Sie habe alles mitgemacht, "wat da angeboten wurde" (I, S. 8). Bei der Teilnahme wird J vom Chef bevorzugt behandelt, wodurch bei den Kollegen Neidgefühle erweckt werden (I, S. 22).

Insbesondere aufgrund der späteren Bürotätigkeit stuft die Probandin die berufsschulischen Ausbildungsinhalte als verwertbar ein (I, S. 3). Allerdings habe sie auch in diesem Bereich das meiste am Lernort Arbeitsplatz gelernt (I, S. 16). Über den Wechsel in das Tätigkeitsfeld Büro, das sich von den Arbeitsanforderungen her als anstrengender erweist, ist J froh, insbesondere weil sie selbst nicht gern verkaufe, "mir liegt das eigentlich nicht" (I, S. 8). Nachdem der Chef bemerkt, daß sie die Arbeit im Büro gut "im Griff" hat und sie ihr auch Spaß macht, sich zudem noch personell die Möglichkeit ergibt, bleibt J bis zum Ende der Ausbildung im Büro (I, S. 9). Anschließend wird sie auf der Basis eines Arbeitsvertrages als Einzelhandelskauffrau auf genau diesen Arbeitsplatz übernommen. Dies freut sie, zumal es auch keine Übernahmemöglichkeit im Verkaufsbereich gegeben habe (I, S. 9).

Mit der Berufsausbildung ist J zufrieden. Sie ist sich aber darüber im klaren, daß sie im Verkaufsbereich sehr branchenspezifisch ausgebildet wird. Ihre Bürokennnisse hält sie dagegen für besser übertragbar auf andere betriebliche Situationen. Die in anderen Betrieben notwendige Einarbeitung in die DV hält sie für unproblematisch (I, S. 10). Ausbildungsdefizite sieht die Probandin allein im Bereich Buchführung, "wenn ich dat später mal bräuchte, würde ich echt auf dem Schlauch stehen" (I, S. 13). Sie hat deshalb vor, in diesem Bereich "mal so einen Kurs zu machen, mal ganz von vorne anfangen" (I, S. 13). Ansonsten möchte sie sich um einen Stenographiekurs kümmern, "weil dat brauche ich im Büro auch" (I, S. 15). Nach bestandener Abschlußprüfung legt der Chef ihr

nahe, das Abitur auf der Abendschule nachzumachen, aber (obwohl sie sich durch einen solchen Vorschlag geehrt fühlt) nach den anstrengenden Prüfungsvorbereitungen - bei diesen ist sie zum großen Teil auf sich selbst angewiesen (I, S. 1) - möchte sie zunächst "erstmal Ruhe haben, vom Lernen und so" (I, S. 14).

Die beruflichen Wunschvorstellungen am Ende der Ausbildung gehen in die Richtung, "einen eigenen Laden zu haben, mal richtig selbständig" zu sein (I, S. 15). Dies sieht sie als ein realistisches Ziel an, für das sie allerdings noch viel lernen und sparen müsse; zu diesem Zweck habe sie auch die Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau und eben nicht nur zur Verkäuferin gemacht (I, S. 16). Für die unmittelbare Zukunft plant die Probandin zunächst einen Verbleib im Betrieb, um dort noch mehr zu lernen im Hinblick auf ihre Selbständigkeit (I, S. 22). Aufstiegsmöglichkeiten sind im Betrieb nicht vorhanden, "wat soll ich da noch werden?" (I, S. 23).

J plant für die Zukunft eine dauerhafte Berufstätigkeit, die sie allerdings im Falle einer Familiengründung einschränken würde. Sie gehe gerne arbeiten, was jedoch auch mit dem guten Arbeitsklima und der abwechslungsreichen Tätigkeit an dem Arbeitsplatz im derzeitigen Betrieb zusammenhänge (I, S. 24). So kann sie sich auch keine monotone Tätigkeit in einem unpersönlichen Arbeitsklima vorstellen (I, S. 24 f.). Allerdings würde sie für einen beruflichen Aufstieg auch einen Betriebs- und Wohnortwechsel in Kauf nehmen (I, S. 25).

Nach der Ausbildung erfolgt die Übernahme im Ausbildungsbetrieb als Einzelhandelskauffrau. Dadurch, daß jetzt eine neue Auszubildende im Büro ist, erhöht sich der Status der Probandin (II, S. 6 u. 7). Die Übernahme von J in das Büro kommt auch durch den Weggang einer Kollegin zustande (II, S. 2). Die Tätigkeit entspricht der in den letzten Ausbildungsmonaten: Bearbeitung des verwaltungstechnischen Bereiches, Rechnungen prüfen, Computereingabe, Wareneingang, alles was im Geschäft selbst den Ablauf betreffend nicht gemacht werden kann, ab und zu auch mal ein wenig Buchhaltung und Personalwesen (II, S. 2). Bei ihrer derzeitigen Tätigkeit sei alles mittlerweile zur Routine geworden, man lerne jedoch immer mehr dazu (II, S. 2). Die Tätigkeit am Computer erweitert sich vom Umfang her nach der Ausbildung, J arbeitet jetzt fast acht Stunden am Tag am Computer (II, S. 3). Zum Teil sind bei der Arbeit Dinge für die Probandin neu hinzugekommen, die nur zeitweise anfallen und die sie während der Ausbildung im Büro nicht mitbekommen hat, wie etwa das Schreiben von Saisonkarten (II, S. 4). Im Büro sei ansonsten der Tagesablauf immer derselbe: morgens komme der Wareneingang, Blankokarten müssen aufgetragen werden (II, S. 5). Zum Teil fallen Arbeiten an, die nur ein- oder zweimal im Jahr passieren, wie etwa die Disposition (II, S. 5).

Bei der aktuellen Tätigkeit gäbe es noch eine Kollegin im Büro, deren Zuständigkeit sich aber mit der ihren nicht überschneide. So sind bspw. Zulieferfirmen genau aufgeteilt, Schriftverkehr erledige die Kollegin usw.; die Aufteilung erweise sich als gut, da etwa bei auftretenden Fehlern die Zuständigkeit jeweils geklärt sei (II, S. 5). Vieles ist für J bei der Arbeit mittlerweile bereits zur Routine geworden und könne viel schneller erledigt werden als zur Zeit der Ausbildung (II, S. 8).

Für die Tätigkeit am Computer ist nach Angaben von J kein besonderes Wissen erforderlich, das Programm sei so erstellt, daß man gar nichts anderes als das machen könne, was man auch machen müsse (II, S. 9). J nimmt

auch im ersten Berufsjahr an keiner organisierten DV-Schulung teil. Nach der Einarbeitung durch die Kollegin habe es keine Probleme gegeben (II, S. 10). Als eine neue Programmversion installiert wird, erklärt der Chef die Neuerungen. J notiert sich alles und ist anschließend ausreichend informiert (II, S. 10). Wenn der Computer einmal nicht laufe, herrsche Chaos im Büro. Es wird in einem solchen Fall bei der Schuhwarenketten, von der das Programm bezogen wird, angerufen. Dort gibt es einen Ansprechpartner, der telefonisch sage, was zu tun sei, welche Befehle in allen Einzelheiten eingegeben werden müssen, um das Problem zu lösen; bei manchen Problemen könne auch der Chef weiterhelfen (II, S. 15). Mittlerweile gibt es aber auch schon Fälle, in denen die Probandin weiß, was zu tun ist, weil das gleiche Problem schon vorgekommen sei (II, S. 16).

Zu der Kollegin hat sie ein sehr gutes Verhältnis, möglicherweise auch, weil man in dem kleinen Büro immer auch auf den anderen angewiesen sei (II, S. 10 f.). Die Probandin hat auch mit der Einweisung der Auszubildenden in die Bürotätigkeit zu tun (II, S. 11). Als Defizite im Hinblick auf die Ausbildung merkt J an, daß sie zu wenig Deutsch- bzw. Rechtschreibkenntnisse besitze. Sie sei etwa beim Schreiben von Briefen sehr unsicher. Außerdem seien Kenntnisse in Schreibmaschine und Steno für ihre Tätigkeit sinnvoll (II, S. 11 f.). Sie ist mit ihrer Tätigkeit im Büro sehr zufrieden, es sei "besser als im Verkauf" (II, S. 13). Die Belastung erweist sich allerdings vom Umfang der Arbeit her als sehr stark; sie könnten nach Meinung von J im Büro auch zu fünf statt zu dritt tätig sein (II, S. 20).

Mit neuen Tätigkeitsinhalten wird sie demnächst in der Buchhaltung konfrontiert (II, S. 3 u. 4). Eine Kollegin hat gekündigt. J soll ihren Platz einnehmen (II, S. 2). Mit dem anstehenden Ausscheiden der Kollegin spricht der Chef J auf einen Wechsel in die Buchhaltung an. Sie will ihn nicht enttäuschen, hat aber auch Angst, im aktuellen Bereich überflüssig zu werden, für den zusätzlich jemand eingestellt wird (II, S. 20 und 21). In der Buchhaltung werden Arbeiten zum Teil nur äußerst selten anfallen, für deren Bewältigung man Kenntnisse erst erlernen müsse. Durch eine längere Krankheit der Buchhalterin hat sie in diesem Bereich schon ausgeholfen. Dennoch wird J demnächst in einem Bereich arbeiten, der immer "ein rotes Tuch" für sie war (II, S. 22). Allerdings hat sie von der bisherigen Buchhalterin schon einiges gelernt, und die Tätigkeiten wiederholen sich laufend, es sei nicht so kompliziert, wie in der Berufsschule dargestellt. Die Buchführung im Betrieb sei nicht mit der Schulbuchführung vergleichbar, denn dort lerne man sehr viele verschiedene Kontenrahmen auswendig (II, S. 22). Auf Berufsschulkenntnisse werde sie bei der neuen Tätigkeit nicht zurückgreifen können; nicht zuletzt deshalb, weil sie persönlich die Buchführung in der Schule nie richtig verstanden habe (II, S. 25). Die Buchführung im Betrieb läuft nicht über DV, es werde alles vorbereitet zum Steuerberater weitergegeben, der es an die Datev weitergäbe, von dort kommen die Gehaltsabrechnungen usw. zurück an den Betrieb (II, S. 24). Die Probandin ist nicht begeistert von der demnächst anstehenden Tätigkeit und hat ein bißchen Angst, daß sie das in sie gesetzte Vertrauen nicht erfüllen kann (II, S. 22). Sie müsse noch viel lernen in diesem neuen Bereich Buchhaltung (II, S. 22). So gäbe es bspw. im Tarifwesen viele Paragraphen, die man kennen und verstehen müsse (II, S. 23).

Bei J ergibt sich innerhalb ihres Berufseinstiegs keinerlei Teilnahme an organisierter Weiterbildung (II, S. 12). Man sage zwar immer, man möchte noch dazulernen, aber nach der Ausbildung und den Abschlußprüfungen

habe sie vom Lernen erst einmal genug gehabt (II, S. 13). Der Chef würde Weiterbildung sicher finanzieren und befürworten, die Initiative müßte aber von der Probandin selbst ausgehen (II, S. 14). Bevor J demnächst in die Buchhaltung geht, soll sie noch zur Einarbeitung zwei Tage zu einem Steuerberater (II, S. 14). Dort soll sie lernen, wie Buchungen vorzunehmen und die Gehälter einzugeben sind (II, S. 23). Eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen hält J sehr wohl für sinnvoll, so bspw. auch im Bereich DV, um sich über das Drücken der jeweils notwendigen Knöpfe hinaus mit dem Gerät und Programm auszukennen, so daß man damit etwas anzufangen wisse, wenn der Computer etwa auf Englisch irgendwelche Meldungen anzeige (II, S. 14 und 15). Allerdings sei man träge und froh, nach acht Stunden Arbeit zu Hause zu sein (II, S. 15). Der Freund besucht demnächst viermal wöchentlich abends die Meisterschule; es habe die Entscheidung angestanden, daß nur einer von beiden Fortbildung betreiben sollte, während der andere bei dem bleibe, was er habe. Ansonsten hätte sie Interesse, noch das Abitur zu machen oder irgendwelche Kurse zu besuchen; aber mit der jetzigen Entscheidung ist sie auch zufrieden (II, S. 19). Die Buchführung läuft nicht über DV, so daß Kenntnisse in diesem Bereich zukünftig für J nicht notwendig werden (II, S. 24).

Aufgrund der hohen Zufriedenheit mit der Tätigkeit im Büro hat die Probandin bereits nach dem ersten Berufsjahr kein Interesse mehr, sich selbständig zu machen. Es hat sich die Einstellung durchgesetzt: "Was willst Du mehr?" (II, S. 18). Der anstehende Wechsel in die Buchhaltung sei informell ein beruflicher Aufstieg: Man habe dabei einen eigenverantwortlichen, zudem noch wichtigen Bereich, ein eigenes Büro und Telefon und sei unabhängig (II, S. 19 und 20). Dennoch ist J mit Blick auf diese berufliche Entwicklung skeptisch, weil das alles nur "Schriftkram" sei und die Buchhaltung ihr nicht liege (II, S. 20). Es gibt keine weiteren beruflichen Pläne der Probandin, sie würde gern im Büro des Betriebes bleiben (II, S. 23). Allerdings liegt ihr die kommende Buchhaltung seit einem halben Jahr so schwer im Magen, daß sie an nichts anderes mehr denke. Für den Chef stelle die Buchführung einen sehr wichtigen Bereich dar, es gehe um viel Geld, und bei Fehlern könne es Probleme geben (II, S. 24).

Die eigenen Arbeitsmarktchancen werden im Bürobereich von der Probandin als schlecht eingeschätzt. Bürokaufleute würden in diesem Tätigkeitsfeld bevorzugt. Nach Informationen des Arbeitsamtes, bleibe für sie als Einzelhandelskauffrau nur ein Arbeitsplatz in einem Sonnenstudio oder einer Videothek. Viele ehemalige Kolleginnen sitzen als Kassiererin in Einzelhandelsmärkten; im Verkaufsbereich seien zwar Stellen zu bekommen (II, S. 29), aber nicht unbedingt gute (II, S. 27 und 28). Häufig werden im Bürobereich junge Mitarbeiter mit jahrelanger Berufserfahrung und vielen Zusatzqualifikationen gesucht, wie z.B. Führerschein, Fremdsprachen, Schreibmaschinenkenntnisse und Steno. Man müsse fast alles können (II, S. 29), auch DV (II, S. 30). Möglicherweise würde sich ihre einjährige Berufserfahrung im Büro ein wenig positiv auswirken (II, S. 28).

Im Interview nach dem ersten Berufsjahr betont J, daß es wichtig sei, arbeiten zu gehen. Sie will nicht zu Hause sitzen und geht meistens gern zur Arbeit. Wenn sie Kinder haben sollte, was nicht konkret geplant sei, würde sie ganz aufhören zu arbeiten, sie würde kein "Oma-Kind" haben wollen; jedoch hänge das Aufhören dann immer auch von der finanziellen Situation ab (II, S. 25 und 26). Bei Unzufriedenheit mit der Berufstätigkeit würden Fa-

milienpläne wahrscheinlich schneller konkret werden; wenn man Spaß an der Arbeit habe, denke man dagegen weniger an Familie (II, S. 26 und 27).

Auch nach zwei Berufsjahren arbeitet die Probandin im Büro ihres Ausbildungsbetriebes. Bei ihrer Tätigkeit hat sich die inhaltliche Veränderung nur vorübergehend ergeben: Sie ist nach dem Ausscheiden der Kollegin allein für den Bereich Buchhaltung zuständig. Inhaltlich gibt es bei dieser Tätigkeit keine Probleme, da sie durch die ausscheidende Kollegin (diese hatte dreißig Jahre die Buchhaltung gemacht) ausreichend und rechtzeitig eingearbeitet wird und die Abwicklung der Buchhaltung im Betrieb nicht besonders kompliziert aufgebaut ist. Der Steuerberater erledigt außerdem einen Teil der Arbeit (III, S. 4). Es geht hauptsächlich um Eintragungen in Kasensberichte, Kontenführung, Führen der Kostenrechnungs- und Wareneingangsbücher (III, S. 3). Die Arbeiten wiederholen sich oft. Buchführungskennnisse aus der Berufsschule kann J nicht verwenden, da im Betrieb nicht mit T-Konten gearbeitet wird. Sie räumt allerdings abermals ein, daß ihre diesbezüglichen Kenntnisse aus der Berufsschule nur sehr gering seien (III, S. 4). Die Buchhaltung wird im Betrieb noch nicht über DV abgewickelt (III, S. 4). Nach eigenen Angaben liegt der Probandin die Tätigkeit in der Buchhaltung aber dennoch nicht, es sei sehr trockene Arbeit (III, S. 3). Es ergibt sich, daß eine Kollegin, die gerade ihre Ausbildung im selben Betrieb abgeschlossen hat und drei Monate im Büro ausgebildet worden ist, viel mehr Interesse an diesem Bereich hat. So wird mit dem Chef ausgehandelt, daß diese Kollegin die Buchhaltung übernimmt. J kehrt somit nach drei Monaten an ihren alten, vertrauten und geliebten Arbeitsplatz zurück (III, S. 2). Die hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit ist seitdem wiederhergestellt (III, S. 5 und 10). Die Probandin hat nicht das Gefühl, ihren Chef durch ihren Wiederausstieg aus der Buchhaltung enttäuscht zu haben (III, S. 6). Die jetzigen Tätigkeiten haben sich im Vergleich zum ersten Berufsjahr nicht verändert (III, S. 5), außer daß sie auch mit für den Schriftverkehr zuständig ist (III, S. 7). Dies bedeutet selbständiges Verfassen von Briefen an Lieferfirmen, aber auch bspw. von Abmahnungen. Diese Schreiben werden i.d.R. auch von J selbst signiert. Dies alles macht ihr mittlerweile keine Probleme mehr, da sich Inhalte und Formulierungen oft wiederholen (III, S. 8 f.). Ansonsten arbeitet sie viel mit dem Computer und nach wie vor ausschließlich mit dem branchenspezifischen Programm der Schuhwarenkette. Dies mache keine Probleme, sei aber auch nicht schwer. Ab und zu gibt es Programmneuerungen, die zum Teil vom Betrieb auch angeschafft werden. Daraufhin muß sich die Probandin mit Hilfe der jeweils beiliegenden schriftlichen Hinweise selbst einarbeiten (III, S. 8). Für ihre Tätigkeit ist es manchmal von Vorteil, daß sie auch eine Ausbildung im Verkauf ihres Betriebes absolviert hat, insbesondere im Hinblick auf die Warenkenntnisse, die ihr auch die Arbeit im Büro manchmal erleichtern, weil sie z.B. weiß, für welche Art von Waren sie Preisschilder erstellt usw. (III, S. 12). Die Arbeit selbst ist vom Anfang bis ans Ende eines jeden Arbeitstages stressig (III, S. 23), und fast jeden Tag bleibt sie länger (III, S. 24). Den Streß empfindet J allerdings als angenehm, da er nicht dadurch zustandekommt, daß nur schwer lösbare Probleme auftauchen, sondern allein dadurch, daß es viel Arbeit gibt, deren Erledigung inhaltlich jedoch keine Probleme macht. Dieses Gefordertsein gefällt ihr (III, S. 24 ff.). Außerdem empfindet sie das Arbeitsklima im Betrieb als sehr gut (III, S. 10).

An organisierter Weiterbildung nimmt die Probandin auch im zweiten Berufsjahr nicht teil (III, S. 13). Sie wüßte auch nicht, wie sie Weiterbildungsinhalte irgendwelcher Art bei ihrer Tätigkeit verwenden könnte (III, S. 21).

Eine Qualifikationskonservierung kann es ihrer Meinung nach nicht geben; wenn man etwas lerne, was man anschließend nicht umsetzen könne, vergesse man es sehr schnell wieder (III, S. 21 f.). Außerdem sei sie abends nach der Arbeit "total erledigt" (III, S. 13). Der Freund besucht die Technikerschule und ist deshalb dreimal wöchentlich abends außer Haus, insgesamt vier Jahre lang. Sie könnte also, wenn überhaupt, dann nur an genau den gleichen Tagen an Weiterbildung teilnehmen, zumindest wenn sie ihn ab und zu sehen will. Außerdem würde das Problem entstehen, daß jeder dem jeweils anderen nur noch von seinen Fort- und Weiterbildungsinhalten und -problemen erzählt, was kaum erträglich, zumindest nicht schön wäre. Darauf beruht die Vereinbarung, daß nur einer von beiden Fortbildung betreibt (III, S. 13 f.).

Berufstätigkeit ist der Probandin auch nach zwei Berufsjahren wichtig. Dabei ist das Geldverdienen "wichtig, aber nicht das Wichtigste" (III, S. 20). Wichtig sei ihr vor allem das Gefühl, etwas getan zu haben und sich bei der Arbeit vom Umfeld (Arbeitsklima) her wohl zu fühlen. Deshalb hegt sie auch keine beruflichen Veränderungswünsche, es gäbe für sie keinen Grund, daran zu denken, den Betrieb zu wechseln, weil sie sich bei der Arbeit rundherum wohl fühle. Und das sei ihr wichtiger als in einem anderen Betrieb möglicherweise eine höhere Position einzunehmen (III, S. 16). Dabei ist sie sich auch nicht sicher, ob dies möglich wäre, da sie keine gelernte Bürokraft, sondern "nur" Einzelhandelskauffrau sei (III, S. 17). Die Probandin ist sehr froh, daß sie im Büro tätig ist und möchte nicht wieder irgendwo in den Verkaufsbereich. Ihr Gehalt liegt etwa bei DM 2.100,- brutto und damit DM 300,- höher als das der Verkaufskräfte im Betrieb (III, S. 26). Das Angebot eines Konkurrenzbetriebes, für eine Tätigkeit, die sich zum Teil aus Verkaufs- und zum Teil aus Bürotätigkeiten zusammensetzt, lehnt sie ab (III, S. 18). J ist sich nicht sicher, ob die Tatsache, daß sie mittlerweile Kenntnisse im Verkaufsbereich und im Bürobereich nachweisen kann, sich positiv auf ihre Arbeitsmarktchancen auswirken würde, da ihre Warenkenntnisse sehr speziell auf den Schuhbereich ausgerichtet seien (III, S. 18 f.).

Interesse an beruflicher Weiterbildung hat J nach zwei Berufsjahren nicht mehr. Allenfalls eine Fortbildung, die sie zur Ausbilderin befähigt, würde sie interessieren; dafür fehlt allerdings bis zum aktuellen Zeitpunkt die notwendige Berufspraxis (III, S. 14 f.). Der Gedanke, sich selbständig zu machen, ist völlig verflogen (III, S. 15). Familienpläne sind für sie nicht konkret. Sie möchte zunächst noch einige Jahre arbeiten, aber auch mit Familie die Berufstätigkeit nicht aufgeben. Bei einer Teilzeitbeschäftigung sieht sie nicht unbedingt den Zwang, in den Verkaufsbereich zurückzukehren (III, S. 19 f.).

E3: Verbleib im Verkaufsbereich des Ausbildungsbetriebs und späterer Wechsel in die Büroabteilung, Einarbeitung am Arbeitsplatz

In dem hier darzustellenden Fall absolviert die Probandin (EK7) den betrieblichen Teil ihrer Berufsausbildung in einem Textilkaufhaus. Sie ist nahezu ausschließlich im Verkaufsbereich tätig. Aufgrund betrieblicher Umstrukturierungen (der Betrieb wird während der Ausbildungszeit aufgekauft) entfallen auch die geplanten, sonst üblichen Abteilungswechsel innerhalb des Verkaufs, so daß K die gesamte Ausbildung in einer Abteilung verbringt (I, S. 7 f.). Durch die Betriebsübernahme erfolgt innerhalb der Verkaufsausbildung eine inhaltliche Schwerpunkt-

änderung. Während zunächst die Verkaufsgespräche eher im Hintergrund und Arbeiten wie Lagerpflege, Ware sortieren u.ä. im Vordergrund stehen, spielen nach dem Wechsel Kundenkontakt und Kundenbedienung die wichtigste Rolle (I, S. 10). Schwierigkeiten bereitet K auch nach der Ausbildung noch das Ansprechen von Kunden, "das ist was, was man echt lernen muß, Leute einzuschätzen, wie man die nehmen muß, sind ja alle verschieden, das ist echt schwierig" (I, S. 10). Einmal wöchentlich finden im Betrieb Schulungen statt, die insbesondere der Prüfungsvorbereitung dienen, von K aber als nicht sehr effektiv angesehen werden (I, S. 1-3). Mit DV hat die Probandin im Betrieb "im Prinzip nichts zu tun" (I, S. 6). Es gibt zwar DV-Kassensysteme, allerdings herrscht eine relativ strenge Arbeitsteilung beim Kassieren: Innerhalb der Abteilungen werden lediglich die normalen Kassenvorgänge durchgeführt, der Rest erfolgt an einer zentralen Sammelkasse. Die Kassenschulung wird vom Betrieb denn auch sehr differenziert durchgeführt. Die Hauptkassierer werden eine ganze Woche geschult, das übrige Personal, darunter auch K, lediglich eine Stunde (I, S. 12 f.). K hat bei ihrer Arbeit mit den normalen "Kleinkassen" zu tun, an die anderen Kassen würde sie "auch so nicht drangehen, ... wenn da einmal irgendwie eine falsche Taste gedrückt wird, dann piepst das und dann ist Stromausfall im ganzen Haus" (I, S. 12). Die Zeiten, die K außerhalb des reinen Verkaufsbereiches verbringt, erstrecken sich auf jeweils zwei Wochen Hauptkasse, Warenannahme und Verwaltung. Insbesondere die Zeit in der Verwaltung betrachtet die Probandin als "echt zu wenig, ... um überhaupt einen Durchblick zu kriegen" (I, S. 6). Die Auszubildenden verrichten hier auch nur die Arbeiten, "die die anderen nicht machen wollten, ... irgendetwas zusammenkleben, Briefmarkenkleben, mehr war das nicht". K bekommt in diesen Bereichen also allenfalls einen sehr oberflächlichen Einblick, "man konnte sich das so ein bißchen angucken" (I, S. 6). In der Warenannahme nimmt K den Computer als "verstaubt in der Ecke" stehend wahr (I, S. 11).

Die Berufsschule empfindet die Probandin in den ersten beiden Jahren ihrer Ausbildung als sehr einfach. In den allgemeinbildenden Fächern ergeben sich viele Wiederholungen des Unterrichtsstoffs aus der Realschule (I, S. 8). Das letzte Jahr dagegen stellt sich zum Teil als "knallhart" dar. In Buchführung dauert es vier Monate bis K "überhaupt mal ein bißchen durchblickt" (I, S. 8). "Da steht jemand vor dir und erzählt nur und erzählt nur, und irgendwo muß'te das alles schnell verarbeiten, weil auch ein Thema nach dem anderen kommt" (I, S. 9). In Betriebswirtschaftslehre und Mathematik muß immer alles ganz schnell gehen, so daß sich das Lernen "als reines Pauken" erweist (I, S. 9). Die "sehr gute Lehrerin" gibt sich zwar Mühe, aber angesichts der zu bewältigenden Stofffülle muß alles "ruckzuck" gehen, "eine Arbeit nach der anderen, ein Thema nach dem anderen" werden abgehandelt. "Das alles da durchzupauken ist Streß" (I, S. 3). Angesichts der Prüfungsvorbereitung bleibt der Unterricht im Bereich Datenverarbeitung im letzten halben Jahr der Ausbildung oberflächlich, da nur bedingt prüfungsrelevant. Es werden einige Grundkenntnisse über den Aufbau eines Computers vermittelt, einfache Programme selbst geschrieben. Der Lehrer bringt auch Programme mit, mit denen die Schüler "da so ein bißchen praktisch rumspielen" können, sich "das angucken" können (I, S. 5).

K beurteilt ihre Ausbildung insgesamt resümierend als sehr negativ. "Wenn ich mir überlege, was hast du jetzt gelernt? Du muß't ja jetzt irgendetwas können, was kein anderer, also (jemand) der die Ausbildung nicht hat, was kein anderer kann ... Ja wenn ich mir das mal so überlege, das ist eigentlich nicht viel. ... Also ich kann jetzt nicht

sagen, wie ... ich kenne mich jetzt mit Computern aus oder ich habe über Büro und so Ahnung. Das einzigste, was ich jetzt wirklich kann, ist: Ich kann verkaufen. Und ob es sich lohnt, dafür drei Jahre wirklich zu lernen, ... weiß ich nicht. Also ich habe mir am Anfang wirklich was anderes darunter vorgestellt. ... daß ich auch so im Büro, daß ich da irgendetwas von mitkriege ... auch über Personalplanung und Einkauf ..., auch mal selbständig später so etwas machen kann. Aber ich muß jetzt nach den drei Jahren sagen, ich habe da immer noch genausowenig Ahnung von, wie am Anfang auch" (I, S. 13 f.).

Für ihre zukünftige berufliche Entwicklung strebt K ein Verlassen des Verkaufsbereiches an. Obwohl es ihr arbeitsatmosphärisch an ihrem Arbeitsplatz im Verkauf gefällt, empfindet sie die Arbeit als zu ermüdend. Dies möchte sie nicht "ihr Leben lang machen" (I, S. 15). Mit der Schulungsleiterin des Betriebes nimmt sie am Ende ihrer Ausbildung zwecks eines Wechsels ins Büro Kontakt auf (I, S. 16). Für einen solchen Wechsel gibt es im Betrieb nicht die Möglichkeit von Schulungen oder einer neuen Ausbildung. Man müsse, wenn Personalbedarf im Büro vorhanden sei, eben "viel Glück" haben. Nach einem Wechsel werde man dann "praktisch ein bißchen neu angelernt" (I, S. 16). Auch für den Bereich Weiterbildung plant die Probandin eine Teilnahme an Kursen, die sie jedoch noch nicht konkret benennen kann. Als Themenschwerpunkt kristallisiert sich der Bürobereich, eingeschlossen DV, heraus (I, S. 17). Eine Ausbildung an einer Kosmetikschule, die K ebenfalls interessant fände, kann sie sich finanziell nicht leisten, insbesondere aufgrund der Tatsache, daß sie nicht mehr bei den Eltern wohnt und ihren Unterhalt selbst bestreitet (I, S. 17). Als "Traum" bezeichnet K noch den Wunsch, sich im Einzelhandel selbständig zu machen, "mal einen kleinen Laden zu haben" (I, S. 18). Langfristig gedacht, möchte sie allerdings "später wirklich mal biedere Hausfrau werden" (I, S. 18).

Im Hinblick auf eine mögliche Bürotätigkeit im Betrieb glaubt K, daß eine Einarbeitung für die Verrichtung bestimmter Tätigkeiten ausreiche, auch was die Arbeit mit Computern anbelange. Da sie aber "schon ein bißchen da einen Durchblick kriegen und flexibel" sein möchte, hält sie intensive Schulung und Einarbeitung für wichtig (I, S. 19).

Berufstätigkeit hat für K einen "hohen Stellenwert", die Arbeit müsse ihr Spaß machen, was bedeutet, morgens gern zur Arbeit zu gehen und nette Kollegen zu haben. Dennoch legt sie viel Wert auf umfangreiche Freizeit, so daß sie später gern als Teilzeitkraft arbeiten möchte. Forciert wird dieser Wunsch noch durch geplante Neuregelungen der Arbeitszeit, die mit veränderten Ladenöffnungszeiten (langer Donnerstag) zusammenhängen (I, S. 25 f.). Eine Familie möchte sie in fünf bis sechs Jahren gründen. Damit verbindet sie die Absicht, ihre Berufstätigkeit aufzugeben (I, S. 26).

Die Entwicklung und Einführung von neuen Technologien im Beschäftigungssystem sieht sie differenziert. Einerseits sei es eine Arbeitserleichterung in vielen Bereichen, andererseits verkompliziere sich auch die Arbeit, wenn irgendetwas nicht funktioniere. Ein Großteil der Arbeit wäre ihrer Meinung nach auch ohne DV zu bewältigen (I, S. 23 ff.), "vorher gings ja auch irgendwie" (I, S. 22).

Nach der Ausbildung wird K, wie alle Absolventen im Betrieb, für zunächst ein halbes Jahr befristet übernommen (II, S. 1). Sie arbeitet bis zum November 1989 im Verkauf, ist dort aber nicht sehr zufrieden, da die Kundengespräche immer mehr in den Vordergrund geschoben werden, sie macht dort "nichts anderes mehr, ... als nur noch so feingemacht im Laden" zu stehen (II, S. 2). Die Tätigkeit stellt sich im Gegensatz zur Ausbildung mit den immerhin Abwechslung bringenden Lagerarbeiten als "reiner Verkauf" dar (II, S. 3). Abgesehen von dem Wegfall dieser Nebentätigkeiten ändert sich in der Berufseinstiegsphase inhaltlich zunächst nichts; da K auch in der Ausbildung bereits als Kollegin akzeptiert war, ergibt sich auch subjektiv kaum ein Statuswechsel (II, S. 3). Dadurch, daß die Probandin sogar in der Ausbildungsabteilung arbeitet, ergeben sich nicht einmal Veränderungen hinsichtlich der zu verkaufenden Ware. Somit stimmen die mit den Tätigkeiten verbundenen Anforderungen innerhalb der betrieblichen Ausbildung mit denen der Berufseinstiegsphase überein (II, S. 4).

Im November ergibt sich für K die Möglichkeit des Wechsels in das Büro des Ausbildungsbetriebes (II, S. 2). Aufgrund des am Ende der Ausbildung geführten Gespräches mit der Schulungsleiterin des Betriebes erfolgt nach einem entstandenen Personalbedarf im Büro sehr plötzlich ein Wechsel, "war nicht mehr viel mit erklären und so". K berichtet, sie sei dabei "direkt ins kalte Wasser geflogen" (II, S. 5). Sie ist in dem sogenannten "Orderbüro" tätig und verrichtet dort für einen bestimmten Bereich die Rechnungs- und die Wareneingangsbearbeitung. Sie hat einen abgegrenzten, eigenständigen Arbeitsbereich, in dem sie eigenverantwortlich tätig ist (II, S. 6 u. 10 f.). Dabei erfolgt zunächst nur eine relativ kurze Einweisung, "ich hab das einmal erklärt gekriegt und wenn ich Fragen hatte, habe ich gefragt". Zur Zeit des Wechsels ist sehr viel am neuen Arbeitsplatz zu tun, da es sich um einen Monat mit einem hohen Wareneingang handelt (II, S. 6). Auch im Nachhinein gibt es keinerlei organisierte Schulungen (II, S. 6). Erst später, als die Arbeitsintensität nachläßt ("laue Zeit"), werden der Probandin auch betriebsverwaltungsmäßige Zusammenhänge, die über ihren speziellen Arbeitsplatz hinausgehen, erklärt (II, S. 7). Von der betrieblichen Ausbildung her kann sie in ihrem neuen Arbeitsfeld auf keinerlei erworbene Qualifikationen zurückgreifen (II, S. 7). Die in der Berufsschule vermittelten Kenntnisse kann K bei ihrer neuen Tätigkeit ebenfalls nicht verwerten (II, S. 7). Das gilt auch für die erworbenen DV-Kenntnisse. Der DV-Unterricht sei eben auch nicht so intensiv gewesen (II, S. 9). Nach achtmonatiger Tätigkeit im Büro weiß K über die Programmbedienung ihres Computers lediglich das, was sie für ihre Arbeit unmittelbar benötigt, "wie ich da in welches Menü reinkomme und wie ich da was erfahren kann. Und wenn wir abends am Tagesende den Abschluß machen, an dem großen Computer bei uns, das kann ich auch machen. Da habe ich einen Zettel, da gucke ich das ab und dann mache ich das". Auf dem Zettel habe sie sich genau notiert, welche Taste wann zu drücken sei (II, S. 8). Allerdings bekomme sie jetzt einiges vom Verwaltungsleiter erklärt (II, S. 8). Die Probandin betont, daß sie für die Zukunft plane, einmal einen DV-Kurs zu besuchen, um in diesem Bereich "überhaupt mal so den Durchblick zu kriegen" (II, S. 9). Über betriebliche Weiterbildungsangebote, die in Köln zentral für alle Häuser angeboten werden, ist K nicht informiert (II, S. 10).

Lernen muß die Probandin an ihrem neuen Arbeitsplatz insbesondere den eigenverantwortlichen Umgang mit der Arbeit. Dies bedeutet, auch für Fehler gerade stehen zu müssen, anders als im Verkauf, in dem jeweils Substituten oder Abteilungsleiter die Verantwortung tragen. Im Vergleich zum Verkauf seien vor allem die Konse-

quenzen möglicher Fehler gravierender (II, S. 11). Außer daß sie sich im Betrieb gut auskenne und ihr auch viele Leute aus dem Verkauf bekannt seien, helfe ihr für die Bürotätigkeit die Ausbildung im Verkauf nicht (II, S. 12 f.). Sie muß auch nicht im Verkauf einspringen, wenn dort Bedarf entsteht (II, S. 13). K ist mit ihrer beruflichen Tätigkeit im Büro zufrieden (II, S. 14). Aufstiegsmöglichkeiten im Büro könnten sich "später mal" ergeben, bspw. als Leiterin eines speziellen Bereiches in der Hauptverwaltung. Dazu müsse sie sich allerdings vorher noch in den "ganzen Verwaltungsablauf mehr einarbeiten" (II, S. 14). Es gäbe aber keine Schulungen; "das ist ..., daß man halt rüber geht, da einiges erklärt kriegt, schon mal was macht, Rechnungserfassung und sowas macht, daß man da mal ein bißchen aushelfen kann" (II, S. 15). Das Orderbüro, in dem K tätig ist, befindet sich abgetrennt von der Hauptverwaltung im gleichen Gebäude. Es ist ein kleines Büro, "ein bißchen ab vom Schuß", in dem man "seine Ruhe hat", "da ist man ein bißchen unter sich". Daher ist ein Wechsel in die Hauptverwaltung, der nicht notwendigerweise einen beruflichen Aufstieg bedeuten würde, nicht sehr attraktiv für K (II, S. 15). Für die Aneignung von Verwaltungsqualifikationen wäre ein solcher Wechsel allerdings förderlich (II, S. 16). Im Hinblick auf die eigene berufliche Entwicklung ist die Probandin allenfalls bedingt karriereorientiert. Sie möchte nicht "unbedingt Karriere machen und aufsteigen", wichtig sei ihr eine Arbeit, die "Spaß" mache, bei der sie nette Kollegen um sich habe und "mit einem guten Gefühl morgens arbeiten" gehe. Beruflichen Aufstieg verbindet K mit der Übernahme von mehr Aufgaben, mit dem Gefühl morgens nicht zu wissen, was einen erwarte, mehr Streß und weniger Möglichkeiten des Abschaltens nach der Arbeit zu haben (II, S. 20). Ihre Arbeitsmarktchancen außerhalb des Verkaufsbereiches haben sich in der Sicht von K durch die Berufspraxis im Büro erhöht (II, S. 21).

Die bisherige Nichtteilnahme an Weiterbildung begründet K damit, daß sie innerhalb ihrer knapp bemessenen Freizeit andere Dinge gemacht und erledigt habe, so bspw. den Führerschein (II, S. 16). Über Weiterbildungsangebote weiß sie wenig. Informieren würde sie sich über ihren Chef, "weil der da sicherlich irgendwas kennt, was dann für mich jetzt am besten ist und richtig ist und was ich gebrauchen kann" (II, S. 17). Bei einer Weiterbildungsmaßnahme im DV-Bereich würde K großen Wert auf eine intensive Schulung legen, die inhaltlich bei den Grundbegriffen beginnt und langsam vorangeht, "wo man Zeit hat und die Leute sich Zeit dafür nehmen" (II, S. 18). Als Erleichterung im Hinblick auf eine Weiterbildungsteilnahme empfindet sie die jetzt im Vergleich zum Verkauf bessere Arbeitszeit im Büro (II, S. 18 f.). Allerdings könne sie abends jetzt schlechter abschalten, als dies im Verkauf gewesen sei, das liege insbesondere an dem eigenverantwortlichen Arbeitsbereich, den sie aber keineswegs als Belastung empfindet (II, S. 19 f.).

Für die Zukunft erwartet K eine weitere Ausweitung der neuen Technologien im Büro- und Verwaltungsbereich. Für ihren konkreten Arbeitsbereich ist vom Betrieb bereits eine Umstellung weiterer Teile der Sachbearbeitung auf DV geplant, die gesamte Auftragsverwaltung soll über DV abgewickelt werden, die Schreibarbeit von Auftragszetteln u.ä. werde dann vollständig entfallen (II, S. 26). Spätestens dann sei mehr Hintergrundwissen für ihre Arbeit notwendig. Allerdings ist sie optimistisch, daß vom Betrieb aus Schulungen initiiert werden, weil sich die technischen Neuerungen für das gesamte Personal ergeben werden (II, S. 27).

Dadurch, daß die Probandin jetzt gern arbeiten geht, ist Berufstätigkeit für sie nicht mehr nur ein "Muß". Die Zufriedenheit führt sie auf das gute Arbeitsklima, aber auch auf die Tatsache des eigenverantwortlichen Arbeitsbereiches zurück (II, S. 23). Sie möchte weiterhin berufstätig sein, später aber auch eine Familie haben, was sie nach wie vor mit einem Berufsausstieg verbindet (II, S. 24).

Im Anschluß an das zweite Interview ist K zunächst bis zum Frühjahr 1991 unverändert am Arbeitsplatz im Büro ihres Ausbildungsbetriebes tätig. Dabei ergeben sich keinerlei Veränderungen (III, S. 1 f.). Die Tätigkeit wird zur Routine, es gibt keine neuen Anforderungen und keinen zusätzlichen Qualifikationserwerb (III, S. 3 u. 7). Auch mit den angelernten DV-Kenntnissen kommt sie bei der Arbeit zurecht, da die zu vollziehenden Arbeitsschritte, aber auch auftretende Fehler oder Probleme sich immer wiederholen und routinisiert sind (III, S. 6 f.). K ist auf dem Arbeitsplatz sehr zufrieden, findet die Tätigkeit interessant und versteht sich gut mit den Kollegen (III, S. 7).

Im Frühjahr 1991 wechselt sie aufgrund einer beruflichen Veränderung des Lebensgefährten (die Probandin ist mittlerweile verheiratet) ihren Wohnort und zieht nach Berlin (III, S. 2). Vor dem Hintergrund des für ein Jahr geplanten Wechsels nach Berlin kündigt K ihre Arbeitsstelle in Duisburg. Der Chef bietet ihr an, den Arbeitsplatz eine kürzere Zeit für sie freizuhalten, was die Probandin aber ablehnt, da sie sich bezüglich eines längeren Berlinaufenthaltes sicher ist (III, S. 14). In Berlin kann die Probandin in dem Betrieb, in dem ihr Mann tätig ist, eine Stelle im Büro antreten (III, S. 8). Es handelt sich um eine Automobilvertretung (Vertrieb und Werkstatt) mit insgesamt etwa 60 Beschäftigten (III, S. 12). Die Beschäftigung der Probandin besteht aus Kassiererertätigkeiten sowie Rechnungs- und Auftragserfassungen am Computer (III, S. 9). Die Arbeit mit dem branchenspezifischen Programm erweist sich nicht als schwierig (III, S. 10). K wird im Betrieb kurz angeleitet, es gibt inhaltlich keinerlei Probleme, die Einarbeitung habe ausgereicht, "ich habe mir das dann alles aufgeschrieben, wo ich da welche Taste drücken muß, um da jetzt in dieses Programm reinzukommen" (III, S. 10). Die Tätigkeit sei sehr speziell gewesen, so daß sie keine Ausbildungskennnisse verwerten kann (III, S. 11). Obwohl sie die Stelle in Berlin über ihren Mann bekommt, geht K davon aus, daß eine solche Arbeitsstelle im Büro als Einzelhandelskauffrau von der Qualifikation her durchaus erreichbar sei (III, S. 11). Fachkenntnisse aus dem Kfz-Gewerbe seien bspw. nicht notwendig (III, S. 11). Allerdings komme es wohl auf die Beurteilungen an, die man vorlegen könne, diese seien bei ihr bislang alle gut ausgefallen (III, S. 14). Die Rückkehr nach Duisburg bereits nach zwei Monaten und damit verbunden die Kündigung der Arbeitsstelle ergibt sich wiederum aus der sich ändernden beruflichen Situation ihres Mannes. Unabhängig von ihrer beruflichen Tätigkeit, die ihr gefällt (III, S. 12), ist sie jedoch über die Rückkehr nach Duisburg froh, denn Berlin sei nicht "ihre Stadt gewesen".

In Duisburg meldet sich K zunächst arbeitslos und bekommt vier Stellenangebote vom Arbeitsamt, allerdings alle für den Verkaufsbereich, in den sie keinesfalls zurückkehren will (III, S. 12 f.). In dieser Situation wendet sie sich mit Erfolg an ihren alten Chef (III, S. 12), der immer sehr zufrieden mit ihr gewesen sei. Im Betrieb wird nach dem innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel einer Kollegin alles so organisiert, daß K einen Arbeitsplatz einnehmen kann, der dem vor ihrem Ausscheiden sehr ähnlich ist (III, S. 18 f.). Es handelt sich um die gleiche Tätigkeit, es ändern sich allein die Warengruppen und somit auch die Verkaufsabteilungen, für die sie bei ihrer Arbeit zu-

ständig ist. Die Probandin nimmt erst eine Woche vor dem Interviewzeitpunkt (drittes Interview) die Tätigkeit in ihrem Ausbildungsbetrieb wieder auf. Innerhalb ihres Büros gibt es insgesamt vier Beschäftigte mit der gleichen Tätigkeit und jeweils unterschiedlichen Ware Zuständigkeiten. Der Chef besteht darauf, eine von ihnen als seine Ansprechpartnerin für eventuelle Probleme u.ä. zu bestimmen. Mit ihrer Rückkehr ist der Probandin diese Aufgabe zugeordnet worden (III, S. 16). Allerdings sieht sie dies nicht als beruflichen Aufstieg an, auch eine Gehaltsverbesserung habe sich dadurch nicht ergeben (obwohl sie bei ihrer Wiedereinstellung ein höheres Gehalt aushandeln kann, was sie aber auch versucht hätte, wenn sie ohne Unterbrechung im Betrieb verblieben wäre; III, S. 17). Bislang haben sich aus der Position der "Bürosprecherin" keinerlei Konsequenzen inhaltlicher Art ergeben.

An Weiterbildung nimmt K auch im zweiten Berufsjahr nicht teil (III, S. 4). Obwohl sie nach wie vor einen Sinn darin sähe, im Bereich DV über mehr Hintergrundwissen auch bezüglich der Programme zu verfügen (III, S. 5) - ihre DV-Kenntnisse reichen "gerade so aus für die Arbeit, die ich halt machen muß" (III, S. 5 f.) -, spielt bei ihr der Zeitfaktor eine bedeutende Rolle. Nach relativ häufig anfallenden Überstunden habe sie keine Energie und Lust mehr, Schulungen zu besuchen (III, S. 5). Im Falle längerer Arbeitslosigkeit hätte sich K um Weiterbildung bemüht (III, S. 4). Für ihren unmittelbaren Arbeitszusammenhang ergäbe sich keine Notwendigkeit zur Erweiterung ihrer Kenntnisse. Möglichkeiten für eine berufliche Karriere im Bürobereich ihres Betriebes sieht sie nicht mehr (III, S. 19), allenfalls die Möglichkeit, einmal in einem anderen Sachbereich eingesetzt zu werden. Dies wäre mit einem Übergang in die Hauptverwaltung verbunden, würde aber keinen beruflichen Aufstieg bedeuten. Eine Zirkulation der Sachbearbeiter auf verschiedenen Arbeitsplätzen sei von der Betriebsleitung schon länger geplant, um bspw. Urlaubs- und Krankheitszeiten besser überbrücken zu können (III, S. 18). In anderen Betrieben wäre möglicherweise beruflicher Aufstieg "mit viel Energie und Einsatz" möglich (III, S. 19). Sie sei allerdings kein "Karrieremensch, der also immer was anderes und immer was neues machen und immer mehr will". Auch sei sie sehr zufrieden mit ihrer derzeitigen Tätigkeit (III, S. 20). Für einen beruflichen Aufstieg sieht sie die Notwendigkeit von Weiterbildung (III, S. 20). Perspektivisch geht sie davon aus, daß sie in etwa zwei Jahren ihren Kinderwunsch erfüllen wird. Damit verbindet sie einen Ausstieg aus der Berufstätigkeit. Allerdings hänge ihre Karriereunlust nicht damit zusammen, daß sich eine Karriere aus diesem Grunde nicht mehr lohne, zumal man auch an einen beruflichen Wiedereinstieg denken müsse (III, S. 21). Berufstätigkeit ist für K nach zwei Berufsjahren "unheimlich wichtig", bedeutet "ein Teil Selbständigkeit", die sie allenfalls für ein Kind aufgeben möchte (III, S. 22).

K ist mit ihrer Bürotätigkeit insbesondere auch in Abgrenzung zur Verkaufstätigkeit zufrieden. Eine Verkäuferin habe ein negatives Berufsimago, "hört sich genauso an wie Friseurin". Die Bürotätigkeit dagegen habe mehr Prestige, sei aber auch "irgendwo anspruchsvoller als so eine Verkaufstätigkeit" (III, S. 15). K möchte auf keinen Fall mehr im Verkaufsbereich tätig sein (III, S. 13).

F1: Mehrfacher erzwungener Betriebswechsel mit zwischenzeitlich längerer Arbeitslosigkeit

P (Fall EK1) absolviert die Ausbildung in einem kleinen Uhren/Schmuck-Geschäft. Innerhalb des Betriebes herrscht eine strikte Arbeitsteilung zwischen dem Verkaufspersonal, welches ausschließlich für den Warenverkauf zuständig ist, den Bürokräften, die für den buchhalterischen Bereich zuständig sind, und dem Chef, der Einkauf, Kalkulation, Lagerhaltung, Abrechnung und ähnliches erledigt. Das Verkaufspersonal übt unabhängig von der jeweiligen Qualifikation reine Verkäufertätigkeit aus.

Im Betrieb wird die gesamte Warenerfassung über DV geführt. Damit haben allerdings der Chef (oft nach Feierabend), z.T. dessen Söhne, allenfalls die Bürokräft, keinesfalls jedoch das Verkaufspersonal zu tun (I, S. 6), "da dürfen wir also tunlichst nicht drangehen" (I, S. 7). Inhaltlich ausgebildet wird die Probandin im Betrieb von einer Verkäuferin (Einzelhandelskauffrau), die halbtags beschäftigt und bereits 35 Jahre im Beruf tätig ist. P bemängelt, daß sie auf diese Weise nicht über den Kenntnisstand dieser Frau hinaus ausgebildet wird. Weder wird sie zu warenkundlichen Seminaren geschickt - wie sie es bspw. von anderen Auszubildenden dieser Branche kennt (I, S. 13) -, noch gibt es innerbetriebliche Schulungen durch den Chef. Aufgrund der Personalknappheit bleibt keine Zeit, noch etwas neben der Arbeit zu lernen (I, S. 12). Eine Finanzierung von Seminaren ist ihr selbst nicht möglich, außerdem sieht sie die Verantwortung hierfür beim Betrieb (I, S. 13). Dabei würde P gern an Seminaren teilnehmen. P ist der Meinung, daß sie dort wichtige Sachverhalte (Verkaufpsychologie, spezielle Warenkunde) lernen könnte (I, S. 19). Das Verkaufen selbst werde ihr während der Ausbildung beigebracht. "Eignet man sich auch zwangsweise selber an, denn ewig kann ich nicht eine Verkäuferin neben mir stehen haben, die mir sagt, was ich sagen muß und was ich tun muß" (I, S. 14). Angesprochen auf die Vielfalt ihrer Tätigkeit, antwortet die Probandin: "Ich bin Verkäuferin und das ist alles". Mit der Verwaltung und Buchführung hat sie während der gesamten Ausbildung im Betrieb nichts zu tun, innerhalb der Stufenausbildung ändert sich im dritten Jahr am Lernort Arbeitsplatz für sie nichts. "Auch Einzelhandelskaufleute, die bei uns arbeiten, sind Verkäufer, die sind zwar als Einzelhandelskauffrau eingestellt, aber nur verkaufen, ansonsten gar nichts. Wir haben ein Treppchen höher eine Chefetage und da geht nichts drüber. Wir sind unten, wir sind zum Verkaufen da. Weil er eben eine Kraft hat für die ganze Buchführung. Das ist dann für uns uninteressant. Also, da haben wir gar nichts mit zu tun" (I, S. 15 f.). Auch im Hinblick auf spätere Arbeitsplätze resümiert die Probandin: "Es ist genau so: Kein Mensch stellt eine Einzelhandelskauffrau ein, die suchen alle Verkäuferinnen" (I, S. 23). Die über den Verkaufsbereich hinausgehende Ausbildung im dritten Jahr in der Berufsschule sei mit Inhalten wie Preiskalkulation oder rechtlichen Geschäftsbedingungen auf die Situation der selbständigen Führung eines eigenen Geschäftes hin ausgerichtet. Für eine Tätigkeit als abhängig Beschäftigte seien diese Dinge jedoch weniger wichtig (I, S. 44). An der Vermittlung umfangreicherer DV-Qualifikationen in der Ausbildung hätte die Probandin kein Interesse gehabt, weil sie diese beruflichen Kenntnisse in ihrer Branche nur wenig gebrauchen könne (I, S. 20).

Ihren Beruf würde die Probandin - vor die Wahl gestellt - nicht noch einmal ergreifen, insbesondere aufgrund der ungünstigen Arbeitszeit (I, S. 22). Sie habe eher eine Vorliebe für Bürotätigkeit, das liege ihr (I, S. 22), dabei könnte sie sich sehr wohl fühlen (I, S. 24). Dennoch werde sie nichts unternehmen, um in einem anderen Beruf

tätig zu werden, "so lange ich als Verkäuferin arbeiten kann, werde ich das machen, ... und wenn ich da also eine Lebensstellung habe, würde ich wahrscheinlich bis zur Pensionierung Verkäuferin bleiben" (I, S. 23). Sie verbindet mit der beruflichen Zukunft keinerlei Karrieregedanken. Die zweite Stufe ihrer Ausbildung, die zu Tätigkeiten befähigen soll, die über den Verkaufsbereich hinausgehen, ist in ihren Augen allenfalls inhaltlich relevant, wenn man sich im Einzelhandel selbständig machen kann. Dazu fehlen ihr allerdings die finanziellen Mittel (I, S. 24 f.). Die Möglichkeit, auf der Basis ihrer Berufsausbildung irgendwo im Büro tätig zu werden, sieht sie nicht, "dafür hat man also wirklich reine Bürokräfte, und bei uns da wird eben ja mehr die Verkäuferin gesucht" (I, S. 24).

DV-Kenntnisse haben nach Meinung von P in ihrem Beruf keine besondere Bedeutung. Selbst wenn man an den Computer gelassen würde, wäre es nicht schwierig, da die DV, wenn überhaupt, dann allein für die Warenerfassung genutzt werde. Der Computer werde im Einzelhandel überwiegend im Verwaltungsbereich und somit von den Mitarbeitern genutzt, die für den Einkauf zuständig sind, "und bei uns geht eben der Chef einkaufen, in einem kleineren Betrieb" (I, S. 35). Computer seien zwar nicht schlecht und haben auch Zukunft, aber im Einzelhandel sei mehr "das Verkaufen an sich gefragt" (I, S. 36). Eine Tätigkeit in der Buchführung hält sie nicht für realistisch, sie werde vom Verkaufspersonal ferngehalten, kein Chef lasse sich da "gerne in die Bücher gucken" (I, S. 36). P kann sich vorstellen, daß DV sich auch im Einzelhandel arbeitserleichternd auswirken kann, wenn es um Warenerfassungen, Listenerstellungen oder Inventuren geht. Sie hält es auch nicht für falsch, "wenn man in seiner Freizeit irgendwelche Kurse besucht, um sich da halt fortzubilden, weiterzubilden", allerdings interessiere es sie selbst wenig, "denn bis jetzt bin ich damit arbeitsmäßig überhaupt nicht konfrontiert worden, daß ich den (Computer) also arbeitsmäßig gebrauchen könnte" (I, S. 38). Sie kann sich aufgrund ihrer Erfahrungen keine Tätigkeit im Einzelhandel vorstellen, bei der jemand Verwaltungstätigkeit und Verkaufstätigkeit gleichermaßen verrichte. Dennoch hofft sie ein wenig, in ihrem Beruf auch einmal mit Bürotätigkeiten konfrontiert zu werden, hält es aber für unwahrscheinlich (I, S. 39). Die Tätigkeit als Verkäuferin ist für sie kein Traumberuf, sondern ein "Muß", wichtig um Geld zu verdienen (I, S. 39 f.). Mit Blick auf die Zukunft erhofft sie sich mehr Selbständigkeit bei der Arbeit, Weiterbildung spielt in ihrem berufsbiographischen Entwurf keine Rolle (I, S. 40 f.).

Nach der Ausbildung wird die Probandin nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Eine zunächst sicher geglaubte Beschäftigung als Verkäuferin in einem anderen Betrieb zerschlägt sich aus betrieblichen Gründen. Nach drei Wochen Arbeitslosigkeit im Anschluß an die Ausbildung tritt P eine über das Arbeitsamt vermittelte Stelle ebenfalls in der Uhren/Schmuck-Branche an (II, S. 1 f.). Sie wird in dem neuen Betrieb als Verkäuferin eingestellt (II, S. 3), erhält aber keinen Arbeitsvertrag (II, S. 4). Der Unterschied zum Ausbildungsbetrieb ergibt sich aus dem Verkauf hochwertigerer Ware (II, S. 2). Allerdings versteht sie sich mit dem Chef überhaupt nicht. Dieser kritisiert Äußerlichkeiten an ihr (II, S. 2). Bereits früh wird deutlich, daß sie nach dem Weihnachtsgeschäft nicht mehr benötigt wird (II, S. 5). Die andere Verkäuferin hat bereits in jenem Betrieb gelernt, und P hat das Gefühl, als Außenstehende nicht in den Betrieb integriert zu werden. Dies drückt sich bspw. an unterschwellig vorhandenem Mißtrauen aus (II, S. 5). Überstunden fallen häufig an, werden kurzfristig anberaumt, und freie

Tage können oftmals nicht genommen werden (II, S. 5 ff.). Die Probandin erweist sich in den Augen des Chefs allgemein und im Umgang mit den Kunden als "zu frech" (II, S. 8). Es deutet sich eine Kündigung an.

Da der Betriebswechsel nach der Ausbildung innerhalb der Branche erfolgt, ergeben sich von den Tätigkeitsinhalten her kaum Veränderungen. Allerdings darf P im neuen Betrieb im Unterschied zum Ausbildungsbetrieb keine kleineren Reparaturen mehr ausführen, da sich dies der Chef (als gelernter Uhrmacher) vorbehält (II, S. 9 ff.). Innerhalb der betrieblichen Ausbildung ist P auf die reine Verkaufstätigkeit so vorbereitet worden, daß sie auch nach dem Betriebswechsel keine Probleme hat (II, S. 13). Inhaltlich vertiefen sich nach der Ausbildung die Warenkenntnisse insbesondere bei selten vorkommenden Edelsteinen und Schmuck (II, S. 13 f.). P muß allenfalls eine neue Handhabung von Arbeitsabläufen lernen (II, S. 14). Neben dem Verkauf fallen Arbeiten wie Gravieren, Schmuck polieren und reinigen an (II, S. 15). P erledigt die Arbeiten relativ selbständig und leitet auch Auszubildende im Geschäft mit an (II, S. 15), wobei sich allerdings aufgrund der Gleichaltrigkeit Probleme ergeben (II, S. 16 f.). Im Hinblick auf die neue Tätigkeit als Verkäuferin kann P keine Defizite ihrer Berufsausbildung feststellen (II, S. 17). Berufsschulkenntnisse, die über den Verkaufsbereich hinausgehen, kann sie als Verkäuferin nicht verwerten (II, S. 19). Tätigkeitsinhalte wie bspw. die Buchführung seien innerhalb der häufig anzutreffenden kleinbetrieblichen Struktur in der Uhren/Schmuck-Branche ausgelagert oder werden durch den Chef ausgeführt (II, S. 19). Daher ergibt sich für P auch perspektivisch eine reine Verkäufertätigkeit in ihrem Beruf; man könne allenfalls Glück haben und formal als Einzelhandelskauffrau geführt werden, was sich aber allenfalls in der Bezahlung, weniger in den Arbeitsinhalten ausdrücke (II, S. 20).

Im Gegensatz zum Ausbildungsbetrieb arbeitet der neue Chef bei der Warenerfassung nicht mit DV. Dies wirkt sich insbesondere im mangelhaften Überblick über die vorhandene und die zu bestellende Ware aus (II, S. 21). P hält DV in diesem Zusammenhang und auch als Erleichterung bei der Inventur für sinnvoll (II, S. 22).

An Weiterbildung nimmt die Probandin im ersten Berufsjahr nicht teil. Der Chef will sie zwar zu einem Dekorationskurs verpflichten, was sie jedoch ablehnt, weil sie ihn aus eigenen Mitteln finanzieren und zudem eine Woche Urlaub opfern soll und eine Verwertung der neuen Kenntnisse in der betrieblichen Praxis nicht in Sicht gewesen wäre (II, S. 24 f.). Einen Diamantgutachterkurs soll P ebenfalls absolvieren. Die Kosten, die sie selbst zu tragen hätte, würden sich auf DM 3.000,- belaufen. Der Kurs würde sich über ein halbes Jahr hinziehen. Aus diesen Gründen und weil keinerlei Verbesserungen der beruflichen Situation nach einer Kursteilnahme zu erwarten sind, lehnt P auch diese Weiterbildung ab (II, S. 25). Die Kollegin nimmt an dem Diamantgutachterkurs teil, bekommt ihn letztlich nach einigem Hin und Her auch vom Betrieb finanziert, muß jedoch ihren gesamten Jahresurlaub dafür opfern (II, S. 27).

Nach einem halben Jahr wird P fristlos gekündigt; ihr wird ein Diebstahl vorgeworfen (II, S. 11). Die zunächst fristlose Kündigung muß allerdings nach einem vor Gericht erzielten Vergleich in eine fristgerechte Kündigung umgewandelt werden (II, S. 12). Das Arbeitsverhältnis endet offiziell Ende März 1990 (II, S. 27). Dennoch bleibt der Vorwurf des Diebstahls zunächst auch im weiteren Berufsverlauf nicht ohne Folgen: P ist arbeitslos gemeldet, bewirbt sich auch im Bürobereich und bei einer Bank (aufgrund der günstigeren Arbeitszeit; II, S. 39),

hauptsächlich jedoch im Verkaufsbereich der Uhren/Schmuck-Branche, für den allein sie vom Arbeitsamt Adressen bekommt. Hier ist es jedoch üblich, daß Erkundigungen über potentielle Bewerber auch bei dem bisherigen Arbeitgeber eingeholt werden (II, S. 29), was im Falle von P immer wieder zu Absagen führt (II, S. 30 f.). Insbesondere um ihre Bewerbungschancen im Bürobereich zu verbessern, in dem sie aufgrund der günstigen Arbeitszeit gern arbeiten würde, strebt P zur Zeit ihrer Arbeitslosigkeit eine Weiterbildungsteilnahme im Bereich DV an. Obwohl das Arbeitsamt derartige Kurse anbietet, erhält P trotz nachdrücklicher Anfrage kein Angebot, einen solchen Kurs zu besuchen (II, S. 32 ff.). Der Arbeitsvermittler möchte sie als Fachverkäuferin vermitteln (II, S. 34). Eine Weiterbildung auf eigene Initiative sei nur bei der Volkshochschule möglich. Allerdings ziehen sich diese Kurse über einen langen Zeitraum hin und nehmen keine Rücksicht auf die ungünstigen Arbeitszeiten im Einzelhandel (II, S. 36). Im Einzelhandel sei man aufgrund der Arbeitszeit im Hinblick auf Weiterbildung gegenüber anderen Beschäftigten benachteiligt (II, S. 48). Da P während ihrer Arbeitslosigkeit jedoch laufend damit rechnet, eine Arbeitsstelle im Verkaufsbereich zu bekommen, möchte sie einen derartigen Kurs nicht beginnen (II, S. 36). Außerdem bezieht P nur ein geringes Arbeitslosengeld, mit dem die private Finanzierung eines Weiterbildungskurses nicht möglich ist (II, S. 44 ff.). Mit dem Arbeitsamt macht die Probandin während ihrer mehrmonatigen Arbeitslosigkeit schlechte Erfahrungen, was die Stellenvermittlung, aber auch die Weiterbildungsangebote angeht (II, S. 43 f.). Der Wunsch, im Bürobereich zu arbeiten, ist bei P sehr ausgeprägt, dennoch ist ihr primäres Ziel die Überwindung der Arbeitslosigkeit (II, S. 40). Für die fernere Zukunft plant P eine Halbtags­tätigkeit, um bei einer finanziellen Absicherung durch die Ehe die Arbeiten im Haushalt in Ruhe bewältigen und später auch das gewünschte Kind betreuen zu können. Hierfür eigne sich allerdings eine Tätigkeit im Verkaufsbereich sehr gut (II, S. 41).

Im Hinblick auf die berufliche Karriere geht P davon aus, daß sie als Verkäuferin nicht weiterkommen könne (II, S. 42). Angesprochen auf berufliche Fortbildungsmöglichkeiten habe man ihr von seiten des Arbeitsamtes die Auskunft gegeben, in ihrem Beruf habe "sie alles ausgereizt" (II, S. 42). Selbst wenn ihr ein Einstieg in den Bürobereich gelingen sollte, rechnet sie dort allenfalls mit einer Einstellung als Bürogehilfin, weil sie in diesem Bereich, trotz in der Berufsschule erworbener Kenntnisse, keine Fachkraft sei (II, S. 43).

Die Probandin ist, dies berichtet sie im dritten Interview, noch bis Ende 1990, also insgesamt über ein halbes Jahr arbeitslos (III, S. 2). Sie ist aufgrund der fristlosen Kündigung wegen angeblichen Diebstahls - trotz des gerichtlichen Vergleichs - in der Uhren/Schmuck-Branche relativ schwer vermittelbar (III, S. 5 f.). Mit ihrem Arbeitsvermittler macht sie weiterhin wenig gute Erfahrungen (III, S. 4). Ihr Fortbildungsinteresse während ihrer Arbeitslosigkeit wird abgeblockt, und es wird ihr mitgeteilt, daß eine außerbetriebliche Fortbildung in ihrem Beruf nicht möglich sei. Umschulung kommt von seiten des Arbeitsamtes nicht in Frage, weil sich die Vermittlungschancen dadurch nicht erhöhen würden (III, S. 6 f.). Im Verkaufsbereich werden von der Arbeitsverwaltung bessere Vermittlungschancen für P gesehen als bspw. im Bürobereich, für den sich die Probandin weiterhin interessiert.

Anfang Dezember 1990 tritt P eine Stelle wiederum in der Uhren-Schmuck-Branche an. Sie wird als Verkäuferin angestellt. Es handelt sich um ein Hauptgeschäft mit 10 Angestellten in der Duisburger Innenstadt und weiteren vier Filialen in Duisburg und Umgebung (III, S. 7). Die Probandin arbeitet in der Regel im Hauptgeschäft und muß bei Personalengpässen in den Filialen einspringen. Die Tätigkeit besteht aus reiner Verkaufstätigkeit (III, S. 8 f.). Bei der Einstellung im neuen Betrieb hat die Probandin das Glück, daß die Chefin wenig an früheren Vorgängen interessiert ist und lieber eigene Erfahrungen mit den Angestellten machen will (III, S. 2). Der Arbeitsvertrag wird nach dreimonatiger Probezeit als unbefristet für eine Vollzeitbeschäftigung ausgestellt. Anfangs hat die Probandin die Befürchtung, lediglich für die arbeitsintensive Zeit des Weihnachtsgeschäftes eingestellt zu werden. Diese Angst - aufgrund früherer Erfahrungen entstanden - erweist sich allerdings schon bald als unbegründet. Sie wird über Tarif bezahlt, verdient etwa DM 1.300,- netto monatlich. Das Arbeitsklima im Betrieb ist recht gut und man duzt sich. Die übrigen Angestellten kommen meist nicht aus dem Fach, mehrere gelernte Friseurinnen sind dabei. Allerdings genießt die Probandin aufgrund ihrer Fachqualifikation kein besonderes Ansehen im Betrieb (III, S. 11 f.). Einen beruflichen Aufstieg im Betrieb hält sie für ausgeschlossen, weil Familienmitglieder vermutlich immer bevorzugt würden, wenn es bspw. um die Leitung einer Filiale gehe (III, S. 14). Unzufriedenheit bei der Probandin ergibt sich nach wie vor aus der ungünstigen Arbeitszeit im Einzelhandel (III, S. 15).

P geht davon aus, daß sie in den nächsten Jahren heiratet. Sie wohnt bereits fest mit ihrem Freund zusammen. Dann möchte sie halbtags arbeiten, um so der ungeliebten Arbeitszeitgestaltung aus dem Wege zu gehen. Bei einer Tätigkeit mit anderer Arbeitszeit (bspw. im Büro) würde sie einen solchen Entschluß wohl nicht fassen und ganztags weiterarbeiten. Im Falle der Kinderbetreuung würde sie vorübergehend ganz aus dem Beruf ausscheiden wollen, später aber halbtags wieder einsteigen. Dafür biete der Einzelhandel im Verkaufsbereich relativ gute Möglichkeiten (III, S. 18 ff.).

Im Betrieb wird nicht mit DV gearbeitet (III, S. 10), in den Augen der Probandin unverständlicherweise, da gerade im Schmuckbereich eine genaue Registratur der Ware notwendig sei.

Sie vermutet, daß es "komisch" wäre, wenn man als "normale" Angestellte den Familienmitgliedern fachlich weiter überlegen wäre. Weiterbildung ist kein Thema im Betrieb, obwohl P durchaus an warenkundlicher Weiterbildung interessiert wäre (III, S. 16 ff.).

Berufstätigkeit bedeutet der Probandin mehr als nur Geldverdienen. Insbesondere während der längeren Arbeitslosigkeit, die sie anfangs noch genießen konnte, habe sie die Erfahrung gemacht, daß ein Leben ohne Verpflichtungen und Aufgaben keine Erfüllung bringe (III, S. 20).

F2: Verbleib im Ausbildungsbetrieb, ambivalente Einstellung zur beruflichen Karriere und Weiterbildung

ST (Fall EK14) hat seine Berufsausbildung in einem Rundfunkfachgeschäft absolviert. Nach Abschluß der ersten Stufe als Verkäufer wechselt ST den Betrieb, um die Ausbildung fortsetzen und den Abschluß als Einzelhandelskaufmann erreichen zu können (I, S. 6). Eine Übernahme als ausgebildeter Verkäufer ist im ersten Be-

trieb nicht möglich, da dort ein neuer Auszubildender eingestellt wird (I, S. 7). Der erste Ausbildungsbetrieb ist ein Betrieb mit zwei Angestellten im Verkauf und fünf Angestellten in der Werkstatt. Das Arbeitsklima erweist sich als gut. Die Beschäftigung besteht aus reiner Verkaufstätigkeit und Reparaturannahme. Dabei müssen insbesondere die zu verkaufenden Geräte kennengelernt werden (I, S. 7). Nach dem Betriebswechsel muß sich ST hinsichtlich der Warenkenntnisse umstellen, denn nicht mehr Kleingeräte, Fernsehen und Video gilt es zu verkaufen, sondern HiFi-Geräte der gehobenen Qualitäts- und Preisklassen (I, S. 8). Damit ist ein hoher Bedarf an speziellen Fachkenntnissen verbunden. ST hat es mit "Freaks" zu tun, die "genaue Kenntnisse haben wollen; da muß man natürlich mithalten"; I, S. 8). Im dritten Ausbildungsjahr schätzt der Proband die Aufteilung der Arbeitszeit im Betrieb auf drei Viertel im Verkauf und ein Viertel im Büro (I, S. 8). Er habe "so ein bißchen Bürosachen mehr gelernt, Verträge schreiben, ... Einkauf, Verkauf, Briefe schreiben" (I, S. 7). Mit DV hat der Proband während seiner Ausbildung "persönlich" nichts zu tun gehabt, lediglich die DV-Nutzung im Rahmen der angegliederten Videothek habe er einmal gezeigt bekommen, "wie das funktioniert, was man da machen muß" (I, S. 8). Ansonsten kennt er nur Computerspiele (I, S. 8). ST nimmt während seiner Ausbildung an keinerlei Weiterbildungsmaßnahmen teil. Überlegungen gibt es lediglich für eine Umschulung in den Bürobereich, um der "miserablen" Arbeitszeit im Verkaufsbereich des Einzelhandels zu entgehen (I, S. 9). Betriebliche Weiterbildungsangebote hätte er allenfalls während der Arbeitszeit wahrgenommen, wenn es sie gegeben hätte. Nach der Arbeit, die ihn "schlaucht", hätte er "keine Lust mehr, abends noch auf die Schule zu gehen" (I, S. 9). Eine umfangreichere betriebliche Ausbildung in Verwaltungsangelegenheiten wäre seiner Meinung nach vielleicht "von Nutzen" gewesen. Allerdings würde er es vorziehen, im Verkauf zu arbeiten, als an einem Schreibtisch zu sitzen (I, S. 10). ST geht "gerne mit Kunden um" und glaubt, das auch "einigermaßen" zu beherrschen (I, S. 12). Im Fachhandel hält er die Verkaufstätigkeit für wesentlich anspruchsvoller als bspw. im Warenhaus (I, S. 13). Es gäbe verschiedene Typen von Kunden: die Freaks, die Unwissenden, die Skeptischen. Alle verlangen eine entsprechende Art des Kundenumganges (I, S. 14). Im Vergleich mit großbetrieblich Ausgebildeten glaubt er ein "wesentlich besseres Fachwissen" zu haben, meint damit allerdings speziell die Warenfachkenntnisse, "in Bürotätigkeit weniger" (I, S. 11).

In der Berufsschule fühlt der Proband sich relativ gut auf die Abschlußprüfung vorbereitet, auch wenn er sich angesichts der Stofffülle im dritten Jahr sehr viel über Literaturarbeit aneignen mußte und der Unterricht eher für die Beantwortung von dabei auftretenden Fragen genutzt wird (I, S. 1 u. 2). Es treten bei ST auch keine besonderen Probleme in einzelnen Fächern auf, obwohl sich die Wirtschaftslehre in ihren vielen Einzelheiten als "sehr schwierig" erweist (I, S. 3). Auf dem zweiten Rang der Schwierigkeitsskala ordnet der Proband das Fach Buchführung ein (I, S. 4). Das Fach Informatik ist nur begrenzt prüfungsrelevant. Zwar habe man den Vorteil, "sehr viel am Computer, ja mehr oder weniger rumspielen" zu können, "so richtige Programme" seien da aber "nie bei rausgekommen". Teilweise bringt der Lehrer Programme mit, die es zu vervollständigen gilt, oder die Schüler müssen versuchen, mit dem Programm zurechtzukommen, "Wareneingangsprogramm und so ein Zeugs". Insgesamt urteilt ST: "Informatik ist eigentlich mehr oder weniger angekratzt gewesen" (I, S. 3), "... so ins tiefere Detail ist man da nicht gegangen" (I, S. 4). Die in der Berufsschule insbesondere im Hinblick auf die Abschlußprüfungen gelernten Inhalte sind für ST größtenteils "absoluter Quatsch". Dies gelte insbesondere für die vielen

Einzelheiten im Fach Wirtschaftslehre. Die dort vermittelten Inhalte könne man allenfalls verwenden, wenn man Geschäftsführer sei oder eine eigene Firma habe. "Aber so als normaler Einzelhandelskaufmann ist das nicht notwendig". Mathematik, Buchführung sei teilweise verwendbar, "Informatik auch, das kommt ja immer mehr" (I, S. 5). Eigentlich wichtig dagegen sei "Wareneinkauf, Verkauf, Kalkulationsrechnen, Versandarten und und" (I, S. 6).

Veränderungen in seinem Berufsfeld durch die DV sieht der Proband allenfalls außerhalb des Verkaufsbereiches. Bei einer Tätigkeit als Verkäufer könne sich nicht viel ändern, "da ist ja meistens Verkaufsgespräch, das kann der Computer nicht machen". Als Kaufmann im Einzelhandel müsse man aber mit Computern zurechtkommen. Da werde der Computer im Büro in Zukunft die Schreibmaschine ersetzen, Bestellungen würden über BTX gemacht (I, S. 19), Wareneingang und -ausgang, Lagerführung würden zukünftig vermutlich verstärkt mit DV bearbeitet. Momentan seien allerdings die DV-Anforderungen in diesem Tätigkeitsfeld nicht "unbedingt so hochgeschraubt", es seien eher "Vorkenntnisse für Computer erwünscht" (I, S. 20). DV ist in der Sicht von ST "eine sehr schöne Sache". Arbeitsplätze in seinem Beruf gehen durch deren Einführung nicht verloren, negative Auswirkungen auf das Arbeitsklima seien ebenfalls nicht zu erwarten (I, S. 20).

Nach seiner Ausbildung fühlt sich ST keinesfalls perfekt ausgebildet. Lücken im Bereich der Warenkenntnisse seien allerdings unvermeidbar, da die technische Entwicklung immer neue Produkte auf den Markt bringe, "da muß man immer auf dem laufenden sein", durch die Neuheiten "entstehen immer Lücken". Im Hinblick auf "den Bürokratismus" komme es darauf an, ob man viel damit zu tun habe oder nicht. Allerdings werden Wissenslücken größer, wenn man aus der Bürotätigkeit "eine Zeitlang raus ist". Bei einer weiteren Ausweitung von DV können sich in der Sicht von ST nach der aktuellen Berufsausbildung auch hier Notwendigkeiten eines weiteren Kenntniserwerbs ergeben (I, S. 21).

Zur Weiterbildungsteilnahme, die bei einem solchen Qualifikationserwerb eine Rolle spielen könnte, äußert der Proband abermals seine Bedenken im Hinblick auf die ungünstige Arbeitszeit, an deren Ende man "teilweise keine Lust mehr" habe, zur Schule zu gehen. Innerbetriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit gäbe es allerdings nur in größeren Betrieben (I, S. 22).

Der Ausbildungsbetrieb will ST nicht übernehmen, was "von vornherein klar" gewesen ist (I, S. 14). Zur Zeit des ersten Interviews ist er auf der Suche nach einer neuen Stelle als "Rundfunkfachverkäufer" (I, S. 15). Er würde zwar auch in andere Warenbranchen wechseln, wenn ihn diese interessierten und ihm "jemand eine Chance geben würde". Allerdings wäre dies "natürlich viel Arbeit, da wieder das ganze Fach zu ändern" (I, S. 16). Andere kaufmännische Tätigkeiten sieht er dagegen erst nach einer Umschulung als erreichbar (I, S. 17).

Die beruflichen Wunschvorstellungen von ST bestehen darin, in einem größeren Betrieb eine eigene Abteilung zu leiten oder eine Außendienstvertreterstätigkeit zu übernehmen. Bei beiden Wünschen steht die Möglichkeit der freien Zeiteinteilung im Mittelpunkt. Ein eigenes Geschäft zu führen, wäre zwar erstrebenswert, aber es fehle ihm der "Mumm" dazu (I, S. 24). Eine Abteilungsleitung hält der Proband durch hartes Arbeiten für erreichbar,

"daß dann auch die oberen Leute sehen, der Junge hat was drauf ...". Vielleicht sei "auch ein bißchen Glück" notwendig (I, S. 24). Bei der Vertretertätigkeit sei es insbesondere wichtig, eine gutgängige Markenware zu repräsentieren. Um in eine solche Stelle hineinzukommen, seien persönliche Beziehungen notwendig, außerdem müsse "man da wirklich irre Glück haben", da "alles hoffnungslos überfüllt" sei. ST hat bereits zu dem einen oder anderen Vertreter diesbezüglich Kontakt aufgenommen (I, S. 25 f.).

Zum Zeitpunkt des ersten Interviews ist ST arbeitslos. Er ist jedoch optimistisch, daß es mit einer neuen Stelle, bei der er sich bereits vorgestellt hat, klappt. Die Übergangsarbeitslosigkeit belaste ihn nicht, solange sie nicht von längerer Dauer sei, zumal er seinen Wohnsitz noch bei den Eltern und somit keine finanziellen Verpflichtungen habe (I, S. 27).

Entgegen ursprünglicher Absichten will ihn der Ausbildungsbetrieb doch übernehmen, da sich die Übernahme eines Kollegen, der die komplette dreijährige Ausbildung dort absolviert hat, zerschlägt. ST will dennoch den Betrieb wechseln. Im Ausbildungsbetrieb seien die Bezahlung nicht besonders gut und Aufstiegsmöglichkeiten nicht vorhanden, auch das Arbeitsklima sei dort nicht das beste (II, S. 2). Er ist zunächst einen Monat arbeitslos, hat dabei allerdings schon eine neue Stelle in Aussicht. Bei der Bewerbung sei er einfach in den Laden hineingegangen und habe gefragt, ob noch jemand für den Verkauf gesucht werde. Das habe dann geklappt (II, S. 1).

Bei der neuen Stelle handelt es sich um eine ausbildungsadäquate Beschäftigung im Rundfunk/HiFi-Bereich. Anfangs fühlt sich der Proband immer noch ein bißchen als Azubi (II, S. 7). Es gibt im neuen Betrieb eine Eingewöhnungsphase von etwa einem Monat, in der ST viel fragen muß. Danach ist er bereits auf sich allein gestellt, macht bereits sehr bald bspw. Finanzierungsverträge mit Kunden (II, S. 5). Es handelt sich um einen größeren Betrieb als in der Ausbildung, es gibt mehrere Abteilungen (auch "weiße" Ware). Der Proband ist hauptsächlich für die Unterhaltungselektronik zuständig. Dabei kann er zum Teil selbst ein bißchen kalkulieren, Verträge schreiben, sich nach Herstellerfirmen umschaun (II, S. 2 f.). Ohne vorherige Absprache bekommt er nach einem Monat bereits eine Gehaltserhöhung von DM 500,- (II, S. 14). Demnächst soll ein Boxenstudio eingerichtet werden, an dessen Planung ST beteiligt ist (II, S. 3). In den Bereich der "weißen" Ware tastet er sich erst langsam hinein, dieser Bereich ist für ihn neu (II, S. 3). Es mache ihm Spaß, daß die Arbeit inhaltlich umfangreicher sei (II, S. 4). ST stellt selbst Kalkulationen auf, kauft selbständig Ware ein, bestellt selbst, verhandelt mit Lieferanten, macht selbst die Preise (auch im Hinblick auf die Konkurrenz am Markt). Nur bei größeren Aufträgen muß er sich mit Vorgesetzten absprechen (II, S. 4). Manchmal macht er auch Außendienst (Geräte aufstellen usw.). Dies erweist sich als angenehme Abwechslung (II, S. 5). Zum Teil geht es darum, exklusive Herstellerfirmen ins Haus zu holen, die in einer Region nur einmal vertreten sein wollen. Dazu hat auch der Proband schon beigetragen (II, S. 6). Warenkundekenntnisse aus der Ausbildung kann er vollständig verwenden, es sei allerdings noch einiges dazugekommen (II, S. 6). Finanzierungsverträge mit Kunden sind ihm aus der Ausbildung bekannt (II, S. 5). Neu hinzugekommen sind für ihn die Verhandlungen mit Lieferanten und Vertretern. Diese erweisen sich aber nicht als Problem, er sei nicht auf den Mund gefallen und lasse sich auch nicht übers Ohr hauen, außerdem werden nicht sofort Verträge mit hohen Abnahmegarantien und langer Laufzeit gemacht; das Risiko sei also

nicht so groß (II, S. 6 u. 7). Bei der Arbeit helfe man sich gegenseitig aus. Es sei sogar eine Arbeitsteilung nach inhaltlichen Vorlieben für bestimmte Waren möglich, jeder habe ein wenig sein Fachgebiet (II, S. 7 u. 8). Auch die Einarbeitung von Auszubildenden gehört mit zu seiner Tätigkeit. Denen müsse er alles ein bißchen zeigen, Warenkunde vermitteln. Ein Auszubildender ist älter als der Proband; das sei manchmal ein bißchen komisch, aber man müsse Autorität walten lassen. ST versucht es atmosphärisch besser zu gestalten, als er selbst es in der Ausbildung erlebt hat (II, S. 8). Die Kundenberatung nimmt bei der Tätigkeit einen Zeitanteil von 70 % ein, da es sich um ein Fachgeschäft handelt, welches durch den Beratungsservice seine Marktanteile sichern will (II, S. 22).

Für ST spielt das berufliche Lernen auch nach Abschluß der Berufsausbildung eine wichtige Rolle. So habe er die Buchhaltung in der Ausbildung nicht vermittelt bekommen, sondern sie durch einen "Sprung ins kalte Wasser" nach dem Motto: "machen und nachschauen lassen" gelernt (II, S. 9). Im Bereich Warenkunde gibt es in seiner Branche halbjährlich Neuerungen. Man müsse sich auskennen, um die Ware auch anpreisen zu können (II, S. 9). Außerdem sei man bestrebt, sein Wissen zu erweitern, um nach oben zu kommen (II, S. 9). Mit DV wird im Betrieb überhaupt nicht, mit BTX nur in der Werkstatt, also nicht in seinem Tätigkeitsbereich, gearbeitet (II, S. 10). Die Kassenabrechnung wird jeweils durch den Chef oder die Chefin gemacht (II, S. 10). Als Defizit seiner Berufsausbildung erkennt ST vor allem die mangelhaften Buchführungskenntnisse (II, S. 11). Außerdem sei in der Berufsschule vieles wirklichkeitsfremd vermittelt worden. Dinge die man nie wieder brauchte, seien für die Prüfung gepaukt worden (z.B. Wirtschaftslehre; II, S. 11). Eventuell interessant werden kann in der Sicht von ST die Kontenführung aus der Berufsschul-Buchführung (II, S. 11 u. 12). Von den in der Berufsschule vermittelten Inhalten wisse er nicht mehr viel. DV sei in der Berufsschule nur leicht angekratzt worden; im Betrieb habe er auch fast nie etwas damit zu tun gehabt (II, S. 12). Wenn man im DV-Bereich nicht am Ball bleibe, seien die vorhandenen Kenntnisse schnell weg (II, S. 13).

Im ersten Berufsjahr gibt es keine Teilnahme an organisierter Weiterbildung (II, S. 13). Er habe zwar durch einen Freund etwas Interesse an DV entdeckt, aber keinen Kurs gemacht, insbesondere wegen der hohen zeitlichen Belastung in seinem Beruf, aber auch aufgrund von Lernunlust (nicht schon wieder lernen und pauken; II, S. 13). Irgendwann werde Weiterbildung im Bereich DV für ihn vielleicht mal interessant, im Moment brauche er es nicht für die berufliche Tätigkeit (II, S. 13). Durch die DV können sich nach Einschätzung von ST durchaus Arbeitserleichterungen im Einzelhandel ergeben. Unsicher ist er sich, ob sich die neuen Technologien überall durchsetzen (II, S. 14). Das Weiterbildungsklima im Betrieb kann er nicht einschätzen (II, S. 16). Einige Male nimmt der Proband Einladungen von Herstellerfirmen an, die ihre Produkte vorstellen, um den Vertrieb zu verbessern. Dies sei nur begrenzt informativ, da jede Firma ihre Produkte als die besten anpreist, "immer das gleiche Gewäsch" (II, S. 16 f.). Weiterbildungseinrichtungen sind ST nicht bekannt; er ist überzeugt, daß man sich durchfragen und etwas finden könne (II, S. 17 f.). Der Vater ist selbst seit 25 Jahren im selben Beruf tätig, hat jedoch mittlerweile einen Laden unter sich. Von ihm kann ST immer wieder Tips bekommen (II, S. 23).

Mit Blick auf die Zukunft möchte der Proband zunächst im aktuellen Betrieb weiterarbeiten, um dann zu schauen, ob etwas besseres zu finden sei (II, S. 13). Außerdem will er im Betrieb "abchecken", wie es mit den Aufstiegschancen aussieht. Von der Tätigkeit her gäbe es im Betrieb keine Aufstiegsmöglichkeiten, es bleibe allein der finanzielle Aufstieg (II, S. 14 f.). Von Bekannten weiß ST, daß auch höhere Gehälter im Einzelhandel gezahlt werden. Um eine solche Verbesserung zu erreichen, würde er später den Betrieb wechseln (II, S. 15). Für eine Position mit mehr Verantwortung (Abteilungs- oder Gebietsleiter) sieht ST einen Wechsel in einen größeren Betrieb als notwendig an; möglicherweise seien dafür auch weitere Qualifikationen notwendig; ihm ist aber unklar, um welche es sich dabei handelt (II, S. 15 f.). So etwas sei für ihn erst in einigen Jahren bedeutend (II, S. 16). Zur Zeit gäbe es noch keine beruflichen Aufstiegsambitionen, da er zu Hause bei den Eltern wohne und keine finanziellen Verpflichtungen habe. Seine Ansprüche seien nicht allzu hoch, er wolle einigermassen über die Runden kommen, ein gutes Arbeitsklima und eine Arbeit, die Spaß macht, haben (II, S. 18). Es gehe nichts über ein gutes Arbeitsklima, da würde er auch finanzielle Einbußen in Kauf nehmen (II, S. 19). Das Problem sei jedoch, daß er mit dem derzeitigen Gehalt (knapp DM 1.600,-) bspw. keine Familie ernähren könne; dies möchte er langfristig schon, und da müsse er einiges verdienen, um über die Runden zu kommen (II, S. 19). Der Beruf macht ST zwar Spaß, aber bezüglich Arbeitszeit und Gehalt gäbe es bessere Berufe (II, S. 20). ST ist sich bewußt, daß er langfristig auf ein höheres Gehalt hinarbeiten muß, entweder in seinem oder aber in einem anderen Beruf (II, S. 20). Die Arbeitsmarktchancen für Einzelhandelskaufleute schätzt der Proband als gut ein (II, S. 20 f.). Probleme, die sich aus einer doppelten Spezialisierung ergeben (nur Verkaufsbereich, nur bestimmte Ware), werden nicht gesehen, man könne sich auch in andere Branchen intensiv einarbeiten (II, S. 21). Bessere Chancen habe man allerdings in warenähnlichen Branchen (II, S. 21).

Der Proband ist auch im zweiten Berufsjahr im selben Betrieb tätig, in den er nach der Ausbildung gewechselt ist (III, S. 1). Die Tätigkeit verändert sich kaum. ST ist relativ eigenständig für seine Abteilung zuständig (III, S. 1 u. 3). Während der jeweiligen Urlaubszeiten des Ehepaars ergeben sich für ihn mittlerweile auch abendliche Kassenabrechnungen und zum Teil Verwaltungsarbeiten. Für die Büroarbeit gibt es jedoch spezielle Angestellte (III, S. 4 f.). Mit DV hat ST bei seiner Tätigkeit nach wie vor nichts zu tun (III, S. 17). Mit den Arbeitsinhalten und dem Arbeitsklima ist er nach wie vor zufrieden. Was die Fachkenntnisse über die zu verkaufende Ware angeht, lernt der Proband immer wieder etwas dazu. Dies geschieht durch den Besuch von branchenspezifischen und herstellerepezifischen Messen (III, S. 4 u. 6 ff.). Die Initiative geht dabei zum Teil vom Betrieb, zum Teil von ihm selbst aus. In einigen Fällen werden auch Einladungen von Herstellerfirmen oder Fachzeitschriften angesprochen (III, S. 6 ff.). Angebote, die über die Warenkenntnisse hinausgehen, gibt es in ähnlicher Weise nicht (III, S. 8). Mittlerweile beschäftigt ihn jedoch seine berufliche Karriere sehr stark. Im aktuellen Betrieb kann es für ihn keinen beruflichen Aufstieg mehr geben. Es gibt über ihm den Prokuristen (32 Jahre alt) und den Chef (III, S. 2). Zur Zeit wohnt der Proband noch bei seinen Eltern, hat jetzt aber eine feste Freundin und denkt an eine gemeinsame Wohnung. Er denkt darüber nach, eine Familie zu gründen, wenn auch noch nicht ganz konkret. Dauerhaft sieht er große Probleme, mit seinem Gehalt von knapp DM 1.500,- zurechtzukommen (III, S. 3). Er schaut sich deshalb nach anderen Stellen um (III, S. 2) und ist der Meinung, daß ihm für eine berufliche Karriere bspw. zum Filialleiter die Qualifikation fehlt (III, S. 9 u. 20). Er müßte an Schulungen teilneh-

men, um die notwendigen Kenntnisse zu erlangen. Auch DV-Kenntnisse hält er für seine berufliche Entwicklung für notwendig, da in vielen Betrieben Einkäufe, Bestellungen usw. über DV abgewickelt werden und sich diese Technologien nach seiner Einschätzung immer weiter durchsetzen werden. Derartige Qualifikationen könnten sich für das Erreichen einer verantwortungsvollen Position bereits heute als notwendig erweisen (III, S. 16). Während seiner betrieblichen Ausbildung habe er nur Verkaufen gelernt, nichts darüber hinausgehendes, was bspw. die Betriebsverwaltung angeht. Er sei trotz des Abschlusses als Einzelhandelskaufmann zum Verkäufer ausgebildet worden und arbeite auch als solcher (III, S. 9). Die Kenntnisse, die in der Berufsschule vermittelt worden seien, hätten sich in den ersten beiden Jahren nur auf den Verkaufsbereich bezogen und seien nicht besonders anspruchsvoll gewesen. Im dritten Jahr sei einem dann im Hinblick auf die Prüfungen alles eingepaukt worden, ohne es zu vertiefen. Wenn es jedoch keine Umsetzung solcher Kenntnisse im Rahmen einer betrieblichen Tätigkeit gäbe, vergesse man vieles wieder (III, S. 9 f.). Berufsperspektivisch gesehen, könnten Berufsschulinhalte für ihn jetzt teilweise an Bedeutung gewinnen. Er müßte allerdings alles auffrischen und vertiefen. Dies könnte er sich durch Teilnahmen an intensiven Schulungen in Form von Kursen vorstellen (III, S. 10). Auf diese Weise hält er einen Aufstieg bspw. zum Filialleiter für möglich (III, S. 11), derartige Qualifikationen würden bei einem solchen Berufsweg von den Beschäftigten erwartet (III, S. 12). Allerdings bleibt es bisher allein bei Weiterbildungsüberlegungen, eine Weiterbildungsteilnahme bspw. im DV-Bereich "reizt" ihn nicht. Man sei durch die tägliche Arbeit in einen "Trott" hineingekommen und es sei "schwer, da rauszukommen". "Man denkt einen Abend darüber nach und dann geht man morgens wieder arbeiten, und dann ist es wieder weg" (III, S. 8). Zum Teil sieht er die Gründe für die Nichtteilnahme auch in der ungünstigen Arbeitszeit für die Beschäftigten im Einzelhandel. Allerdings sei er "auch von Haus aus ein sehr gemütlicher Mensch", der nach der Arbeit nicht große Lust hat, noch viel zu lernen (III, S. 17). Er überlege sich vieles fünfmal und denke sich: "Vielleicht reicht das doch, was du machst" (III, S. 18).

Eine weitere mögliche berufliche Perspektive sieht der Proband in einer Vertretertätigkeit im HiFi-Bereich. Hier liegt der Reiz für ihn in den guten Verdienstmöglichkeiten bei weitgehend freier Zeiteinteilung. Dabei käme für ihn allerdings nur der Vertrieb von Produkten solider Markenfirmen in Betracht (III, S. 12 f.). Es scheint schwierig, in eine solche Tätigkeit hineinzukommen. Kleine, unbedeutende Firmen wechseln ihre Vertreter laufend; die großen, bedeutenden Firmen allerdings nicht, daher ergeben sich hier selten Einstiegsmöglichkeiten. ST versucht, seine Beziehungen zu Vertretern, die er bei seiner derzeitigen Tätigkeit hat entwickeln können, auszuspielen. Allerdings macht man ihm nicht viel Hoffnung. Den Einstieg über solche Beziehungen sieht er - abgesehen vom "Glück" - als einzige Möglichkeit, in solch eine Tätigkeit hineinzukommen (III, S. 13 ff.). Der Gedanke, sich selbstständig zu machen, scheint ihm nicht völlig abwegig; allerdings wäre so etwas sehr kapitalintensiv und für ihn als Einzelperson nicht möglich. Zusammen mit dem Prokuristen werde diesbezüglich schon mal "herumgeflacht" (III, S. 26 ff.). Auch hier müßten in der Einschätzung von ST Qualifikationen erworben und aufgefrischt werden, die den Bereich der Betriebsverwaltung angehen (III, S. 29). Eine weitere Überlegung sei für ihn, im Verkaufsbereich angestellt zu bleiben und die Branche zu wechseln, bspw. in den Automobilbereich. Die Verkaufsarbeit macht ihm Spaß, auch wenn die Arbeitszeit im Einzelhandel so schlecht ist wie nirgendwo sonst. Spaß macht insbesondere der Kundenkontakt, die Situation, daß Fachwissen von ihm erwartet wird, daß Leute sich

überzeugen, von ihrer ursprünglichen Meinung möglicherweise abbringen lassen. Geld ist für ihn wichtig, aber durch die Tatsache, daß man ein Leben lang acht Stunden täglich arbeitet, müsse die Arbeit auch Spaß machen. Eine Tätigkeit als Hilfsarbeiter mit einem relativ hohen Gehalt käme für ihn deshalb nicht in Frage (III, S. 24).

ST hält sich selbst für einen guten Fachverkäufer, und es sei deshalb auch vorstellbar, gesetzt den Fall man finde den richtigen Betrieb, daß ein höheres Gehalt herauszuhandeln sei (III, S. 19). Er will sich deshalb in nächster Zukunft nach weiteren Stellen umsehen, um seinen Marktwert im Rahmen der aktuell vorhandenen Qualifikationen auszuloten (III, S. 20). Auch Weiterbildung komme für ihn in Betracht, falls anders keine deutliche Gehaltsverbesserung möglich sei; das müsse er "dann einfach in Kauf nehmen" (III, S. 21).

F3: Selbstinitiiertes Betriebswechsel nach der Ausbildung und berufliche Karriereaktivitäten

Z (Fall EK6) absolviert seine Berufsausbildung als Verkäufer und Einzelhandelskaufmann in einem Kaufhaus. Die betriebliche Ausbildung, die von dem Probanden insgesamt positiv beurteilt wird, ist zwar auf den Verkauf konzentriert - Z ist im Textilbereich, hauptsächlich in der Herrenkonfektion des Betriebes tätig -, daneben werden jedoch systematisch auch Ausbildungsinhalte vermittelt, die über den Verkaufsbereich hinausgehen. Im ersten Lehrjahr wird die Bearbeitung des Wareneingangs im Rahmen einer dreiwöchigen Tätigkeit vermittelt (I, S. 8). Im dritten Ausbildungsjahr erfolgt eine einwöchige Tätigkeit an der Zentralkasse (I, S. 8). Da es sich um ein Fiali Kaufhaus handelt, ist Z außerdem drei Wochen lang im Hauptgeschäft als Wareneingangskontorist tätig. Dort gilt es Warenstatistikarten anzulegen und zu führen, Aufträge, Lieferscheine, Rechnungen miteinander zu vergleichen, nachzurechnen, zu überprüfen und das Ganze in die Rechenstelle zu geben (I, S. 8). Am Ende des dritten Lehrjahres wird von den Auszubildenden des Betriebes ein vierwöchiges Übungskontor geführt. Hierbei lernen sie den gesamten Geschäftsablauf eines Einzelhandelsbetriebes kennen (I, S. 8). Dies wird von Z überaus positiv beurteilt, "dat war echt großartig, ... echt interessant, ... da hat man auch viel gelernt" (I, S. 9). Dabei seien vor allem Dinge durchsichtig geworden, die innerhalb eines Großbetriebes ansonsten bei einer verkaufsorientierten Ausbildung verborgen bleiben (I, S. 9). Als negativ beurteilt Z, daß innerhalb von drei Jahren dreimal der Ausbildungsleiter im Betrieb wechselte (I, S. 10). "Die mußten uns dann natürlich immer wieder kennenlernen, ... sich über unseren Leistungsstand informieren" (I, S. 11). Den verschiedenen Ausbildungsleitern spricht der Proband sehr unterschiedliche Fähigkeiten zu, allerdings habe sich der letzte Wechsel als Glücksfall für die Auszubildenden erwiesen (I, S. 11).

Innerhalb des Übungskontors soll die Geschäftspost mit Hilfe von DV geschrieben werden. Allerdings wird das Programm versehentlich gelöscht, so daß die computerunterstützte Textverarbeitung entfällt (I, S. 15). Ansonsten ergibt sich ein Umgang mit DV im Betrieb lediglich beim Drucken von OCR-Etiketten, hier aber auch nur bei Nachauszeichnungen, da die Ware normalerweise bereits ausgezeichnet aus dem Hauptgeschäft kommt. Z wird dabei in die Arbeit mit dem Computer eingewiesen. "Aber dat war im Grunde genommen auch nur dann ... Personalnummer eingeben, die Abteilungsnummer, dann diese Langzeitangabe, Kalkulation und Lieferer und sowas alles. Dann wurde das gedruckt, und dann konnte man das mitnehmen" (I, S. 14). Der Proband berichtet,

daß am Ende seiner Ausbildung im Betrieb alles auf DV umgestellt, also ein umfassendes Warenwirtschaftssystem eingeführt werde (I, S. 18).

Ansonsten werden DV-Kenntnisse in der Berufsschule vermittelt. "Der Anfang war ganz gut, wir haben Grundkenntnisse gemacht", dann habe es jedoch einen abrupten Übergang zur praktischen Arbeit am Computer gegeben. Mit Multiplan werden Kalkulationen erstellt, teilweise sitzen drei Schüler an einem Computer und führen die Anweisungen des Lehrers aus. "Aber wat wir da jetzt gemacht haben, warum wir das gemacht haben und warum das so ist und warum der (Computer) dat mit sich machen läßt, hat keiner gesagt" (I, S. 13). Dennoch könne er mit "Hilfestellung" bspw. eine Bezugskalkulation mit Multiplan erstellen (I, S. 20). Bei der Abschlußprüfung der Berufsausbildung sind nur einige grundlegende Inhalte der Datenverarbeitung relevant (I, S. 12).

Innerhalb der Berufsschule werden in den ersten beiden Jahren hauptsächlich die Bereiche spezielle Warenkunde - für Z ist dies Textilwarenkunde - und Verkaufsgespräche relativ gut vermittelt (I, S. 5). Da es im dritten Jahr zu einer Zusammenlegung verschiedener Warenbranchen in der Schule kommt, werden in diesem Zeitraum nur noch allgemeine Inhalte aus diesem Bereich behandelt. Dies sind oft Dinge, die es in der betrieblichen Praxis sowieso schon zu beherrschen gilt (I, S. 4 f.). Das Fach Buchführung erweist sich für Z als "dat Schlimmste an meiner Lehre, ... wo ich auch echt Schwierigkeiten hatte" (I, S. 5). In den ersten Ausbildungsjahren führen die - nach dem Urteil von Z - Unfähigkeit des Lehrers und häufiger Stundenausfall bei Z zu einem im dritten Ausbildungsjahr nicht mehr aufholbaren Rückstand, obwohl der neue Lehrer sich "die größte Mühe" gibt. Dieser muß in der "Riesenklasse" schließlich "seinen Stoff durchziehen" (I, S. 6 f.).

Zur Prüfungsvorbereitung gibt es neben dem Berufsschul- einen innerbetrieblichen Ergänzungsunterricht mit einem Umfang von dreieinhalb Stunden wöchentlich beim internen Leiter für Aus- und Weiterbildung (I, S. 1 ff.). Hier wird versucht, insbesondere die Probleme, die sich inhaltlich aus dem Berufsschulunterricht ergeben, aufzuarbeiten, was aber nur teilweise gelingt (I, S. 7).

Z strebt eine kaufmännische Tätigkeit an, die über eine bloße Verkäufertätigkeit hinausgeht. Deshalb sind für ihn auch Berufsschulinhalte relevant, die mit dem Arbeitsalltag im Ausbildungsbetrieb nicht unmittelbar etwas zu tun haben. Er geht davon aus, für die selbständige Führung eines Geschäftes alles in der Ausbildung gelernt zu haben (I, S. 17): Inhaltliche Lücken seiner Ausbildung erkennt Z nicht (I, S. 25).

Im Rahmen einer immer stärkeren Ausweitung von DV auch im Einzelhandel, bspw. der Einführung von Warenwirtschaftssystemen, hält Z eine Einweisung, die über das Lernen nach dem Knopfdruckverfahren hinausgeht, bspw. auch logische Nachvollziehbarkeit beim Lernenden ermöglicht, für wichtig (I, S. 19). Über die Auswirkungen der Einführung von DV gibt der Proband keine Wertung ab. "Das ist noch nicht in so einem Stadium, wo man sich ernsthaft Gedanken darüber machen sollte" (I, S. 20).

Weiterbildung während der Ausbildung wird lediglich im Warenkundebereich angeboten. Z nimmt an einem Kurs "Aktives Verkaufen" beim Jeansverkauf teil. Sein Urteil: "Ganz nett gemacht, da habe ich viel gelernt, ... ist auch wichtig gewesen für meine Warenkundeprüfung" (I, S. 23 f.)

Z ist mit seinem Beruf im großen und ganzen zufrieden. Ärger und Streß sei normal, das gäbe es wohl überall (I, S. 26 f.). Für die fernere Zukunft faßt der Proband die berufliche Selbständigkeit ins Auge. Dabei ist er nicht auf den Einzelhandel fixiert; er will sich auf Marktlücken konzentrieren (I, S. 27 f.). In den leitenden Positionen gäbe es aber auch "tolle Jobs im Einzelhandel", berichtet er mit Blick auf die Zukunft (I, S. 30). Nach der Ausbildung ergibt sich für Z zwar die Möglichkeit der Übernahme im Ausbildungsbetrieb, aber da die finanzielle Lage des Betriebes schlecht ist und die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten gering sind, entschließt er sich, das Angebot eines anderen Betriebes anzunehmen (I, S. 29). Das Angebot ergibt sich durch persönliche Beziehungen zu dem Zentraleinkäufer des neuen Betriebes. Das Erreichen einer solchen Stelle sei nur mit persönlichen Beziehungen, Glück oder guten Referenzen möglich (I, S. 30). Es wird ihm garantiert, in zwei Jahren Substitut zu sein, was er als außergewöhnliche Möglichkeit unmittelbar nach der Ausbildung ansieht, da die übliche Laufbahn sich als langwieriger darstelle. Z wird aufgrund dieser Fortbildungsmöglichkeit von der Bundeswehr zurückgestellt (I, S. 29).

Für eine wichtige Qualifikation in seinem Beruf hält er neben den Fachqualifikationen, die auch in den Zeugnissen dokumentiert werden, vor allem "das gewisse Selbstbewußtsein" (I, S. 32). Wenn jemand "die Zähne nicht auseinander kriegt und keine Aufgaben sieht, weil man muß sehen, man muß selber Initiative ergreifen, mal selber organisieren und auch mal selber mit seinem Chef konversieren. Wenn einer dazu keine Courage hat, hat er im Einzelhandel nichts verloren" (I, S. 33).

Über Weiterbildungspläne im Bereich DV kann sich der Proband am Ende seiner Ausbildung nicht konkret äußern. "Man sollte das glaube ich schon machen, zum Nachteil ist es ja wahrscheinlich nie, zumindest Grundkenntnisse". Gleichzeitig schließt er die Teilnahme für sich selbst aufgrund einer zu erwartenden hohen zeitlichen Arbeitsbelastung in dem neuen Betrieb, der sich zudem noch in Essen befindet, weitgehend aus (I, S. 21). Er will aber die sich dort auch im Hinblick auf DV ergebenden Anforderungen zunächst einmal kennenlernen (I, S. 22).

Nach einer Übergangsarbeitslosigkeit von einigen Wochen tritt Z im Juli 1989 die Stelle in dem neuen Betrieb an. Um den neuen Warenbereich kennenzulernen - es handelt sich nicht mehr wie in der Ausbildung um Herrenkonfektion, sondern um den Bereich Aussteuer -, beginnt die Tätigkeit mit einer vierwöchigen Einarbeitung in Dortmund, einem der insgesamt fünf Warenhäuser des Unternehmens (II, S. 2). Bei der Einarbeitung gibt es Tätigkeiten in der Warenauszeichnung, Verkaufstätigkeit, aber auch Wareneinweisung durch die Abteilungsleiterin (II, S. 3 f.). Nach vier Wochen erfolgt ein Wechsel in das Stammhaus nach Essen und eine Anstellung als Abteilungsleiterstellvertreter (II, S. 2). Dort wird er unmittelbar mit umfangreichen und auch anspruchsvolleren Arbeitsinhalten betraut, wie Personaleinplanung, Bestellungen und Sonderbestellungen machen, Verkaufen, Personalaufsicht, Kassieren, Verkaufsvorgänge in ihrem Ablauf optimieren u.ä. (II, S. 5). In den neuen Warenbereich muß sich Z erst einarbeiten. Anfangs ist er sehr vorsichtig. Aufgrund seines Alters ergeben sich schwie-

rige Konstellationen. Auszubildende sind in seinem Alter, langjährigen Angestellten muß er Anweisungen geben. Nach einem halben Jahr bekommt Z die Unterschriftsberechtigung. Das bedeutet, daß er alles, was unmittelbar anfällt, unterschreiben darf (II, S. 6 f.). Mit den in der Ausbildung vermittelten Kenntnissen kommt der Proband bei seiner neuen Tätigkeit gut zurecht, insbesondere die betriebliche Ausbildung erweise sich als sehr hilfreich (II, S. 8). Neu für ihn ist bspw. die Personaleinplanung, die Z selbständig erarbeiten muß (II, S. 9). Er wird noch von der Abteilungsleiterin zusammen mit der Vorgängerin, die aus familiären Gründen ausscheidet, in seinen Aufgabenbereich eingeführt (II, S. 10). Es handelt sich um eine Abteilung mit 30 Angestellten. Allein von der Abteilungsgröße ergeben sich somit Unterschiede zur Ausbildung (II, S. 9). Anfangs hat der Proband Auseinandersetzungen mit der Chefin, die ihn nicht für den richtigen Mann auf diesem Posten hält (II, S. 11 f.). Er muß sich daran gewöhnen, daß er als (zukünftiger) Substitut gewissermaßen die Exekutive der Abteilungsleiterin ist, also das machen muß, "was sie denkt". Dies klappt erst nach einiger Zeit der Einarbeitung (II, S. 13). Nach einem Jahr ist er bspw. in der Lage, die im Urlaub befindliche Abteilungsleiterin ohne Komplikationen zu vertreten (II, S. 13). Dennoch fühlt sich Z manchmal überfordert, weil zum Teil Entscheidungen von ihm verlangt werden, zu denen er überhaupt nichts sagen kann (II, S. 14 f.). Als hilfreich erweist es sich, daß seine Vorgesetzte ihm auch bei Fehlern, die vorkommen, gegenüber Mitarbeitern immer "den Rücken freihält" (II, S. 15). Obwohl sich seine Erwartungen an die neue Stelle erfüllen, ist er zwischendurch sehr frustriert, da er in seinem Gefühl als "Siegertyp", der seinen Beruf voll und ganz zu beherrschen glaubt, nicht bestätigt wird (II, S. 15 f.). Die Arbeit empfindet er oft als "sehr, sehr stressig", weil viel verlangt werde und sehr viel Verantwortung auf ihm laste (II, S. 16). Z ist der Meinung, daß ihm das eigenverantwortliche Handeln, das ihm im Elternhaus vermittelt worden sei, entscheidend weitergeholfen habe (II, S. 17). Vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen hält er eine solche Vermittlung auch im Rahmen der Berufsausbildung für sehr wichtig (II, S. 16 ff.).

Was die Berufsschulkenntnisse angeht, ist er zunächst einmal froh, daß er mit Buchführung nichts zu tun hat. Als "sehr wichtig" im Hinblick auf seine berufliche Praxis erlebt er das Fach Wirtschaftslehre, weil das, was man praktisch mache, dort theoretisch besprochen werde. Hier helfe ihm die Berufsschule sehr, bspw. im Zusammenhang mit dem Lagerwesen (II, S. 20 f.).

Mit DV hat Z bei seiner Tätigkeit lediglich an der Kasse zu tun (II, S. 21). Zwar soll für einen bestimmten Warenbereich demnächst ein Computersystem eingeführt werden, "aber das ist im Grunde genommen, das kann auch wieder jeder, weil da brauche ich keine Vorkenntnisse aus der Schule, das wird einem einmal erklärt und damit ist gut". Von den DV-Grundkenntnissen aus der Berufsschule sei nur "sehr sehr wenig von hängengeblieben" (II, S. 22). Im Betrieb werde zwar in der Verwaltung mit DV gearbeitet (Warenbestandskonten, Planlager, Umsätze), aber selbst kommt der Proband "gar nicht in Kontakt mit dem Computer, eigentlich" (II, S. 23). Bei seiner Arbeit sei zwar möglicherweise ein Computer einsetzbar, bspw. bei der Personalplanung, "aber das ist Quatsch, das kann man auch so ganz gut machen" (II, S. 22).

Z nimmt in seinem ersten Berufsjahr an einem zweitägigen Seminar "Verkaufen mit System", das für alle Mitarbeiter angeboten wird, teil. Für die Zukunft ist eine allwöchentliche inhaltliche Fortführung (halbstündig) ge-

plant, wobei Z eher die Schulungsdurchführung als eine Teilnahme auf sich zukommen sieht (II, S. 23 ff.). Verkaufsseminare empfindet er immer als sehr theoretisch, die Praxis sehe meist "wieder ganz anders aus" (II, S. 25 f.). Obwohl der Proband gern an Seminaren teilnimmt, "weil es immer Spaß macht, eigentlich", lernt er lieber im Rahmen von praktischer Arbeit (II, S. 26). Auch seine geplante Fortbildung zum Substituten hält er "ein bißchen für pro forma", gleichzeitig aber bei einem späteren potentiellen Betriebswechsel für wichtig, da er auf diese Weise Zertifikate werde vorweisen können (II, S. 28 f.).

Für die Zukunft steht ein Jahr nach dem Ausbildungsende eine Aufnahmeprüfung für die Substitutenlaufbahn an, mit der Z keine Probleme verknüpft. Der sich anschließende Substitutenkurs erstreckt sich über zwei Jahre (II, S. 30). Dabei wird während der Arbeitszeit an einem Tag in der Woche betriebsintern eine Schulung zentral für alle Häuser durchgeführt. Daneben gelte es dann noch entsprechende Seminare zu besuchen. Bei der Arbeit gäbe es zwischenzeitlich eine Versetzung in ein anderes Haus des Betriebes. Bereits nach einem Jahr könne man sich im Betrieb praktisch als Substitut etablieren und verdiene dann auch mehr Geld (II, S. 31). Letzteres sei allerdings bei ihm selbst eigentlich bereits geschehen (II, S. 32). Aufgrund der verantwortungsvollen Tätigkeit fühlt sich Z derzeit im Betrieb unterbezahlt (II, S. 31).

Einer solchen Fortbildung zum Substituten könnten später theoretisch weitere Fortbildungen folgen. Die Stationen seien dann Abteilungsleiter, Einkäufer, Zentraleinkäufer usw. (II, S. 32). Ob ein solcher Aufstieg innerhalb eines Betriebes gelingen kann, sei immer auch "generationsbedingt", es müsse eben auch jemand ausscheiden, damit jemand nachrücken kann (II, S. 32 f.). Einen Betriebswechsel strebt Z zwar nach seiner Fortbildung nicht an, schließt ihn aber auch nicht aus. Es komme darauf an, ob ihm Chancen geboten werden oder nicht (II, S. 33). Der Geschäftsführer seines Ausbildungsbetriebes habe ihm in einem Abschlußgespräch "immer ein offenes Ohr" für die Zukunft angeboten (II, S. 33 f.).

Beruflicher Aufstieg ist für Z enorm wichtig. Dies ergäbe sich aus der speziellen Situation im Einzelhandel. Wer eine Familie ernähren wolle, müsse einfach "wat machen", könne nicht Verkäufer bleiben. Aufstieg stellt sich deshalb für Z als "existenzielles Muß" dar (II, S. 34). Gehaltssteigerungen, die sich mit Gehältern in der Industrie vergleichen lassen, seien erst nach beruflichem Aufstieg erreichbar (II, S. 35 f.). Der Beruf des Einzelhandelskaufmannes sei trotz enormer Arbeitszeitbelastung "völlig unterbezahlt" (II, S. 36). Andererseits werde einem im Einzelhandel "alles zu Füßen gelegt", weil nur wenige der Beschäftigten bereit seien, den aufwendigen Weg des beruflichen Aufstiegs zu gehen (II, S. 35). Der Beruf mache ihm außerdem Spaß, er sei aber auch gar nicht fähig, etwas anderes zu machen. Wenn man seinen Beruf erst einmal beherrsche, mache das eben Spaß, weil man sich dann "selber beweisen" wolle (II, S. 36).

Seine eigenen Arbeitsmarktchancen im Beruf hält Z für sehr gut (II, S. 37). Eine Verbesserung der Arbeitsmarktposition durch Teilnahme an Weiterbildungskursen sei allenfalls möglich, wenn diese unmittelbar auf den potentiellen Arbeitsplatz zugeschnitten sei, wenn also bspw. ein Auslandseinkäufer gesucht werde und der Bewerber in solch einem Fall Fremdsprachenkenntnisse nachweisen könne (II, S. 38). Bezüglich DV-Weiterbildung beurteilt der Proband die Arbeitsmarktrelevanz eher skeptisch. In den Büroberufen sei DV sicherlich sehr wich-

tig und eine große Hilfe, in seinem eigenen Berufsfeld dagegen könne "man nicht sehr viel damit anfangen" (II, S. 39), allenfalls im Bereich der Lagerhaltung (II, S. 39 f.) oder bei Sonderbestellungen (II, S. 44 f.). Umfassendes Wissen sei aber wohl nicht notwendig, man werde dann "angelernt" (II, S. 40), "dat macht man so zwischen Tür und Angel" (II, S. 41). Ob diese Anlernung reiche, werde man dann im jeweiligen Falle zu gegebener Zeit sehen (II, S. 41). Bei einer DV-Weiterbildung wäre es Z wichtig, daß sie aufgrund seiner ausgedehnten Arbeitszeit während der Arbeitszeit stattfindet (II, S. 43) und die Inhalte auf die konkrete Berufspraxis bezogen sind (II, S. 44). Aufgrund des niedrigen Gehaltes dürften auch die Kosten für eine solche Weiterbildung nicht zu hoch sein (II, S. 46). Einrichtungen, die Weiterbildung anbieten, kennt Z überhaupt nicht (II, S. 46), informieren über Weiterbildungsmöglichkeiten könne man sich allerdings beim BIZ des Arbeitsamtes (II, S. 47).

Der Proband absolviert kurz nach dem zweiten Interview mit Erfolg die Aufnahmeprüfung für die Substitutenausbildung (III, S. 2). Mit seiner Abteilungsleiterin versteht er sich nicht sehr gut, die "friedliche Koexistenz" sei nur "Fassade" (III, S. 2). Als der Betrieb ihm einen Vertrag vorlegt, mit dem er sich für insgesamt fünf Jahre (inklusive der dreijährigen Substitutenausbildung) an den Betrieb binden, andernfalls zu finanziellen Rückzahlungen der Ausbildungskosten verpflichtet werden soll (III, S. 2), bittet er zunächst um Bedenkzeit während seines Urlaubs, da er eine solche Bindung in seinem Alter nicht eingehen möchte (III, S. 3). Innerhalb dieser Zeit trägt er sich - wegen der schlechten Arbeitszeit - mit Umschulungsgedanken, die jedoch vom Arbeitsamt verworfen werden (III, S. 4). Außerdem sieht er sich nach anderen Stellen um, nicht zuletzt um seine eigenen Möglichkeiten zu testen (III, S. 4). Wichtig sind ihm dabei die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten (III, S. 6 f.). Z hat schließlich drei Stellen zur Auswahl, bei denen solche Möglichkeiten bestehen (III, S. 7 ff.). Die Bewerbungen erfolgen aufgrund der gebotenen Eile telefonisch, so daß es relativ schnell zu Vorstellungsgesprächen kommt. Bei solchen Gesprächen könne er immer schnell herausfinden, worauf sein jeweiliger Gesprächspartner Wert lege, und sich dementsprechend verhalten (III, S. 13 ff.).

Der Einstieg in eine neue Stelle, die er schließlich im Oktober antritt, kommt dadurch zustande, daß eine Verkäuferstelle in einem amerikanischen Einzelhandelsunternehmen ausgeschrieben ist und der Personalchef ihm nach dem Vorstellungsgespräch eine bessere Stelle als "Stockroommanager" anbietet (III, S. 10). Der Abschied aus dem alten Betrieb verläuft unter Umgehung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen und somit sehr abrupt innerhalb weniger Tage (III, S. 11 f.). Er verdient in dem neuen Betrieb monatlich DM 500,- mehr als in seinem alten Betrieb und arbeitet innerhalb einer "normalen Arbeitszeit" (III, S. 16). Z ist dort eine Art Lagerverwalter für die Essener Verkaufsgeschäfte des Konzerns und steht in der betrieblichen Hierarchie mit Abteilungsleitern auf einer Stufe (III, S. 23). Er hat im Lager direkt keinen Vorgesetzten mehr, handelt dort sehr selbständig, es macht ihm viel Spaß. Es handelt sich um die Bearbeitung des Wareneinganges, der systematischen Warenlagerung und der Warendisposition. Er ist für das komplette Lager verantwortlich, "alles lagertechnische, was da so passiert" (III, S. 17 ff.). Außer ihm sind nur einige Aushilfen dort beschäftigt, die ihm unterstehen (III, S. 20). Anfänglich wird Z vier Wochen lang von seinem Vorgänger eingewiesen (III, S. 25). Als neu erweist sich insbesondere die Art und Geschwindigkeit der Warenverschiebung, die vom Lager aus erfolgt (III, S. 25).

Es sei ihm unter anderem auch wichtig, in genau diesen Betrieb hineinzukommen (III, S. 21). Es gäbe dort eine ausgeprägte Mitarbeiterförderung, die nach dem Grundsatz organisiert sei: Jeder wird bis an die Grenzen seiner Möglichkeiten gefördert. Für diese Förderung ist speziell eine Frau zuständig, von der man sich beraten lassen kann, die aber auch für Zufriedenheit/Unzufriedenheit bei und mit der Arbeit zuständig ist (III, S. 35 f.). Es bieten sich im Betrieb verschiedene Aufstiegswege, die von den individuellen Fähigkeiten abhängig sind (III, S. 36 ff.).

Diese Beratung nimmt der Proband schon bald in Anspruch. Es gibt halbjährliche Beurteilungen der Mitarbeiter durch die jeweiligen Vorgesetzten. Diese sind für die weitere betriebsinterne Förderung maßgeblich und fallen bei dem Probanden recht gut aus. Er hat sich deshalb bereits für eine Förderung als Trainee beworben (III, S. 22) und ist auch von der betrieblichen Beraterin dazu ermuntert worden (III, S. 38). Dabei handelt es sich um eine Art Substitutenausbildung, die allerdings sehr kompakt innerhalb von neun Monaten erfolgt (III, S. 21). Eine solche Fortbildung ist dem Probanden sehr wichtig. Trotz der Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit möchte er sie nicht auf Dauer ausüben, sondern eher Karriere im Verkaufsbereich machen. Zur Zeit gefällt ihm ganz besonders die "normale Arbeitszeit". Die Freitage, an denen er bereits um 15.00 Uhr Feierabend hat, kommen ihm wie Urlaub vor (III, S. 16). Das Arbeitsklima im Betrieb ist sehr gut, alle Mitarbeiter duzen sich und auch die Vorgesetzten (Unternehmensphilosophie; III, S. 20). Bei seiner Arbeit könne er im Zusammenhang mit dem Lagerungssystem "seiner Kreativität freien Lauf lassen, er habe weitgehend Handlungsvollmacht in seinem Lager (III, S. 28). Im Hinblick auf die Berufsausbildung betont der Proband, daß er im Betrieb durch die Zeiten im Wareneingang etc. auch auf die jetzige Tätigkeit vorbereitet worden sei, obwohl er mit dem Lager erst nach der Ausbildung (als stellvertretender Abteilungsleiter) verantwortlich zu tun hatte (III, S. 29 f.). Abgesehen von der betriebsinternen, formalisierten Fortbildung ist er an keinen Weiterbildungsmaßnahmen interessiert; auch hat er bisher an keinen anderen Maßnahmen teilgenommen. Der Abschluß als Substitut sei trotz vieler betriebsinterner Besonderheiten überbetrieblich verwendbar (III, S. 34). An einer zertifizierten Aufstiegsfortbildung liegt Z sehr viel. "Wenn du dann mal irgendwie den richtigen Posten hast oder haben willst, dann denke ich mir, ist das schon wichtig, daß du so einen Schein in der Tasche hast" (III, S. 33 f.). Dauerhaft möchte er seine Tätigkeit im Lager nicht fortsetzen, "das reicht nicht, ganz einfach" (III, S. 32). Er habe "mittlerweile auch so ein bißchen das Gefühl, mehr machen zu müssen, ... auch mal was anderes noch zu machen." Nicht zuletzt hieraus resultiere die Bewerbung für die Traineeschulung (III, S. 29). Für seine weitere berufliche Karriere hält er es für gut, daß er die gesamte Warenbandbreite des Betriebes kennenlernt (III, S. 23).

Bei seiner derzeitigen Tätigkeit muß er zum Teil auch mit einem Computerprogramm arbeiten (Lagerwesen). Hierfür ist er, genau wie für alles andere, von seinem Vorgänger eingearbeitet worden. Probleme treten nicht auf. Das Computerprogramm ist einfach zu handhaben, seine Tätigkeit daran allerdings auch nicht sehr umfangreich (III, S. 25 ff.). "... großartige Computerkenntnisse habe ich dadurch auch nicht." "Da braucht man nicht groß irgendwat, also sagen wir mal so, man muß ein bißchen angelernt werden" (III, S. 27). Aus Zeitgründen mache das meiste auch der Hauptkassierer, "der ohnehin am Computer sitzt" (III, S. 28). Die in der Berufsschule vermittelten DV-Kenntnisse (von eher mäßigem Umfang) spielen dabei keinerlei Rolle (III, S. 25 ff.). Erleichternd

empfindet er es eher, daß er manchmal mit Freunden an Computern herumgespielt hat und dadurch möglicherweise Hemmschwellen hat überwinden können und nicht gänzlich ohne Kenntnis vor einem solchen Gerät sitzen muß (III, S. 26).

Mit Rückblick auf die Berufsschule gibt der Proband an, daß man dort sehr viele allgemeine nützliche Dinge lerne, die sich auch im Beruf immer wieder verwenden lassen (III, S. 31).

Der Proband wohnt noch bei seinen Eltern, von Familienplanung ist keine Rede. Für die Zukunft steht bei ihm noch der Zivildienst an, für den er aufgrund seiner fest geplanten Substitutenausbildung nach der Ausbildung zurückgestellt worden war. Er hofft, daß es zu einer abermaligen Zurückstellung aufgrund der angestrebten Fortbildung im jetzigen Betrieb kommt (III, S. 32 f.).

G1: Berufskarriere und Berufsausstieg im weiblichen Lebenszusammenhang

K (Fall EK11) absolviert ihre Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau in einem Lebensmittelmarkt. Zu Anfang ihrer Ausbildung durchläuft die Probandin die verschiedenen Verkaufsabteilungen innerhalb der Filiale (insbesondere die Bedienungsbereiche Fleisch, Wurst, Käse, Obst). Weitere Tätigkeitsbereiche sind: der Kassenbereich (Kassierertätigkeit, Kassenabrechnung), Warenannahme, Warenauszeichnung, Rechnungen vergleichen, selbständige Aufgabe von Warenbestellungen (I, S. 7 f.). In den letzten beiden Jahren ihrer Ausbildung erledigt K die Tätigkeiten ausnahmslos selbständig. "Mehrere Abteilungen" muß sie bereits während der Ausbildung selbständig führen. Die Betriebsverwaltung befindet sich teilweise ausgelagert im Hauptgeschäft. Da dort kein Ausbilder vorhanden ist, darf dort nicht ausgebildet werden. K hat ("leider") nur selten in diese Hauptverwaltung "reingeschaut". Allerdings nimmt sie abends an einem Buchführungskurs der IHK teil. Die Initiative geht dabei von ihr aus, der Chef habe ihr dann zugeraten und den Kurs auch bezahlt (I, S. 10).

Im Betrieb wird mit Scannerkassen gearbeitet. Datenverarbeitung wird für Kassenabrechnungen, Preisänderungen, Abruf von Warenbeständen und für die Inventur genutzt. Andere Dinge, die über DV erledigt werden, sind ausgelagert (Hauptgeschäft, Steuerberater). Die Bestellungen von Waren werden ohne DV vorgenommen. Die Scannerkassen werden im dritten Ausbildungsjahr eingeführt. Im Verhältnis von Verkaufspersonal und Kunden erlebt die Probandin die Einführung als Verbesserung, da Probleme (Umtausch, Reklamationen) anhand von Kassenzetteln für beide Seiten besser nachvollziehbar seien (I, S. 9). Bei Bestellungen, Preisänderungen und bei der Inventur hat K die DV-Einführung als Arbeitserleichterung erlebt (I, S. 22). Insgesamt sieht K allerdings bislang keine bedeutsamen inhaltlichen Veränderungen ihrer beruflichen Tätigkeit durch die DV (I, S. 9).

K hat das Gefühl, mit ihrer Ausbildung auch in anderen Betrieben gut zurechtzukommen, weil sie alle anfallenden Tätigkeiten praktisch erlernt habe (I, S. 9). Allerdings hätte sie in ihrer Ausbildung mehr Informationen über Datenverarbeitung als durchaus wichtig empfunden. Diese seien sehr spärlich gewesen. "Wenn man weiterkommen möchte im Beruf, dann braucht man das ja, find ich". Im Betrieb verfüge niemand über weitergehende DV-Kenntnisse. Bei Programmänderungen bspw. komme jemand von der DV-Firma, da habe man nichts mit zu

tun. (I, S. 11). Die Vermittlung der DV-Kenntnisse in der Berufsschule im letzten Halbjahr der Ausbildung wird von der Probandin kritisiert, "das war meistens vorgekaufter Stoff, also wir brauchten nur nachmachen, nur nachmachen, also mehr war das nicht, ... also gar nicht irgendwie mal mit Programmen arbeiten oder ein bißchen ausprobieren, nichts!" (I, S. 4)

Bereits seit Beginn ihrer Ausbildung ist klar, daß K vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird. Das empfindet sie als große Sicherheit (I, S. 17). Sie hat sich als großes Ziel gesetzt, Filialleiterin zu werden oder sich einmal selbständig zu machen. Bereits direkt nach der Ausbildung bietet der Chef ihr an, in einem neu eröffneten Geschäft stellvertretende Filialleiterin zu werden. Sie ist stolz auf dieses Angebot (I, S. 15). "Im großen und ganzen werden dabei" in ihren Augen "die Arbeiten gleich bleiben", an neuen Aufgaben sieht sie insbesondere "Personal einplanen und kontrollieren" auf sie zukommen (I, S. 15). Sie glaubt, auch bei der neuen Tätigkeit mit den in der Ausbildung vermittelten Kenntnissen zurechtzukommen und viel davon verwerten zu können, erhofft sich allerdings Unterstützung von ihrem Chef (I, S. 16). Die Gedanken an das Selbständigmachen hat sie z.Zt. verworfen. Es sei mit zu viel Risiko verbunden, deshalb verzichte sie lieber darauf, bleibe "lieber eine Stufe tiefer", mit dem sicheren Gefühl (I, S. 17).

An arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen in ihrem Beruf nennt K zum einen Fachwissen in bezug auf Warenkunde, Wissen über Betriebsablauf und -organisation, zum anderen auf die Person bezogene Fähigkeiten wie Selbstbewußtsein, Sicherheit, Redegewandtheit (I, S. 19).

Bezüglich der DV im Einzelhandel äußert die Probandin die Meinung, daß der Computer sich immer mehr durchsetzen werde, weil vieles einfacher und genauer erledigt werde (Lagerdisposition; I, S. 20). Bei den Qualifikationsanforderungen müsse man nach unterschiedlichen Positionen differenzieren: "Als Kassiererin werden einem die simpelsten Sachen nur erklärt", und das reiche dann auch für diese Tätigkeit (I, S. 20). "Wenn man jetzt aber Leiter oder irgendwie was werden möchte, muß man ja auch mehr mit den Programmen bekannt gemacht werden: Wie man etwas in den Computer eingibt, was man eingibt, warum man das macht usw." Da sie eine solche Position anstrebt und real vor Augen hat, äußert sie auch Interesse an einem Qualifikationserwerb in diesem Bereich. Sie hofft darauf, daß der Chef ihr hierbei einiges beibringt, will sich aber auch nach einem Weiterbildungskurs umsehen ("wenn das immer noch nicht reicht"), "weil ich finde, das ist doch ziemlich wichtig, daß man da gut drüber Bescheid weiß." Auch im Hinblick auf potentielle Bewerbungen in anderen Betrieben hält sie derartige Qualifikationen und deren Nachweisbarkeit für wichtig (I, S. 20 f.). Informiert hat sich K über Weiterbildungsmöglichkeiten bislang nicht, weil sie sehr mit den Prüfungen beschäftigt war (I, S. 20).

K übernimmt nach der Ausbildung wie geplant eine leitende Funktion in einer Filiale ihres Ausbildungsbetriebes (Lebensmittelbranche; II, S. 1). Es handelt sich um einen relativ großen Laden: 1.200 qm, dreißig Beschäftigte einschließlich Teilzeitkräfte (II, S. 2). In den ersten zwei Monaten ist sie aufgrund einer Krankheit der Filialleiterin selbst als Leiterin, anschließend als stellvertretende Leiterin tätig (II, S. 2). Die Chefin sitzt allerdings fast ausschließlich im Büro, alle außerhalb des Büros anfallenden Arbeiten hat K zu erledigen (II, S. 2). Sie muß die Arbeitskräfte und die Arbeit einteilen, freie Tage verteilen, Lohnabrechnungen für die Teilzeitkräfte vornehmen,

Waren annehmen, aber auch "Schriftkram" im Büro übernehmen, den Computer umprogrammieren, da im Betrieb mit Scannerkassen gearbeitet wird. Letzteres sei aber nicht schwierig, da die Programme vorgegeben sind (II, S. 2). Desweiteren muß sie Absprachen mit Vertretern treffen und auch den ganzen Ablauf des Marktes überblicken (II, S. 3). Als neu erweist sich insbesondere die zu übernehmende Verantwortung und die Einteilung des Personals; sie kann ein wenig auf den in der Ausbildung vermittelten Kenntnissen aufbauen (II, S. 3). K fühlt sich anfangs noch wie eine von den übrigen Angestellten (II, S. 3). Wenn Fehler gemacht würden, fehle ihr ein bißchen die Strenge. Besonders schwer sei es für sie, den Boß herauszukehren, nichts selber zu machen, alles machen zu lassen (II, S. 3 f.). Zu Anfang ist die Belastung groß, aber der Chef besteht darauf, daß es so läuft. Sie sei schon daraufhin ausgebildet worden (II, S. 5). K fühlt sich selbst nicht als Vorgesetztentyp, der anderen zu sagen hat, was wie zu erledigen sei (II, S. 6). Nach der Ausbildung muß die Probandin von vornherein alleine zurechtkommen, kann zwar in einer anderen Filiale anrufen, aber dort hat man auch kaum Zeit für sie. Der Chef steht nur für Notfälle telefonisch zur Verfügung (II, S. 6). Es gibt demzufolge keine Einarbeitungszeit, sondern eher einen "Stoß ins kalte Wasser" (II, S. 6).

Während der Ausbildung im Betrieb hat sie bereits die Abrechnungen über den Computer gemacht. Auf dem neuen Arbeitsplatz muß sie nun auch Preise eingeben, ändern und auf Termin legen. Das Programm erweist sich jedoch als "idiotensicher", man muß es sich nur im Handbuch durchlesen. So nimmt sie das Handbuch abends mit nach Hause und probiert am nächsten Tag die entsprechend notwendigen Eingaben aus, "fertig" (II, S. 6 f.). Einmal macht sie die Erfahrung, daß die DV ausfällt. Es muß mit mechanischen Kassen gearbeitet werden. So herrscht Chaos im Geschäft, bis die DV-Herstellerfirma den Schaden beheben kann (II, S. 7). Als es zu einem Ladendiebstahl durch eine Mitarbeiterin kommt, lernt die Probandin, in ihrer Position nicht nur Vertrauen haben zu dürfen, sondern auch durchgreifen zu müssen (II, S. 4). Bei Personalengpässen muß K auch Verkaufstätigkeiten mitübernehmen und dann "richtig mit 'ranklotzen" (II, S. 4). Die Hauptverwaltung befindet sich im Hauptgeschäft, deshalb wird die Buchhaltung dort abgewickelt; sämtliche Rechnungen müssen nur weitergeleitet werden (II, S. 5). Das interne Büro sei eher "Behelf" (II, S. 5).

Geplant ist seitens des Betriebs (Chef), K zur Ausbilderin auszubilden und einen Substitutenlehrgang anzubieten (II, S. 5). Die Belastung während der Arbeit ist für die Probandin sehr groß. Sie habe aufgrund der hohen Verantwortung Magengeschwüre bekommen; es sei zuviel gewesen, sie sei nicht so belastbar und habe sich vieles sehr zu Herzen genommen. Deshalb ist sie "irgendwie sogar froh", daß etwas (Kind) "dazwischenkommt"; möglicherweise hätte sie nach der Substitutenausbildung sogar eine andere Stelle gesucht (II, S. 18). Es habe zwar auch großen Spaß gemacht, frei wirtschaften zu können, aber die gleiche Tätigkeit hätte sie nicht gern auf Dauer machen wollen (II, S. 18 f.).

Inhaltliche Defizite im Hinblick auf ihre Berufsausbildung kann die Probandin auf Anhieb nicht erkennen (II, S. 8). Außer an die betrieblichen Ausbildungsinhalte kann sie auch an den berufsschulischen Unterricht gut anknüpfen. Dies gilt insbesondere für die Fächer Wirtschaft, Buchführung, Warenkunde. Aber auch rechtliche, insbesondere arbeitsrechtliche Inhalte kann sie als Mitarbeiterin (eigene Vorteile ziehen) und als Vorgesetzte

(Funktion als Vertreter des Arbeitgebers) verwerten (II, S. 8 f.). DV-Kenntnisse aus der Berufsschule helfen eher im Sinne eines Grundlagenwissens. Die DV-Systeme und -Programme im Betrieb unterscheiden sich erheblich von denen in der Schule behandelten. Die Berufsschule trage insbesondere dazu bei, Angst vor der DV zu überwinden, da die Folgen von Fehlern im Unterricht nicht so gravierend seien (II, S. 9).

Eine Teilnahme an organisierter Weiterbildung erfolgt im ersten Berufsjahr bei K nicht (II, S. 10). Geplant ist zunächst eine vorübergehende Tätigkeit mit Ausbildungscharakter im Vertrieb der Zentrale, um mehr Einblick in die betriebliche Organisation zu erhalten. Allerdings kommt die Schwangerschaft dazwischen.

Das Weiterbildungsklima im Betrieb ist gut. Der Chef unterstützt Weiterbildung finanziell und zeitmäßig, wenn sie sich für den Betrieb als sinnvoll erweist; man müsse sich allerdings auch interessiert zeigen (II, S. 11 ff.). Allerdings werde auch nicht jedem die Möglichkeit zur Qualifizierung gegeben (II, S. 13). K wird vor ihrer Schwangerschaft vom Chef angeboten, einen Ausbildungskurs als Drogistin zu absolvieren. Diese Fortbildung ist als Voraussetzung wichtig, wenn medizinische Tees verkauft werden sollen. Wegen der Geburt ihres Kindes kann K das Angebot nicht annehmen (II, S. 13). Ähnlich verhält es sich mit der Fortbildung zum Substituten. Außerdem wäre die Teilnahme an branchenspezifischen Seminaren zur Warenkunde finanziert worden (II, S. 13). K hält Weiterbildung im Beruf für wichtig, um in allen Belangen auf dem laufenden zu bleiben. Dies gelte für technische Neuerungen, aber auch bspw. für rechtliche und andere Änderungen (II, S. 12). An Weiterbildungseinrichtungen sind der Probandin bekannt: Hochschulen, die IHK und Berufsschulen, auch kleinere Firmen böten z.T. Seminare an (II, S. 14). Die Fortbildung zur Ausbilderin, die vom Chef für sie geplant ist, möchte K nicht absolvieren. Die in ihren Augen große Verantwortung für die Berufsausbildung eines Jugendlichen und für das Bestehen der Prüfungen möchte sie nicht auf sich nehmen. Sie verfüge zwar über einiges Wissen, aber dieses weiterzugeben, bereite ihr Schwierigkeiten. Außerdem habe sie Angst, für die berufliche Zukunft eines Menschen verantwortlich zu sein und diese eventuell zu verbauen (II, S. 14 f.). Die Substitutenausbildung dagegen hätte sie absolviert. Der Lehrgang wäre in Form einer "richtigen Ausbildung" über drei Jahre gegangen. Die Ausbildung wäre praktisch in der Zentrale des Betriebes, theoretisch bei der IHK durchgeführt worden (II, S. 16).

Zum Zeitpunkt des zweiten Interviews hat die Probandin den Berufsausstieg vollzogen. Ihr Kind ist drei Monate alt. Manchmal trauert sie dem Beruf ein wenig nach, denkt an den Betrieb und jeweils aktuelle Arbeitssituationen; insgesamt ist sie jedoch ziemlich glücklich in ihrer Situation (II, S. 16). Sie hätte nach der Geburt ihre berufliche Tätigkeit wieder aufnehmen und sogar die Substitutenausbildung beginnen können, möglicherweise sogar bei einer Halbtags­tätigkeit. Allerdings wäre aufgrund des hohen Lernaufwandes wiederum eine Vollzeittätigkeit daraus geworden, was ihrer Einstellung "Familie geht vor" und "ein Kind braucht Eltern und besonders die Mutter" widersprochen hätte (II, S. 16 f.).

Der Ehemann von K hat eine eigene Versicherungsagentur. K macht dort etwa 15 Stunden in der Woche Bürodienst und erledigt dabei unter anderem die Buchführung. Sie hat den Vorteil, daß sie anders als in anderen Betrieben ihr Kind mitnehmen kann (II, S. 19 f.).

Ihre Arbeitsmarktchancen seien, was die Kenntnisanforderungen anbelangt, nicht schlecht, allerdings durch das Kind beeinträchtigt. Mütter fallen aufgrund der Kinder immer wieder einmal bei der Arbeit aus. Dies wirke sich negativ auf die Einstellungspraxis der Betriebe aus (II, S. 20). Ihre Chancen wären vor allem aufgrund ihrer bereits nachweisbaren verantwortungsvollen Tätigkeit besser als die eines potentiellen Bewerbers, der immer nur sehr einfache Tätigkeiten ausgeführt hat (II, S. 21).

Berufstätigkeit bedeutet für K, sich einen gewissen Lebensstandard zu sichern, sozial abgesichert zu sein. Wenn das Kind einmal nicht mehr betreut werden muß, möchte sie lieber berufstätig sein, als "Kaffeeklatsch" zu halten; dabei sei es grundsätzlich gleichgültig, in welcher Branche oder im Rahmen welcher Tätigkeit dies der Fall sei. Die Hauptsache sei, daß man etwas tue (II, S. 21).

Für die Zukunft plant K, wieder als Teilzeitkraft beruflich einzusteigen (II, S. 16). Allerdings gehe die Tochter vor, bis diese in den Kindergarten komme. K möchte während dieser Zeit zu Hause bleiben (II, S. 17). Dem Gelingen eines späteren Wiedereinstiegs als Teilzeitkraft im Büro sieht sie optimistisch entgegen. Sie ist sich allerdings bewußt, daß dies eine Tätigkeit ohne große Verantwortung bedeuten wird, was sie aber zunächst nicht stört (II, S. 18). In den Augen von K kann ein vorübergehender Berufsausstieg durchaus zum Problem werden, weil man bezüglich Änderungen und Entwicklungen nicht mehr auf dem laufenden bleibt (II, S. 12).

Zwei Jahre nach ihrer Ausbildung ist K nach wie vor nicht in ihrem erlernten Beruf tätig. Sie ist mit der Betreuung ihres jetzt 15 Monate alten Kindes beschäftigt. Nachdem sie bereits zur Zeit des zweiten Interviews ihren Mann, der selbständig ein Versicherungsbüro führt, bei den Bürotätigkeiten unterstützte, weitet sich dies zu einer Vollzeittätigkeit aus (III, S. 2 f.). Das Geschäft wird somit jetzt gemeinsam von beiden geführt, wobei die Probandin die Regie über die Tätigkeiten im Büro übernimmt (III, S. 3). Es gibt noch vier Angestellte, die das Versicherungsgeschäft eher nebenberuflich betreiben (III, S. 15). Bei der Tätigkeit kann die Probandin ihr Kind größtenteils mitnehmen, da das Büro von den Räumlichkeiten her diese Möglichkeit zuläßt. Zweimal in der Woche ist das Kind bei der Oma. K hat nicht das Gefühl, ihr Kind zu vernachlässigen (III, S. 20 ff.). Insgesamt fühlt sie sich privat und beruflich außerordentlich wohl. Insbesondere die selbständige Tätigkeit gefällt ihr, so daß sie im Rückblick den Ausstieg aus ihrem Erwerbs- und Ausbildungsberuf, in dem ihr ja die Möglichkeit einer beruflichen Karriere angeboten worden war, nicht bedauert. Es hätte ihrer Meinung nach kaum besser kommen können (III, S. 9 f.). Obwohl sie im Geschäft voll eingespannt ist, empfindet sie das Ganze kaum als richtige Berufstätigkeit, sondern fast als Hobby (III, S. 22).

K eignet sich mit der Zeit eine ganze Reihe von Kenntnissen der Versicherungsbranche an. Das Wissen bekommt sie zum Teil durch ihren Mann vermittelt (III, S. 6), der allerdings auch kein gelernter Versicherungskaufmann, sondern von Beruf Maler und Lackierer ist (III, S. 16). Desweiteren liest sich K fachspezifisches Wissen an (III, S. 6) und besucht sämtliche von der Versicherung angebotenen Seminare. Dabei geht es meist um spezielle Versicherungsbereiche, aber auch um einen DV-Kurs für die Dauer einer Woche. Die Seminare werden vollends samt Unterbringung von der Versicherung finanziert (III, S. 6 f.). Der Umfang an Seminaren kann zum Teil die fehlende Berufsausbildung für den Versicherungsbereich kompensieren und ermöglicht ihr einen

Einstieg ins Geschäft auch über den Bürobereich hinaus. D.h., sie verkauft mittlerweile auch Versicherungen im Außendienst. Anfangs begleitet sie zwecks eigener Einarbeitung einen anderen Versicherungsvertreter (III, S. 6). Allerdings wäre wohl eine richtige Berufsausbildung im Versicherungsbereich nach Meinung der Probandin doch mehr in die Tiefe und in die Einzelheiten gegangen (III, S. 7).

Bei ihrer Bürotätigkeit arbeitet K viel am Computer, und zwar mit einem speziellen Programm der Versicherung. Dabei geht es um die Speicherung von Kundendaten und -verträgen, Durchführung von Selektionen usw. Es sind auch Graphiken zu erstellen. Daneben arbeitet sie mit einem Textverarbeitungsprogramm, welches auch von der Versicherung zur Verfügung gestellt wird. Im o.g. Lehrgang wird die Probandin in die Programme eingearbeitet. In einer Gruppe von 15 Leuten, jeweils zu zweit an einem Rechner sitzend, wird sie dabei sehr praxisorientiert ausgebildet (III, S. 10 ff.). Für alle Seminare bekommt K Teilnahmeurkunden (III, S. 11).

Bei ihrer Bürotätigkeit kann sie zum Teil auf Dinge zurückgreifen, die ihr während der Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau vermittelt worden sind. Hauptsächlich handelt es sich dabei um Inhalte aus der Berufsschule, und zwar in den Fächern Wirtschafts-, Organisationslehre und Buchführung (III, S. 8). Die in der Berufsschule vermittelten DV-Kenntnisse und die Kenntnisse aus der betrieblichen DV-Anwendung sind ihr ebenfalls behilflich, da zum einen Hemmschwellen überwunden sind, zum anderen die Logik des Programmaufbaus schon einmal begriffen und somit eine Einarbeitung schneller möglich ist (III, S. 8). Auf betriebliches Wissen kann sie ansonsten lediglich in bezug auf den Kundenumgang zurückgreifen. Hierbei gibt es im Unterschied zu früher den großen Unterschied, daß im Einzelhandel die Kunden ins Geschäft kamen, um etwas zu kaufen, es war allenfalls Beratung gefragt. Jetzt muß sie häufig zu den Kunden gehen und diesen etwas verkaufen, das heißt, sie von der Sinnhaftigkeit eines Versicherungsabschlusses überzeugen. Allerdings betont die Probandin, daß sie Kundenbesuche lediglich auf Empfehlung durchführe, also keinesfalls "Klinkenputzen gehe". Dies sei heute nicht mehr erfolgsträchtig, da die Leute in dieser Beziehung äußerst mißtrauisch geworden seien und auch die Stornoquote bei so zustande gekommenen Verträgen sich als außerordentlich hoch erwiesen habe (III, S. 4 ff.).

Die Probandin hat auch im Hinblick auf die Zukunft eine sehr positive Einstellung zur Weiterbildung. Bei der Versicherung hat sie mittlerweile thematisch alle Seminare "abgegrast". Sobald sich aber neue Angebote oder Angebote mit erneuerten Inhalten ergeben, werde sie sofort wieder daran teilnehmen; sie werde alles mitnehmen, was es dort gäbe (III, S. 14). In bezug auf Weiterbildung ist die Situation als Selbständige gegenüber der als abhängig Beschäftigte nach Meinung der Probandin vorteilhafter, da man keine Freistellung von der Arbeit erkämpfen müsse, sondern ganz allein über eine Teilnahme entscheiden könne (III, S. 15). Außerdem habe man das Gefühl: "Du machst es für Dich, Du machst es nicht für jemand anders" (III, S. 14).

Im nächsten Jahr will K einen Vertrieb von Solarien als Ausstattung von Sonnenstudios eröffnen. Die Vorbereitungen dazu sind bereits konkret in Form von detaillierten Informationsbeschaffungen angelaufen. Anlaß für die Gründung einer solchen Firma sind steuerliche Erwägungen im Zusammenhang mit der Anlage von Einkünften aus dem Versicherungsgeschäft. Mit Blick auf die dann sich ergebende Tätigkeit geht sie davon aus, daß noch

mehr Inhalte aus ihrer Berufsausbildung wieder relevant werden, insbesondere was den betrieblichen Teil der Ausbildung anbelangt (III, S. 23).

Anhang:

Abbildungsverzeichnis

2.1/1	Verlaufsplan zum Projekt	23
3.2/1	Qualifikationsprofil kaufmännisch Ausgebildeter	33
3.2/2	DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen nach dem Grad der Lernschwierigkeiten	34
3.3/1	Lernort-Qualifikationsprofile - Teil 1	36
3.3/2	Lernort-Qualifikationsprofile - Teil 2	37
3.4/1	DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen in den kaufmännischen Ausbildungsberufen	40
3.4.1/1	DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen bei Bürokaufleuten nach dem Grad der DV-Kenntnisse	41
3.4.1/2	DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen bei Bürokaufleuten nach Geschlecht	46
3.4.2/1	DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen bei Industriekaufleuten nach dem Grad der DV-Kenntnisse	49
3.4.3/1	DV-, Fach- und allgemeine Qualifikationen bei Einzelhandelskaufleuten nach dem Grad der DV-Kenntnisse	52
4.3.4.2/1	Qualifikationsprofil bei Rechtsanwalts- und Notargehilfen	88
4.3.4.2/2	Qualifikationserwerb, Qualifikationsanwendung und Weiterbildungsbedarf im Bereich neuer Technologien bei Rechtsanwalts- und Notargehilfen in Duisburg	91
4.3.4.2/3	Qualifikationserwerb, Qualifikationsanwendung und Weiterbildungsbedarf bzgl. allgemeiner Qualifikationen bei Rechtsanwalts- und Notargehilfen in Duisburg	92
4.4/1	Berufsverlaufsmuster in der Berufseinstiegsphase	94
4.4/2	Berufsverlaufsmuster in der Berufseinstiegsphase (Betriebswechsel/Betriebsverbleib)	96
4.4/3	Berufsverlaufsmuster in der Berufseinstiegsphase (Berufswechsel/Berufsverbleib)	98
4.4/4	Berufsverlaufsmuster in der Berufseinstiegsphase (Bürokaufleute/Einzelhandelskaufleute/Industriekaufleute)	100
4.4/5	Berufsverlaufsmuster in der Berufseinstiegsphase (männliche Berufsanfänger/weibliche Berufsanfänger)	101
4.5/1	Qualifikationserwerb, Qualifikationsanwendung und Weiterbildungsbedarf bei Industriekaufleuten in Duisburg zwei Jahre nach Ausbildungsende	107
4.5/2	DV- und allgemeine Qualifikationen nach gewünschtem Vermittlungsschwerpunkt bei Industriekaufleuten in Duisburg	108
4.5/3	Qualifikationserwerb, Qualifikationsanwendung und Weiterbildungsbedarf bei Bürokaufleuten in Duisburg zwei Jahre nach Ausbildungsende	110
4.5/4	DV- und allgemeine Qualifikationen nach gewünschtem Vermittlungsschwerpunkt bei Bürokaufleuten in Duisburg	111

4.5/5	Qualifikationserwerb, Qualifikationsanwendung und Weiterbildungsbedarf bei Einzelhandelskaufleuten in Duisburg zwei Jahre nach Ausbildungsende	112
4.5/6	DV- und allgemeine Qualifikationen nach gewünschtem Vermittlungsschwerpunkt bei Einzelhandelskaufleuten in Duisburg	113
5.1/1	Einflußfaktoren auf die Weiterbildungsbereitschaft	117
5.2.2/1	Gründe für Nichtteilnahme an Weiterbildung gelernter Bürokaufleute in der Berufsstartphase	125
5.2.2/2	Weiterbildungsplanung in Duisburg nach eröffneten Perspektiven	129
5.2.2/3	Weiterbildungsteilnahme nach betrieblichen Weiterbildungsangeboten in Duisburg	130
5.2.3/1	Weiterbildungskurse nach Themenschwerpunkten	133
5.2.4/1	Qualifizierung in der Berufseinstiegsphase für Berufsverbleiber im ersten Berufsjahr nach Arten der Weiterbildung	136
5.2.4/2	Weiterbildungsinteresse nach Lernorten der Weiterbildung	137
5.2.4/3	Qualifizierung in der Berufseinstiegsphase für Berufsverbleiber im ersten Berufsjahr nach Art der Tätigkeit und Art der Weiterbildung	140
6.2.1/1	DV- und allgemeine Qualifikationen nach gewünschtem Vermittlungsschwerpunkt in den kaufmännischen Ausbildungsberufen in Duisburg	147

Anhang:

Tabellenverzeichnis

2.1/1	Basisdaten zur standardisierten Panelstudie	264
2.1/2	Erfasste Absolventen und deren Anteil an der Gesamtzahl der entsprechenden Auszubildenden im letzten Ausbildungsjahr in Duisburg 1989	265
2.1/3	Verbleib der Ausbildungsabsolventen in der Haupt- und Nachbefragung im Herbst 1990	265
2.2/1	Basisdaten zur Intensivstudie	266
3.4/1	Kenntnisstand im DV-Bereich nach Ausbildungsberufen	266
3.4.1/1	Qualifikationsvermittlung bei Bürokaufleuten mit gründlichen DV-Qualifikationen in zumindest einem Anwendungsprogramm	267
3.4.2/1	Qualifikationsvermittlung bei Industriekaufleuten mit gründlichen DV-Qualifikationen in zumindest einem Anwendungsprogramm	268
4.1/1	Arbeitsplatzbelastungsprofile erwerbstätiger Ausbildungsabsolventen nach Berufen und Art der Tätigkeit	269
4.2/1	Statuspassagen kaufmännischer Auszubildender in Duisburg nach Ausbildungsberufen	270
4.3.1/1	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zu den Arbeitsbedingungen in der Berufseinstiegsphase	271
4.3.1/2	Arbeitsplatzerwartungen erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" in Duisburg	272
4.3.1/3	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zum Bereich Weiterbildung	273
4.3.1/4	Verbleib der Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und individuellen Merkmalen	274
4.3.1/5	Verbleib der Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zur Ausbildung der Absolventen	275
4.3.1/6	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zu den Arbeitsbedingungen in der Berufseinstiegsphase	276
4.3.1/7	Arbeitsplatzerwartungen erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" in Duisburg	277
4.3.1/8	Weiterbildungsteilnahmen kaufmännischer Angestellter bis zum Ende des ersten Berufsjahres in Duisburg nach Ausbildungsberufen	277
4.3.1/9	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zur Ausbildung der Absolventen	278

4.3.1/10	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/ Bürokauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und individuellen Merkmalen	279
4.3.1/11	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/ Bürokauffrau" zwei Jahren nach Ausbildungsende nach Geschlecht	279
4.3.1/12	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandels- kaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zu den Arbeitsbedingungen in der Berufseinstiegsphase	280
4.3.1/13	Arbeitsplatzerwartungen erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzel- handelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" in Duisburg	281
4.3.1/14	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandels- kaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und indivi- duellen Merkmalen	282
4.3.1/15	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zur Ausbildung der Absolventen	283
4.3.1/16	Arbeitsplatzerwartungen bei erwerbstätigen Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau"	284
4.3.1/17	Verbleib erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/ Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskauf- mann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und individuellen Merkmalen	285
4.3.1/18	Verbleib erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/ Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zur Ausbildung der Absolventen	286
4.5/1	Berufsausbildung und Verwertung der Ausbildung	287
4.5/2	Verbleib erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/ Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zu den Arbeitsbedingungen in der Berufseinstiegsphase	288
4.5/3	Anwendung von DV- und allgemeinen Qualifikationen im ersten Berufsjahr bei erwerbstätigen Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industrie- kauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau"	289
4.5/4	Verbleib erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/ Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen	

	zu Qualifikationserwerb und -anwendung bzgl. neuer Technologien sowie zu der Einstellung der Absolventen zu den neuen Technologien	289
4.5/5	Qualifikationserwerb in der Ausbildung und Qualifikationsanwendung in der Berufstätigkeit im ersten Berufsjahr bei erwerbstätigen Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau"	290
4.5/6	Qualifikationserwerb in der Ausbildung und Qualifikationsanwendung in der Berufstätigkeit im ersten Berufsjahr bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau"	290
4.5/7	Verbleib der Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zu Qualifikationserwerb und -anwendung bzgl. neuer Technologien sowie zu der Einstellung der Absolventen zu den neuen Technologien	291
4.5/8	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zu Qualifikationserwerb und -anwendung bzgl. neuer Technologien sowie zu der Einstellung der Absolventen zu den neuen Technologien	292
4.5/9	Qualifikationserwerb in der Ausbildung und Qualifikationsanwendung in der Berufstätigkeit im ersten Berufsjahr bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau"	292
4.5/10	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zu Qualifikationserwerb und -anwendung bzgl. neuer Technologien sowie zu der Einstellung der Absolventen zu den neuen Technologien	293
4.5/11	Qualifikationserwerb in der Ausbildung und Qualifikationsanwendung in der Berufstätigkeit im ersten Berufsjahr bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau"	293
4.5/12	Lernorte von DV-Qualifikationen bei DV-Anwendern in der Berufseinstiegsphase nach der Art der Tätigkeit	294
4.5/13	Berufsanfänger nach Art der Statuspassage und Umfang erworbener DV-Qualifikationen	294
5.1/1	Weiterbildungsinteresse nach Weiterbildungsart und Ausbildungsberuf	295
5.1/2	Jugendliche ohne Weiterbildungsinteresse nach Berufsbereichen und relevanten Einflußgrößen	296
5.2.1/1	Weiterbildungsbereitschaft und -teilnehmer bei erwerbstätigen Absolventen in der Berufseinstiegsphase nach Berufen	297

5.2.2/1	Motive für Weiterbildungsteilnahme bei erwerbstätigen Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" in Duisburg	298
5.2.2/2	Motive für Weiterbildungsteilnahme bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" in Duisburg	299
5.2.2/3	Motive für Weiterbildungsteilnahme bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" in Duisburg	300
5.2.2/4	Motive für Weiterbildungsteilnahme bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" in Duisburg	301
5.2.2/5	Einschätzung erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau", was sich bei ihnen durch Inanspruchnahme von Weiterbildung wahrscheinlich ändern würde	302
5.2.2/6	Einschätzung erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau", was sich bei ihnen durch Inanspruchnahme von Weiterbildung wahrscheinlich ändern würde	302
5.2.2/7	Einschätzung erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau", was sich bei ihnen durch Inanspruchnahme von Weiterbildung wahrscheinlich ändern würde	303
5.2.2/8	Einschätzung erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau", was sich bei ihnen durch Inanspruchnahme von Weiterbildung wahrscheinlich ändern würde	303
5.2.2/9	Weiterbildungsbereitschaft am Ende der Ausbildung bei kaufmännischen Angestellten nach Weiterbildungsteilnahme in der Berufseinstiegsphase	304
5.2.2/10	Verbleib erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zum Bereich Weiterbildung	305
5.2.2/11	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zum Bereich Weiterbildung	306
5.2.2/12	Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit und ausgewählten Merkmalen zum Bereich Weiterbildung	307

Anhang:

Tabellen

Sofern nichts anderes angegeben wird, basieren alle Angaben auf eigenen Erhebungen und Berechnungen.

Tabelle 2.1/1: Basisdaten zur standardisierten Panelstudie

Ausbildungsberuf ¹	Merkmal	Welle		
		1	2	3
Bürokaufmann/ Bürokauffrau	Zahl der Probanden	96	58	55
	Frauenanteil	79,2	81,0	78,2
	Anteil der Probanden ... mit HSA	6,3	6,9	3,6
	... mit FOR	72,9	69,0	72,7
	... mit FHR/HR	20,8	24,1	23,7
Industriekaufmann/ Industriekauffrau	Zahl der Probanden	72	39	43
	Frauenanteil	50,0	56,4	48,8
	Anteil der Probanden ... mit HSA	1,4	2,6	0
	... mit FOR	12,5	12,8	14,0
	... mit FHR/HR	86,1	84,6	86,0
Einzelhandels- kaufmann/ Einzelhandels- kauffrau	Zahl der Probanden	73	35	37
	Frauenanteil	49,3	37,1	46,0
	Anteil der Probanden ... mit HSA	21,9	17,1	18,9
	... mit FOR	68,5	68,6	73,0
	... mit FHR/HR	9,6	14,3	8,1
Rechtsanwalts- und Notargehilfe/ Rechtsanwalts- und Notargehilfin	Zahl der Probanden	72	27	24
	Frauenanteil	98,6	100,0	100,0
	Anteil der Probanden ... mit HSA	1,4	0	0
	... mit FOR	75,0	70,4	79,2
	... mit FHR/HR	23,6	29,6	20,8
Gas- und Wasser- installateur/ Gas- und Wasser- installateurin	Zahl der Probanden	33	12	13
	Frauenanteil	3,0	8,3	7,7
	Anteil der Probanden ... mit HSA	57,6	41,7	46,2
	... mit FOR	36,3	58,3	53,8
	... mit FHR/HR	6,1	0	0
Maschinenschlosser/ Maschinenschlosserin	Zahl der Probanden	71	28	31
	Frauenanteil	2,8	0	0
	Anteil der Probanden ... mit HSA	22,5	21,4	25,8
	... mit FOR	77,5	78,6	74,2
	... mit FHR/HR	0	0	0
Betriebsschlosser/ Betriebsschlosserin	Zahl der Probanden	115	51	49
	Frauenanteil	0	0	0
	Anteil der Probanden ... mit HSA	51,3	49,0	46,9
	... mit FOR	47,0	49,0	53,1
	... mit FHR/HR	1,7	2,0	0
Kfz-Mechaniker/ Kfz-Mechanikerin	Zahl der Probanden	95	40	31
	Frauenanteil	1,1	0	0
	Anteil der Probanden ... mit HSA	46,3	40,0	32,3
	... mit FOR	50,5	55,0	54,8
	... mit FHR/HR	3,2	5,0	12,9
Energieanlagen- elektroniker/ Energieanlagen- elektronikerin	Zahl der Probanden	126	59	63
	Frauenanteil	2,4	1,7	3,2
	Anteil der Probanden ... mit HSA	15,9	8,5	14,3
	... mit FOR	80,9	86,4	82,5
	... mit FHR/HR	3,2	5,1	3,2
Elektroinstallateur/ Elektroinstallateurin	Zahl der Probanden	61	32	27
	Frauenanteil	0	0	0
	Anteil der Probanden ... mit HSA	29,5	21,9	29,6
	... mit FOR	68,9	75,0	66,7
	... mit FHR/HR	1,6	3,1	3,7

¹ Bei den weiteren Tabellen werden aus Vereinfachungsgründen nur die männlichen Bezeichnungen des Ausbildungsberufs aufgeführt.

Tabelle 2.1/2: Erfafte Absolventen und deren Anteil an der Gesamtzahl der entsprechenden Auszubildenden im letzten Ausbildungsjahr in Duisburg 1989

Berufe	n	% (von Grundgesamtheit)
Gas- und Wasserinstallateur	33	69
Maschinenschlosser	71	81
Betriebsschlosser	115	51
Kfz-Schlosser	95	68
Energieanlageelektroniker	126	81
Elektroinstallateur	61	75
Einzelhandelskaufmann	73	76
Bürokaufmann	96	49
Industriekaufmann	72	64
Rechtsanwalts- und Notargehilfe	72	81
Summe	814	66

Tabelle 2.1/3: Verbleib der Ausbildungsabsolventen in der Haupt- und Nachbefragung im Herbst 1990

	Hauptbefragung			Nachbefragung		
	Erwerbs- tätig	Bundeswehr Zivildienst	sonst.	Erwerbs- tätig	Bundeswehr Zivildienst	sonst.
Industriekaufmann	82,0	2,6	15,4	79,0	5,3	15,7
Bürokaufmann	92,9	1,8	5,3	100	0,0	0,0
Einzelhandelskaufmann	88,6	2,9	8,5	84,6	0,0	15,4
Betriebsschlosser	100	0,0	0,0	66,6	22,2	11,2
Elektroinstallateur	85,0	3,0	12,0	50,0	25,0	25,0
Energieanlageelektron.	96,5	0,0	3,5	53,4	30,3	16,3
Gas- u. Wasserinstallateur	76,9	0,0	23,1	75,0	25,0	0,0
Kfz-Mechaniker	75,0	10,0	15,0	75,0	12,5	12,5
Maschinenschlosser	75,0	10,0	15,0	68,4	15,8	15,8

Tabelle 2.2/1: Basisdaten zur Intensivstudie

Ausbildungsberuf	Merkmal	Welle		
		1	2	3
Bürokaufmann	Zahl der Probanden	15	13	13
	davon Frauen	13	10	10
	Zahl der Probanden ... mit HSA	0	0	0
	... mit FOR	15	13	13
	... mit FHR/HR	0	0	0
Einzelhandels- kaufmann	Zahl der Probanden	15	12	12
	davon Frauen	12	9	9
	Zahl der Probanden ... mit HSA	0	0	0
	... mit FOR	15	12	12
	... mit FHR/HR	0	0	0
Energie- anlagen- elektroniker	Zahl der Probanden	10	8	6
	davon Frauen	0	0	0
	Zahl der Probanden ... mit HSA	2	1	2
	... mit FOR	8	7	4
	... mit FHR/HR	0	0	0
Elektro- installateur	Zahl der Probanden	10	8	6
	davon Frauen	0	0	0
	Zahl der Probanden ... mit HSA	4	4	3
	... mit FOR	6	4	3
	... mit FHR/HR	0	0	0

Tabelle 3.4/1: Kenntnisstand im DV-Bereich nach Ausbildungsberufen (in %)

Ausbildungsberuf	EDV-Kenntnisse		Tiefe		
	Umfang		gründl.	oberfl.	keine
	hoch	gering			
Bürokaufmann	50,0	50,0	46,9	41,7	11,4
Industriekaufmann	61,1	38,9	54,2	37,5	8,3
Einzelhandelskaufmann	16,4	83,6	17,8	34,3	47,9

Legende:

Umfang = hoch : Es wurden 4 - 7 DV-Qualifikationselemente erworben.

Umfang = gering: Es wurden 0 - 3 DV-Qualifikationselemente erworben.

Dabei wurden folgende DV-Qualifikationen berücksichtigt:

1. Arbeiten mit Textverarbeitungsprogrammen
2. Arbeiten mit Tabellenkalkulationsprogrammen
3. Arbeiten mit anderer Standardsoftware
4. Arbeiten mit mit branchenspezifischen Programmen
5. Arbeiten mit dem Betriebssystem
6. Arbeiten am Bildschirm mit Datenerfassungsgeräten, Dialogsystemen
7. Arbeiten in der Datenerfassung/-eingabe/-codierung/-organisation

Tiefe = gründl.: In zumindest einem Anwendungsprogramm wurden gründliche Kenntnisse erworben.

Tiefe = oberfl.: In zumindest einem Anwendungsprogramm wurden oberflächliche Kenntnisse erworben.

Tiefe = keine : Es wurden in keinem Anwendungsprogramm Kenntnisse erworben.

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Tabelle 3.4.1/1: Qualifikationsvermittlung bei Bürokaufleuten mit gründlichen DV-Qualifikationen zumindest einem Anwendungsprogramm

	Wenn mir entsprechende Arbeiten übertragen würden (z. B. Briefherstellung, Dateneingabe), könnte ich mit den angegebenen Hilfsmitteln die Arbeiten ... erledigen	Vermittlung in Ausbildung erfolgte ...		Lernorte (Mehrfachantworten)		Das Erlernen fiel mir ...												
		ohne Hilfe	mit Hilfe	Betr. überb. Lehr- Aus- innerb. Zusatz- Ar- Be- statt/ dungs- unter- rufungs- platz schule zeit	(kur- se) in der frei- zeite													
Arbeiten mit Textverarbeitungsprogrammen (z. B. WORD)/ Schreibautomaten	44	25,6	65,1	9,3	0,0	7,1	38,1	54,8	9,3	2,3	41,9	65,1	27,9	4,7	0,0	2,3	86,4	11,4
Arbeiten mit Tabellenkalkulationsprogrammen (z. B. MULTIPLAN)	29	24,1	55,2	20,7	0,0	3,5	10,3	31,0	10,7	0,0	50,0	42,9	0,0	3,6	3,6	10,7	71,4	14,3
Arbeiten mit anderer Standardsoftware (z. B. graphischen/statistischen Programmen)	15	26,7	60,0	13,3	0,0	13,3	53,3	33,3	6,7	0,0	0,0	86,7	6,7	13,3	0,0	6,7	66,7	26,7
Arbeiten mit branchenspezifischen Programmen (z. B. DATEV)	17	17,6	47,1	29,4	5,9	5,9	11,8	52,9	5,9	0,0	5,9	88,2	0,0	5,9	0,0	29,4	47,1	23,5
Arbeiten mit dem Betriebssystem (z. B. DOS/CPM)	35	11,8	64,7	23,5	0,0	2,9	8,8	29,4	11,4	0,0	20,0	68,6	20,0	5,7	2,9	34,3	51,4	11,4
Arbeiten am Bildschirm, mit Datenerfassungsgaräten, Dialogsystemen	38	28,9	65,8	5,3	0,0	2,8	2,8	61,1	7,9	0,0	10,5	92,1	7,9	7,9	0,0	2,6	68,4	29,0
Arbeiten in der Datenerfassung/-eingabe/-codierung/-organisation	26	19,2	69,2	11,5	0,0	15,4	11,5	30,8	7,7	0,0	19,2	80,8	23,1	3,9	3,9	11,5	76,9	7,7
Arbeiten mit EDV-Listen	35	31,4	57,1	11,4	0,0	8,8	2,9	64,7	5,7	0,0	0,0	97,1	0,0	2,9	2,9	8,6	68,6	20,0

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Tabelle 3.4.2/1: Qualifikationsvermittlung bei Industriekaulcuten mit grundlichen DVV-Qualifikationen in zumindest einem Anwendungsprogramm

	Wenn mir entsprechende Arbeiten übertragen würden (z. B. Brieferstellung, Dateneingabe), könnte ich mit den angegebenen Hilfsmitteln die Arbeiten ... erledigen	Vermittlung in Ausbildung erfolgte ...	Lernorte (Mehrfachantworten)	Das Erlernen fiel mir ...
	trifft sofort und zert Ein- gar ohne Hilfe arbeitung nicht zu	rein überwiegend beides (theo- re- prak- tisch tisch tig)	Betr. Überb. Lehr- Aus- bil- Zusat- Ar- beits- un- ter- richt- stätte richt- platz schule zeit	sehr schwer leicht
Arbeiten mit Textverarbeitungsprogrammen (z. B. WORD)/ Schreibautonaten	37 5,6 83,3 11,1 0,0 37,1 62,9 0,0 8,8 55,9 35,3		16,2 2,7 16,2 75,7 24,3 10,8	0,0 2,7 73,0 24,3
Arbeiten mit Tabellenkalkulationsprogrammen (z. B. MULTIPLAN)	28 11,1 55,6 29,6 3,7 75,0 25,0 0,0 12,0 40,0 48,0		7,1 0,0 25,0 42,9 64,3 3,6	0,0 7,1 75,0 17,9
Arbeiten mit anderer Standardsoftware (z. B. graphischen/statistischen Programmen)	14 0,0 78,6 21,4 0,0 28,6 71,4 0,0 21,4 64,3 14,3		14,3 7,1 0,0 85,7 0,0 7,1	0,0 14,3 64,3 21,4
Arbeiten mit branchenspezifischen Programmen (z. B. DATEV)	20 10,0 80,0 10,0 0,0 70,0 30,0 0,0 0,0 72,2 27,8		20,0 0,0 0,0 80,0 0,0 5,0	0,0 5,0 70,0 25,0
Arbeiten mit dem Betriebssystem (z. B. DOS/CPM)	19 5,3 57,9 36,8 0,0 52,9 47,1 5,9 17,6 35,3 41,2		21,1 21,1 21,1 47,4 21,1 5,3	5,3 15,8 68,4 10,5
Arbeiten am Bildschirm, mit Datenerfassungsgeräten, Dialogsystemen	35 17,1 80,0 2,9 0,0 61,8 38,2 0,0 6,1 75,8 18,2		8,6 2,9 14,3 88,6 20,0 0,0	2,9 5,9 58,8 32,3
Arbeiten in der Datenerfassung/-eingabe/-codierung/-organisation	22 4,6 77,3 13,6 4,5 47,6 52,4 0,0 9,5 57,1 33,3		13,6 4,6 9,1 77,3 18,2 0,0	4,6 13,6 68,2 13,6
Arbeiten mit EDV-Listen	33 18,7 71,9 9,4 0,0 50,0 50,0 3,2 12,9 61,3 22,6		12,1 0,0 0,0 87,9 0,0 0,0	3,0 9,1 60,6 27,3

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Tabelle 4.1/1: Arbeitsplatzbelastungsprofile erwerbstätiger Ausbildungsabsolventen nach Berufen und Art der Tätigkeit

Belastungsindikatoren	Industrie- kaufmann	Einzel- handels- kaufmann	Büro- kaufmann	Erwerbstätige Absolventen in	
				anspruchsvoller Sachbearbeitung	nicht anspruchsv. Sachbearbeitung
(1)	2,8	1,5	2,8	2,1	2,5
(2)	3,6	3,4	3,5	3,2	3,7
(3)	2,5	2,6	2,3	2,7	2,8
(4)	2,3	2,7	2,2	2,2	2,5
(5)	3,5	3,9	3,9	3,9	3,9
(6)	3,7	3,7	3,3	3,6	3,5
(7)	2,3	3,6	2,8	2,8	3,0
(8)	2,7	4,2	3,9	4,0	3,6
(9)	2,6	3,0	2,5	3,0	2,3
(10)	4,7	4,5	4,7	4,8	4,7

Legende:

Wie oft verlangt Ihre Tätigkeit, daß Sie ...

- (1) mit Publikum/Kunden umgehen müssen,
- (2) bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren,
- (3) die ganze Aufmerksamkeit auf bestimmte Einzelheiten konzentrieren,
- (4) verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig im Auge behalten?

Wie oft kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, daß ...

- (5) Ihnen genau vorgegeben ist, wieviel Zeit Sie haben, um eine Arbeit oder einen einzelnen Arbeitsschritt zu erledigen,
- (6) auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringfügige Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben kann,
- (7) Sie unter Termindruck arbeiten müssen,
- (8) Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist,
- (9) ein- und derselbe Arbeitsgang sich bis in alle Einzelheiten wiederholt,
- (10) Ihnen eine genaue Stückzahl oder eine bestimmte Mindestleistung vorgeschrieben wird?

Bei den angegebenen Werten handelt es sich um Durchschnittswerte. Dabei bedeutet

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

Die Fragen orientieren sich an dem Meß-Konzept von CLAUSS/JANSSEN (1984).

Tabelle 4.2/1: Statuspassagen kaufmännischer Auszubildender in Duisburg nach Ausbildungsberufen

Statuspassagen	Industrie- kaufmann	Büro- kaufmann	Einzel- handels- kaufmann
1. Verbleib unmittelbar nach Ausbildungsende	(n = 39)	(n = 57)	(n = 35)
... im erlernten Beruf	56,4	59,6	68,6
... in anderem Beruf	25,6	33,3	20,0
... in Studium	15,4	1,8	0
... in Bundeswehr/Zivildienst	2,6	1,8	2,9
... in Arbeitslosigkeit	0	1,8	5,7
... in sonstigen Positionen	0	1,8	2,9
2. Verbleib ca. 1 Jahr nach Ausbildungsende (2. Befra- gung)	(n = 39)	(n = 57)	(n = 35)
... im erlernten Beruf	46,2	56,1	57,1
... in anderem Beruf	20,5	29,8	22,9
... in Studium	15,4	1,8	0
... in Bundeswehr/Zivildienst	15,4	7,1	11,4
... in Arbeitslosigkeit	0	3,6	5,7
... in sonstigen Positionen	2,6	1,8	2,9
3. Verbleib ca. 2 Jahre nach Ausbildungsende (3. Befra- gung)	(n = 42)	(n = 48)	(n = 26)
... im erlernten Beruf	50,0	58,3	38,3
... in anderem Beruf	26,2	37,5	50,0
... in Studium	11,9	2,1	0
... in Bundeswehr/Zivildienst	11,9	2,1	3,9
... in Arbeitslosigkeit	0	0	3,9
... in sonstigen Positionen	0	0	3,9

Tabelle 4.3.1/1: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/ Industriekaufrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zu den Arbeitsbedingungen in der Berufseinstiegsphase²⁾

	Erwerbstätige Absolventen in...		
	anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 8)	nicht-anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 10)	anderem Beruf (n = 8)
nach Übergangsstrukturen (in %)			
Direkteinsteiger	87,5	100	50,0
nach Betriebswechsel (in %)			
Wechsel innerhalb des 1. Jahres	12,5	0	50,0
Verbleib im Ausbildungsbetrieb	87,5	100	37,5
nach Art des Arbeitsvertrages (in %)			
Betriebswechsel	12,5	0	62,5
befristet	12,5	30,0	12,5
unbefristet	75,0	70,0	87,5
nach Grad des selbständigen Arbeitens (in %)			
hoch	75,0	40,0	50,0
gering	12,5	60,0	50,0
nach Grad der Verantwortung (in %)			
zufrieden	87,5	60,0	75,0
unzufrieden	0	40,0	25,0
nach Grad der Verwertung des betrieblich Gelernten (in %)			
hoch	50,0	70,0	50,0
gering	37,5	30,0	50,0
nach Grad der Verwertung des berufsschulischen Gelernten (in %)			
hoch	12,5	20,0	33,3
gering	62,5	80,0	66,7
nach Grad der Verwertung der Berufsausbildung (in %)			
- Entsprechende Ausbildung unbedingt erforderlich	12,5	30,0	12,5
- Verwandte Ausbildung reicht aus	50,0	40,0	50,0
- Betriebliches Anlernen reicht aus	25,0	30,0	37,5
nach Zufriedenheit mit Gehalt (in %)			
zufrieden	87,5	60,0	75,0
unzufrieden	0	40,0	25,0
nach Versetzungsrisiko (in %)			
hoch/mittel	12,5	10,0	25,0
niedrig	75,0	90,0	75,0
nach beruflichen Perspektiven (in %)			
es wird noch aufwärts gehen	62,5	40,0	50,0
es wird sich nicht mehr viel ändern	25,0	60,0	50,0
nach Aufstiegswünschen der Beschäftigten (in %)			
auf alle Fälle soll es aufwärts gehen	62,5	80,0	75,0
unter gewissen Umständen soll es aufwärts gehen	25,0	20,0	12,5
es soll so bleiben	0	0	12,5
nach Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen (in %)			
gut	87,5	90,0	62,5
schlecht	0	10,0	37,5
nach Zufriedenheit mit Berufsverlauf			
zufrieden	87,5	50,0	87,5
unzufrieden	12,5	50,0	12,5

1) laut Angaben in der 2. Erhebung
2) Abweichungen von 100% sind auf fehlende Angaben bzw. Mehrfachantworten zurückzuführen

Tabelle 4.3.1/2: Arbeitsplatzwartungen erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" in Duisburg

Wichtigste Bedingungen des Arbeitsplatzes	% der Antworten (n=91)	% der Befragten ¹⁾ (n=32)
Gute Sozialleistungen des Betriebs	3,3	9,4
Gesicherter Arbeitsplatz	14,3	40,6
Mitsprache am Arbeitsplatz	8,8	25,0
Anerkennung der Arbeit	1,1	3,1
Interessante Arbeit	24,1	68,8
Angenehme, ruhige Arbeit	0,0	0,0
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	5,5	15,6
Guter Verdienst	15,4	43,8
Gute Zusammenarbeit mit Kollegen	23,1	65,6
Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	1,1	3,1
Genügend Freizeit	3,3	9,4
Summe	100,0	284,4

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 4.3.1/3: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/ Industriekauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zum Bereich Weiterbildung

	Erwerbstätige Absolventen in...		
	anspruchsvoller Sachbearbeitung	nicht-anspruchsvoller Sachbearbeitung	anderem Beruf
nach beruflichem Weiterbildungsinteresse am Ende der Ausbildung (in %)			
ja	62,5	70,0	100
nein	37,5	30,0	0
nach EDV-Weiterbildungsinteresse am Ende der Ausbildung (in %)			
auf jeden Fall	50,0	30,0	50,0
wenn erforderlich	50,0	60,0	50,0
nein	0	10,0	0
nach Weiterbildungsaktivitäten während der Ausbildung (in %)			
ja	25	30,0	50,0
nein	75	70,0	50,0
nach Weiterbildungsaktivitäten nach Ende der Ausbildung (in %)			
ja	25	50,0	37,5
nein	75	50,0	62,5
nach Weiterbildungsplanung (in %)			
konkret geplant	42,8	50,0	62,5
nicht geplant	57,2	50,0	37,5
nach Weiterbildungseinstellung der Befragten (in %)			
finde ich normal	85,71	100,0	67,5
notwendiges Übel	14,29	0	37,5
Partnerschaft muß mal zurückstehen	85,71	70,0	62,5
Partnerschaft geht vor/weiß nicht	14,29	30,0	37,5
nach Weiterbildungsmotivierung durch den Betrieb (in%)			
ja, Betrieb bemüht sich um Angebote	57,2	20,0	25,0
ja, aber nur wenn ich selbst bezahlen	14,3	10,0	25,0
ja, aber nur außerhalb der Arbeitszeit	0	20,0	25,0
ja, aber es gibt keine Angebote	0	20,0	37,5
nein	28,5	40,0	12,5
nach Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb (in %)			
- keine Benachteiligung, Weiterbildung interessiert mich nicht	0	0	0
- keine Benachteiligung, alle werden gleich behandelt	71,4	40,0	50,0
- Benachteiligung, da in anderen Betrieben bessere Möglichkeiten	14,3	30,0	25,0
- Benachteiligung, da im Betrieb andere bevorzugt werden	14,3	30,0	25,0

1) laut Angaben in der 2. Erhebung.

Tabelle 4.3.1/4:

Verbleib der Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und individuellen Merkmalen

		Absolventen in...	nicht - anspruchs- voller Sach- bearbeitung (n = 10)	anderem Beruf (n = 8)	Stu- dium (n=6)
		anspruchs- voller Sachbe- arbeitung (n = 8)			
nach Geschlecht (in %)	m	25,0	0	50,0	66,7
	w	75,0	100	50,0	33,3
nach Vorbildung (in %)	FOR	12,5	10,0	12,5	0
	FHR/HR	87,5	90,0	87,5	100
nach Abschlußnoten bei der Berufsausbildung (Durchschnitt)		3,1	2,8	2,8	2,2
nach Abschlußnoten im Berufsschulzeugnis (in %)	1 - 2,5	62,5	60,0	87,5	80,0
	2,6 - 4,0	37,5	30,0	12,5	20,0

1) laut Angaben in der 2. Erhebung

Tabelle 4.3.1/5: Verbleib der Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zur Ausbildung der Absolventen²⁾

	Absolventen in... anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 8)	nicht anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 10)	anderem Beruf (n = 8)	Studium (n=6)
nach Betriebsgröße (in %)				
- 9	0	0	0	0
10 - 49	0	10,0	12,5	0
50 - 1000	75,0	30,0	62,5	50,0
> 1000	25,0	60,0	25,0	50,0
nach Ausbildungsbereich (in %)				
Industrie	62,5	60,0	75,0	83,3
Handel	0	10,0	0	0
Handwerk	0	0	0	0
ÖD	12,5	20,0	0	16,7
sonst.	25,0	10,0	25,0	0
nach Beurteilung des Ausbildungsbetriebs (in %)				
gut	87,5	100,0	100	83,3
schlecht	12,5	0	0	16,7
nach Grad des selbständigen Arbeitens während der Ausbildung (in %)				
häufig	50,0	40,0	50,0	33,3
selten	50,0	60,0	50,0	66,7
nach Zufriedenheit mit dem Beruf (in %)				
Wiederwahl	75,0	80,0	25,0	33,3
keine Wiederwahl	25,0	20,0	75,0	66,7
nach Beschäftigungswunsch (in %)				
im erlernten Beruf	62,5	90,0	100,0	0
in anderem Beruf	0	0	12,5	0
Studium	50,0	20,0	12,5	83,3
nach Qualität der Ausbildung ³⁾ (Durchschnitt)				
QUA1	11,8	12,3	11,3	11,7
QUA2	2,2	2,2	2,0	2,1
QUA3	5,3	5,4	4,5	5,0
QUA4	14,8	15,2	13,8	14,3
nach Umfang der erworbenen DV-Qualifikationen				
hoch	50,0	50,0	75,0	33,3
gering	50,0	50,0	25,0	66,7

- 1) Laut Angaben in der 2. Erhebung
 2) Abweichungen von 100 % sind auf fehlende Angaben bzw. Mehrfachantworten zurückzuführen.
 3) Zur Berechnung der Indikatoren vgl. STENDER (1990).

Tabelle 4.3.1/6: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zu den Arbeitsbedingungen in der Berufseinstiegsphase²⁾

	Erwerbstätige Absolventen in...		
	anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 12)	nicht-anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 20)	anderem Beruf (n = 17)
nach Übergangsstrukturen (in %)			
Direkteinsteiger	83,3	90,0	47,1
Wechsel innerhalb des 1. Jahres	16,7	10,0	52,9
nach Betriebswechsel (in %)			
Verbleib im Ausbildungsbetrieb	58,3	80,0	64,7
Betriebswechsel	41,7	20,0	35,3
nach Art des Arbeitsvertrages (in %)			
befristet	30,0	20,0	41,2
unbefristet	70,0	80,0	58,8
nach Grad des selbständigen Arbeitens (in %)			
hoch	100	75,0	82,3
gering	0	25,0	17,7
nach Grad der Verantwortung (in %)			
zufrieden	100	85,0	88,2
unzufrieden	0	15,0	11,8
nach Grad der Verwertung des betrieblich Gelernten (in %)			
hoch	75,0	80,0	35,3
gering	25,0	20,0	64,7
nach Grad der Verwertung des berufsschulisch Gelernten (in %)			
hoch	8,3	25,0	41,2
gering	91,7	75,0	58,8
nach Grad der Verwertung der Berufsausbildung (in %)			
- Entsprechende Ausbildung unbedingt erforderlich	41,7	20,0	23,5
- Verwandte Ausbildung reicht aus	58,3	60,0	64,7
- Betriebliches Anlernen reicht aus	0	20,0	11,8
nach Zufriedenheit mit Gehalt (in %)			
zufrieden	66,7	50,0	88,2
unzufrieden	33,3	50,0	11,8
nach Versetzungsrisiko (in %)			
hoch/mittel	8,3	25,0	29,4
niedrig	91,7	75,0	70,6
nach beruflichen Perspektiven (in %)			
- es wird noch aufwärts gehen	41,7	40,0	47,1
- es wird sich nicht mehr viel ändern	58,3	60,0	52,9
nach Aufstiegswünschen der Beschäftigten (in %)			
- auf alle Fälle soll es aufwärts gehen	58,3	55,0	47,1
- unter gewissen Umständen soll es aufwärts gehen	25,0	35,0	35,3
- es soll so bleiben	16,7	10,0	17,6
nach Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen (in %)			
gut	100	95,0	82,4
schlecht	0	5,0	11,8
nach Zufriedenheit mit Berufsverlauf			
zufrieden	91,7	85,0	88,2
unzufrieden	8,3	15,0	11,8

1)
2)

laut Angaben in der 2. Erhebung
Abweichungen von 100% sind auf fehlende Angaben bzw. Mehrfachantworten zurückzuführen

Tabelle 4.3.1/7: Arbeitsplatzwartungen erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" in Duisburg

Wichtigste Bedingungen des Arbeitsplatzes	% der Antworten (n=134)	% der Befragten ¹⁾ (n=52)
Gute Sozialleistungen des Betriebs	7,6	21,2
Gesicherter Arbeitsplatz	18,1	50,0
Mitsprache am Arbeitsplatz	5,6	15,4
Anerkennung der Arbeit	4,2	11,5
Interessante Arbeit	13,8	38,5
Angenehme, ruhige Arbeit	0,7	1,9
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	6,9	19,2
Guter Verdienst	14,6	40,4
Gute Zusammenarbeit mit Kollegen	20,1	55,8
Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	5,6	15,4
Genügend Freizeit	2,8	7,7
Summe	100,0	277,0

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 4.3.1/8: Weiterbildungsteilnahmen kaufmännischer Angestellter bis zum Ende des ersten Berufsjahres in Duisburg nach Ausbildungsberufen (in % aller Befragten in der 2. Erhebung)

	Industriekaufmann	Bürokaufmann	Einzelhandelskaufmann
Weiterbildung während der Ausbildung	44%	33%	29%
Weiterbildung nach Ausbildungsende	36%	26%	26%
keine Weiterbildung	23%	54%	53%

Tabelle 4.3.1/9: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zur Ausbildung der Absolventen²⁾

	Erwerbstätige Absolventen in...		
	anspruchs- voller Sach- bearbeitung (n = 12)	nicht an- spruchsvoller Sachbear- beitung (n = 20)	anderem Beruf (n = 17)
nach Betriebsgröße (in %)			
- 9	16,7	5,0	11,8
10 - 49	33,3	20,0	5,9
50 - 1000	16,7	25,0	5,9
> 1000	33,3	50,0	76,5
nach Ausbildungsbereich (in %)			
Industrie	33,3	50,0	76,5
Handel	16,7	30,0	11,8
Handwerk	33,3	15,0	0
ÖD	8,3	0	5,9
sonst.	8,3	5,0	5,9
nach Beurteilung des Ausbildungsbetriebs (in %)			
gut	83,3	70,0	64,7
schlecht	16,7	30,0	35,3
nach Grad des selbständigen Arbeitens während der Ausbildung (in %)			
häufig	66,7	45,0	41,2
selten	33,3	55,0	58,8
nach Zufriedenheit mit dem Beruf (in %)			
Wiederwahl	25,0	55,0	35,3
keine Wiederwahl	75,0	45,0	64,7
nach Beschäftigungswunsch (in %)			
im erlernten Beruf	75,0	85,0	76,5
in anderem Beruf	0	0	5,9
Studium	8,3	5,0	5,9
sonstige Tätigkeit	16,7	10,0	11,8
nach Qualität der Ausbildung ³⁾ (Durchschnitt)			
QUA1	12,3	11,9	12,4
QUA2	2,1	2,1	2,2
QUA3	5,3	5,1	5,4
QUA4	15,0	14,7	15,4
nach Umfang der erworbenen DV-Qualifikationen			
hoch	66,7	45,0	41,2
gering	33,3	55,0	58,8

1)

Laut Angaben in der 2. Erhebung

2)

Abweichungen von 100 % sind auf fehlende Angaben bzw. Mehrfachantworten zurückzuführen

3)

Zur Berechnung der Indikatoren vgl. STENDER (1990)

Tabelle 4.3.1/10: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und individuellen Merkmalen

		Erwerbstätige Absolventen in...		
		anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 12)	nicht-anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 20)	anderem Beruf (n = 17)
nach Geschlecht (in %)				
	m	16,7	10,0	11,8
	w	83,3	90,0	88,2
nach Vorbildung (in %)				
	HSA	16,7	10,0	0
	FOR	75,0	60,0	76,5
	FHR/HR	8,3	30,0	23,5
nach Abschlußnoten bei der Berufsausbildung (Durchschnitt)		2,8	2,4	2,4
nach Abschlußnoten im Berufsschulzeugnis (in %)				
	1 - 2,5	33,3	60,0	52,9
	2,6 - 4,0	66,7	40,0	47,1

1) laut Angaben in der 2. Erhebung

Tabelle 4.3.1/11: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" zwei Jahren nach Ausbildungsende nach Geschlecht

Verbleib	männlich	weiblich
anspruchsvolle Sachbearbeitung	55 %	15 %
nicht anspruchsvolle Sachbearbeitung	22 %	58 %
anderer Beruf	23 %	27 %

Tabelle 4.3.1/12: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zu den Arbeitsbedingungen in der Berufseinstiegsphase²⁾

	Erwerbstätige Absolventen in...			
	anspruchs- voller Sachbe- arbeitung (n = 10)	nicht - anspruchs- voller Sach- bearbeitung (n = 10)	anderem Beruf (n = 8)	and. Beruf ohne Subst. (n=6)
nach Übergangsstrukturen (in %)				
Direkteinsteiger	90,0	90,0	75,0	100,0
Wechsel im 1. Jahres	10,0	10,0	25,0	20,0
nach Betriebswechsel (in %)				
Verbleib im Betrieb	90,0	80,0	50,0	33,3
Betriebswechsel	10,0	20,0	50,0	66,7
nach Art des Arbeitsvertrages (in %)				
befristet	10,0	10,0	25,0	40,0
unbefristet	80,0	90,0	62,5	60,0
nach Grad des selbständigen Arbeitens (in %)				
hoch	100	100,0	75,0	83,3
gering	0	0	12,5	16,7
nach Grad der Verantwortung (in %)				
zufrieden	70,0	80,0	100,0	100,0
unzufrieden	20,0	10,0	0	0
nach Grad der Verwertung des betrieblich Gelernten (in %)				
hoch	80,0	70,0	62,5	66,7
gering	10,0	20,0	37,5	33,3
nach Grad der Verwertung des berufsschulisch Gelernten (in %)				
hoch	10,0	30,0	0	0
gering	80,0	60,0	100,0	100,0
nach Grad der Verwertung der Berufsausbildung (in %)				
- Entsprechende Ausbildung unbedingt erforderlich	50,0	40,0	37,5	33,3
- Verwandte Ausbildung reicht aus	20,0	10,0	25,0	33,3
- Betriebliches Anlernen reicht aus	20,0	10,0	37,5	33,3
nach Zufriedenheit mit Gehalt (in %)				
zufrieden	60,0	30,0	75,0	66,7
unzufrieden	30,0	60,0	25,0	33,3
nach Versetzungsrisiko (in %)				
hoch/mittel	10,0	10,0	12,5	16,7
niedrig	80,0	80,0	87,5	83,3
nach beruflichen Perspektiven (in %)				
- es wird noch aufwärts gehen	50,0	80,0	62,5	50,0
- es wird sich nicht mehr viel ändern	40,0	10,0	37,5	50,0
nach Aufstiegswünschen der Beschäftigten (in %)				
- auf alle Fälle soll es aufwärts gehen	50,0	100,0	50,0	33,3
- unter gewissen Umständen soll es aufwärts gehen	30,0	0	50,0	66,7
- es soll so bleiben	10,0	0	0	0
nach Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen (in %)				
gut	70,0	80,0	62,4	60,0
schlecht	20,0	10,0	25,0	40,0
nach Zufriedenheit mit Berufsverlauf				
zufrieden	70,0	100,0	75,0	66,7
unzufrieden	30,0	0	25,0	33,3

1)

laut Angaben in der 2. Erhebung

2)

Abweichungen von 100% sind auf fehlende Angaben bzw. Mehrfachantworten zurückzuführen

Tabelle 4.3.1/13: Arbeitsplatzexpectationen erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" in Duisburg

Wichtigste Bedingungen des Arbeitsplatzes	% der Antworten (n=78)	% der Befragten (n=28) ¹⁾
Gute Sozialleistungen des Betriebs	3,8	10,7
Gesicherter Arbeitsplatz	20,5	57,1
Mitsprache am Arbeitsplatz	6,4	17,9
Anerkennung der Arbeit	1,3	3,6
Interessante Arbeit	12,8	35,7
Angenehme, ruhige Arbeit	0	0
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	11,5	32,1
Guter Verdienst	15,4	42,9
Gute Zusammenarbeit mit Kollegen	19,2	53,6
Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	6,4	17,9
Genügend Freizeit	2,6	7,1
Summe	100,0	278,6

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 4.3.1/14: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/
Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und individuellen Merkmalen

		Erwerbstätige Absolventen in...			
		anspruchs- voller Sachbe- arbeitung (n = 10)	nicht - anspruchs- voller Sach- bearbeitung (n = 10)	anderem Beruf (n = 8)	and. Beruf (ohne Subst.) (n=6)
nach Geschlecht (in %)					
	m	90,0	60,0	12,5	16,7
	w	10,0	40,0	87,5	83,3
nach Vorbildung (in %)					
	HSA	30,0	0	25,0	33,3
	FOR	70,0	70,0	50,0	66,7
	FHR/HR	0	30,0	25,0	0
nach Abschlußnoten bei der Berufsausbildung (Durchschnitt)		3,3	3,3	3,0	3,2
nach Abschlußnoten im Berufsschulzeugnis (in %)					
	1 - 2,5	10,0	40,0	25,0	0
	2,6 - 4,0	90,0	60,0	62,5	83,3
	über 4,0	0	0	12,5	16,7

1) laut Angaben in der 2. Erhebung

Tabelle 4.3.1/15: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zur Ausbildung der Absolventen²⁾

	Erwerbstätige Absolventen in...			
	anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 10)	nicht anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 10)	anderem Beruf (n = 8)	and. Beruf (ohne Subst.) (n=6)
nach Betriebsgröße (in %)				
- 9	20,0	20,0	37,5	50,0
10 - 49	20,0	40,0	0	0
50 - 1000	60,0	40,0	62,5	50,0
> 1000	0	0	0	0
nach Ausbildungsbereich (in %)				
Industrie	0	0	0	0
Handel	100,0	100,0	100,0	100,0
Handwerk	0	0	0	0
ÖD	0	0	0	0
sonst.	0	0	0	0
nach Beurteilung des Ausbildungsbetriebs (in %)				
gut	80,0	90,0	87,5	83,3
schlecht	20,0	10,0	12,5	16,7
nach Grad des selbständigen Arbeitens während der Ausbildung (in %)				
häufig	50,0	40,0	37,5	33,3
selten	50,0	60,0	62,5	66,7
nach Zufriedenheit mit dem Beruf (in %)				
Wiederwahl	30,0	40,0	25,0	33,3
keine Wiederwahl	70,0	60,0	75,0	66,7
nach Beschäftigungswunsch (in %)				
im erlernten Beruf	80,0	90,0	25,0	33,3
in anderem Beruf	0	10,0	50,0	50,0
Studium	10,0	0	12,5	0
nach Qualität der Ausbildung ³⁾ (Durchschnitt)				
QUA1	12,5	13,4	13,5	13,3
QUA2	2,3	2,4	2,2	2,2
QUA3	5,8	5,9	5,6	5,5
QUA4	15,8	16,8	16,4	16,2
nach Umfang der erworbenen DV-Qualifikationen				
hoch	40,0	10,0	12,5	16,7
gering	60,0	90,0	87,5	83,3

- 1) Laut Angaben in der 2. Erhebung
 2) Abweichungen von 100 % sind auf fehlende Angaben bzw. Mehrfachantworten zurückzuführen
 3) Zur Berechnung der Indikatoren vgl. STENDER (1990)

Tabelle 4.3.1/16: Arbeitsplatzwartungen bei erwerbstätigen Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau"

Wichtigste Bedingungen des Arbeitsplatzes	% der Antworten (n = 288)	% der Befragten (n = 103) ¹⁾
Gute Sozialleistungen des Betriebs	5,6	15,5
Gesicherter Arbeitsplatz	17,7	49,5
Mitsprache am Arbeitsplatz	6,9	19,4
Anerkennung der Arbeit	2,4	6,8
Interessante Arbeit	16,3	45,6
Angenehme, ruhige Arbeit	0,3	1,0
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	7,6	21,4
Guter Verdienst	14,6	40,8
Gute Zusammenarbeit mit Kollegen	21,2	59,2
Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	4,5	12,6
Genügend Freizeit	2,8	7,8
Summe	100,0	279,6

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 4.3.1/17: Verbleib erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und individuellen Merkmalen

		Erwerbstätige Absolventen in...		
		anspruchs- voller Sachbe- arbeitung (n = 30)	nicht - anspruchs- voller Sach- bearbeitung (n = 40)	anderem Beruf (n = 33)
nach Geschlecht (in %)				
	m	43,3	20,0	21,2
	w	56,7	80,0	78,8
nach Vorbildung (in %)				
	HSA	16,7	5,0	6,1
	FOR	60,0	50,0	54,5
	FHR/HR	23,3	45,0	39,4
nach Abschlußnoten bei der Berufsausbildung (Durchschnitt)		3,1	2,7	2,6
nach Abschlußnoten im Berufsschulzeugnis (in %)				
	1 - 2,5	33,3	55,0	54,6
	2,6 - 4,0	66,7	42,5	42,4

1) laut Angaben in der 2. Erhebung

Tabelle 4.3.1/18: Verbleib erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zur Ausbildung der Absolventen²⁾

	Erwerbstätige Absolventen in...		
	anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 30)	nicht anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 40)	anderem Beruf (n = 33)
nach Betriebsgröße (in %)			
- 9	6,7	0	6,1
10 - 49	20,0	20,0	15,2
50 - 1000	56,7	37,5	39,4
> 1000	10,0	40,0	33,3
nach Ausbildungsbereich (in %)			
Industrie	26,7	35,0	21,1
Handel	33,3	45,0	48,4
Handwerk	16,7	5,0	3,0
ÖD	3,3	5,0	6,1
sonst.	13,3	7,5	18,2
nach Beurteilung des Ausbildungsbetriebs (in %)			
gut	83,3	70,0	63,6
schlecht	16,7	30,0	33,3
nach Grad des selbständigen Arbeitens während der Ausbildung (in %)			
häufig	56,7	42,5	42,4
selten	43,3	57,5	57,6
nach Zufriedenheit mit dem Beruf (in %)			
Wiederwahl	40,0	57,5	30,3
keine Wiederwahl	60,0	42,5	69,7
nach Beschäftigungswunsch (in %)			
im erlernten Beruf	73,3	87,5	75,8
in anderem Beruf	0	5,0	9,1
Studium	20,0	7,5	15,2
nach Qualität der Ausbildung ³⁾ (Durchschnitt)			
QUA1	12,2	12,4	12,4
QUA2	2,2	2,2	2,1
QUA3	5,5	5,4	5,2
QUA4	15,2	15,3	15,2
nach Umfang der erworbenen DV-Qualifikationen			
hoch	60,0	37,5	42,4
gering	40,0	62,5	57,6

1)

Laut Angaben in der 2. Erhebung

2)

Abweichungen von 100 % sind auf fehlende Angaben bzw. Mehrfachantworten zurückzuführen

3)

Zur Berechnung der Indikatoren vgl. STENDER (1990)

Tabelle 4.5/1: Berufsausbildung und Verwertung der Ausbildung

	Insgesamt	Industrie- kaufmann	Büro- kaufmann	Einzelhandels- kaufmann
a) Ist die Berufstätigkeit für die jetzige Tätigkeit notwendig?				
- Entsprechende Ausbildung unbedingt erforderlich	27 %	25 %	27 %	35 %
- Verwandte Ausbildung reicht aus	51 %	48 %	61 %	35 %
- Betriebliches Anlernen reicht aus	22 %	32 %	12 %	30 %
b) Verwertung des betrieblich Gelernten				
hoch	68 %	60 %	63 %	81 %
gering	32 %	40 %	37 %	19 %
c) Verwertung des berufsschulisch Gelernten				
hoch	22 %	24 %	27 %	15 %
gering	78 %	76 %	73 %	85 %

Tabelle 4.5/2:

Verbleib erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zu den Arbeitsbedingungen in der Berufseinstiegsphase²⁾

	Erwerbstätige Absolventen in...		
	anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 30)	nicht-anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 40)	anderem Beruf (n = 33)
nach Übergangsstrukturen (in %)			
Direkteinsteiger	86,7	92,5	54,5
Wechsel innerhalb des 1. Jahres	13,3	7,5	45,5
nach Betriebswechsel (in %)			
Verbleib im Ausbildungsbetrieb	70,0	85,0	57,6
Betriebswechsel	30,0	15,0	42,4
nach Art des Arbeitsvertrages (in %)			
befristet	23,3	20,0	36,4
unbefristet	73,3	80,0	60,6
nach Grad des selbständigen Arbeitens (in %)			
hoch	93,3	70,0	72,7
gering	3,3	27,5	24,2
nach Grad der Verantwortung (in %)			
zufrieden	90,0	77,5	87,9
unzufrieden	6,7	20,0	12,1
nach Grad der Verwertung des betrieblich Gelernten (in %)			
hoch	75,0	75,0	45,5
gering	25,0	22,5	54,5
nach Grad der Verwertung des berufsschulisch Gelernten (in %)			
hoch	10,0	25,0	27,3
gering	86,7	72,5	72,7
nach Grad der Verwertung der Berufsausbildung (in %)			
- Entsprechende Ausbildung unbedingt erforderlich	36,7	27,5	24,2
- Verwandte Ausbildung reicht aus	43,3	42,5	51,5
- Betriebliches Anlernen reicht aus	13,3	27,5	24,2
nach Zufriedenheit mit Gehalt (in %)			
zufrieden	75,0	42,5	81,8
unzufrieden	25,0	55,0	18,2
nach Versetzungsrisiko (in %)			
hoch/mittel	10,0	17,5	24,2
niedrig	86,7	80,0	75,8
nach beruflichen Perspektiven (in %)			
- es wird noch aufwärts gehen	53,3	50,0	51,5
- es wird sich nicht mehr viel ändern	43,3	47,5	48,5
nach Aufstiegswünschen der Beschäftigten (in %)			
- auf alle Fälle soll es aufwärts gehen	60,0	70,0	54,6
- unter gewissen Umständen soll es aufwärts gehen	26,7	22,5	33,3
- es soll so bleiben	10,0	5,0	12,1
nach Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen (in %)			
gut	90,0	90,0	75,8
schlecht	6,7	7,5	18,2
nach Zufriedenheit mit Berufsverlauf			
zufrieden	83,3	77,5	84,8
unzufrieden	13,3	20,0	15,2

1)

laut Angaben in der 2. Erhebung

2)

Abweichungen von 100% sind auf fehlende Angaben bzw. Mehrfachantworten zurückzuführen

Tabelle 4.5/3: Anwendung von DV- und allgemeinen Qualifikationen im ersten Berufsjahr bei erwerbstätigen Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau"

	Benötigt (in %)	nicht benötigt (in %)
Textverarbeitung	54	46
Tabellenkalkulation	21	79
Branchenspezifische Programme	50	50
Andere Standardsoftware	38	62
Datenbanksysteme	22	78
Betriebssystem	41	59
Bildschirm	75	25
Datenerfassung/ -organisation	47	53
DV-Listen	50	50
Beurteilung von DV-Systemen/Software	10	90

Tabelle 4.5/4: Verbleib erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zu Qualifikationserwerb und -anwendung bzgl. neuer Technologien sowie zu der Einstellung der Absolventen zu den neuen Technologien

	Erwerbstätige Absolventen in...		
	anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 30)	nicht anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 40)	anderem Beruf (n = 33)
nach Umfang erworbener DV-Qualifikationen (in %)			
gering	40,0	62,5	57,6
hoch	60,0	37,5	42,4
nach Grad der Anwendung von DV-Qualifikationen in der Berufseinstiegsphase (in %)			
gering	43,3	57,5	42,4
hoch	56,7	42,5	57,6
nach der Einstellung der Absolventen zu neuen Technologien (Durchschnitt)			
ADVWERTP	108,3	107,2	104,2
ADVWERTG	104,3	106,1	108,5

1) laut Angabe in der 2. Erhebung

Tabelle 4.5/5: Qualifikationserwerb in der Ausbildung und Qualifikationsanwendung in der Berufstätigkeit im ersten Berufsjahr bei erwerbstätigen Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau"

DV-Qualifikationen	DV-Qualifikation benötigt, aber nicht in Ausbildung erworben	DV-Qualifikation nicht benötigt, aber in Ausbildung erworben	DV-Qualifikation benötigt und in Ausbildung erworben
Textverarbeitung	16	20	37
Tabellenkalkulation	10	20	12
Branchenspezifische Programme	31	7	19
Andere			
Standardsoftware	22	12	16
Datenbanksysteme	15	7	8
Betriebssystem	21	14	21
Bildschirm	23	9	49
Datenerfassung/-organisation	18	15	28
DV-Listen	35	8	36
Beurteilung von DV-Systemen/Software	7	9	3

Tabelle 4.5/6: Qualifikationserwerb in der Ausbildung und Qualifikationsanwendung in der Berufstätigkeit im ersten Berufsjahr bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau"

DV-Qualifikationen	DV-Qualifikation benötigt, aber nicht in Ausbildung erworben	DV-Qualifikation nicht benötigt, aber in Ausbildung erworben	DV-Qualifikation benötigt und in Ausbildung erworben
Textverarbeitung	5	5	8
Tabellenkalkulation	5	5	0
Branchenspezifische Programme	10	2	6
Andere			
Standardsoftware	6	4	4
Datenbanksysteme	6	3	3
Betriebssystem	5	2	7
Bildschirm	8	2	14
Datenerfassung/-organisation	7	4	7
DV-Listen	12	5	8
Beurteilung von DV-Systemen/Software	0	3	0

Tabelle 4.5/7:

Verbleib der Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zu Qualifikationserwerb und -anwendung bzgl. neuer Technologien sowie zu der Einstellung der Absolventen zu den neuen Technologien

		Absolventen in...			
		anspruchsvoller Sachbearbeitung- (n = 8)	nicht anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 10)	anderem Beruf (n = 8)	Studium (n=6)
nach Umfang erworbener DV-Qualifikationen (in %)					
	gering	50,0	50,0	25,0	66,7
	hoch	50,0	50,0	75,0	33,3
nach Grad der Anwendung von DV-Qualifikationen in der Berufseinstiegsphase (in %)					
	gering	25,0	40,0	37,5	50,0
	hoch	75,0	60,0	62,5	50,0
nach der Einstellung der Absolventen zu neuen Technologien (Durchschnitt)					
	ADVWERTP	116,9	106,8	97,4	106,3
	ADVWERTG	113,9	107,8	109,1	115,2

1) laut Angabe in der 2. Erhebung

Tabelle 4.5/8:

Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zu Qualifikationserwerb und -anwendung bzgl. neuer Technologien sowie zu der Einstellung der Absolventen zu den neuen Technologien

		Erwerbstätige Absolventen in...		
		anspruchsvoller Sachbearbeitung- (n = 12)	nicht anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 20)	anderem Beruf (n = 17)
nach Umfang erworbener DV-Qualifikationen (in %)				
	gering	33,3	55,0	58,8
	hoch	66,7	45,0	41,2
nach Grad der Anwendung von DV-Qualifikationen in der Berufseinstiegsphase (in %)				
	gering	33,3	50,0	29,4
	hoch	66,7	50,0	70,6
nach der Einstellung der Absolventen zu neuen Technologien (Durchschnitt)				
	ADWERTP	101,0	109,9	108,7
	ADWERTG	101,3	104,8	108,0

1) laut Angabe in der 2. Erhebung

Tabelle 4.5/9:

Qualifikationserwerb in der Ausbildung und Qualifikationsanwendung in der Berufstätigkeit im ersten Berufsjahr bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau"

DV-Qualifikationen	DV-Qualifikation benötigt, aber nicht in Ausbildung erworben	DV-Qualifikation nicht benötigt, aber in Ausbildung erworben	DV-Qualifikation benötigt und in Ausbildung erworben
Textverarbeitung	9	3	27
Tabellenkalkulation	3	6	10
Branchenspezifische Programme	18	3	8
Andere			
Standardsoftware	13	4	9
Datenbanksysteme	6	1	3
Betriebssystem	13	8	11
Bildschirm	11	2	31
Datenerfassung/-organisation	8	6	17
DV-Listen	15	2	22
Beurteilung von DV-Systemen/Software	6	2	3

Tabelle 4.5/10: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zu Qualifikationserwerb und -anwendung bzgl. neuer Technologien sowie zu der Einstellung der Absolventen zu den neuen Technologien

	Erwerbstätige Absolventen in...				
	anspruchs- voller Sach- bearbeitung- (n = 10)	nicht an- spruchsvoller Sachbear- beitung (n = 10)	anderem Beruf (n = 8)	and. Beruf (ohne Subst.) (n=6)	
nach Umfang erworbener DV-Qualifikationen (in %)	gering	60,0	90,0	87,5	83,3
	hoch	40,0	10,0	12,5	16,7
nach Grad der Anwendung von DV-Qualifikationen in der Berufseinstiegsphase (in %)	gering	70,0	80,0	87,5	83,3
	hoch	30,0	10,0	12,5	16,7
nach der Einstellung der Absol- venten zu neuen Technologien (Durchschnitt)	ADVWERTP	110,2	102,0	101,5	100,3
	ADVWERTG	100,3	106,8	109,1	110,2

1) laut Angabe in der 2. Erhebung

Tabelle 4.5/11: Qualifikationserwerb in der Ausbildung und Qualifikationsanwendung in der Berufstätigkeit im ersten Berufsjahr bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau"

DV-Qualifikationen	DV-Qualifikation benötigt, aber nicht in Ausbildung erworben	DV-Qualifikation nicht benötigt, aber in Aus- bildung erworben	DV-Qualifikation benötigt und in Ausbildung erworben
Textverarbeitung	2	12	2
Tabellenkalkulation	2	9	2
Branchenspezifische Programme	3	2	5
Anderere			
Standardsoftware	3	4	3
Datenbanksysteme	3	3	2
Betriebssystem	3	4	3
Bildschirm	4	5	4
Datenerfassung/ -organisation	3	5	4
DV-Listen	8	1	6
Beurteilung von DV- Systemen/Software	1	4	0

Tabelle 4.5/12: Lernorte von DV-Qualifikationen bei DV-Anwendern in der Berufseinstiegsphase nach der Art der Tätigkeit

	DV-Qualifikationen in Ausbildung erworben	
	bei anspruchsvoller Sachbearbeitung	bei nicht anspruchsvoller Sachbearbeitung
Textverarbeitung	77 %	63 %
Tabellenkalkulation	54 %	56 %
Branchenspezifische Programme	44 %	30 %
Andere Standardsoftware	48 %	33 %
Datenbanksysteme	33 %	36 %
Betriebssystem	48 %	52 %
Bildschirm	76 %	62 %
Datenerfassung/-organisation	68 %	54 %
DV-Listen	59 %	43 %

Tabelle 4.5/13: Berufsanfänger nach Art der Statuspassagen und Umfang erworbener DV-Qualifikationen

Umfang erworbener DV-Qualifikationen	Betriebswechsler		Betriebsverbleiber	
	in anspruchsvoller Sachbearbeitung	in nicht anspruchsvoller Sachbearbeitung	in anspruchsvoller Sachbearbeitung	in nicht anspruchsvoller Sachbearbeitung
hoch	44 %	38 %	61 %	41 %
gering	56 %	62 %	39 %	59 %

Tabelle 5.1/1: Weiterbildungsinteresse nach Weiterbildungsart und Ausbildungsberuf (in %)

Ausbildungsberuf	Weiterbildungsinteresse				auf je- den Fall	wenn er- forderl.	nein	n =
	generell beide WB- Arten	beruflich keine WB- Art	EDV ja	EDV nein				
Bürokaufmann	40,6	11,5	71,9	28,1	45,8	40,6	13,6	96
Industriekaufmann	31,9	6,9	69,0	31,0	36,1	51,4	12,5	72
Einzelhandelskaufmann	21,9	20,6	49,3	50,7	26,4	47,2	26,4	73
Rechtsanwalts- und Notargehilfe	33,3	8,3	50,1	44,9	37,1	52,9	10,0	72
Elektroinstallateur	36,1	8,2	75,0	25,0	38,3	43,3	18,4	61
Energieanlagen- elektroniker	33,3	7,9	64,3	35,7	38,1	50,0	11,9	126
Gas- und Wasser- installateur	6,1	33,3	46,9	53,1	6,1	42,4	51,5	33
Betriebsschlosser	8,7	20,9	56,6	43,4	12,3	54,4	33,3	115
Maschinenschlosser	14,1	16,9	59,1	40,9	19,7	52,1	28,2	71
Kfz-Mechaniker	2,1	34,7	43,0	57,0	5,3	39,4	55,3	95
Insgesamt	23,3	16,2	59,6	40,4	27,3	47,7	24,9	814

Quelle: Eigene Erhebungen bei den Ausbildungsabsolventen in Duisburg 1989; eigene Berechnungen

Legende: WB-Art = Weiterbildungsart (beruflich bzw. EDV)

Lesehilfe: Von allen Ausbildungsabsolventen beabsichtigen im Durchschnitt 16,2 % keinerlei Weiterbildungskurse zu besuchen, 23,3 % wollen sich sowohl beruflich als auch "auf jeden Fall" im EDV-Bereich weiterbilden. Die übrigen Angaben in der Zeile "Insgesamt" sind entsprechend zu interpretieren. Die Prozentangaben in den Zeilen weisen die entsprechenden Angaben bezogen auf die jeweilige Fallgruppe (also z. B. "Bürokaufleute") aus.

Tabelle 5.1/2:

Jugendliche ohne Weiterbildungsinteresse nach Berufsbereichen und relevanten Einflußgrößen

		Variable	Ausprägung	Anteil	Variationsweite
Jugendliche ohne Weiterbildungsinteresse Insgesamt: 16,0 %	Kaufmännisch Insgesamt: 11,8 %	Beruf	Industriekfl.	6,9 %	v = 13,7
			Einzelh.kfl.	20,6 %	
		Vorbildung	bis HSA	20,8 %	v = 12,3
			FHR/HR	8,5 %	
		DV-Einsatz im Betrieb	sehr häufig	9,2 %	v = 7,2
			nie	16,4 %	
		Geschlecht	männlich	8,5 %	v = 5,3
			weiblich	13,2 %	
		Schulbeurteilung	gut	9,3 %	v = 4,6
			schlecht	13,9 %	
	Selbstständigkeit	häufig	10,1 %	v = 4,2	
		nie	14,3 %		
	Betriebsbeurteilung	gut	11,1 %	v = 2,4	
		schlecht	13,5 %		
	Ausbilderbeurteilung	gut	11,4 %	v = 1,1	
		schlecht	12,5 %		
	Übernahme in Betrieb	Verbleib	11,9 %	v = 0,2	
		Wechsel	11,7 %		
	Gewerblich Insgesamt: 19,0 %	Beruf	EA	7,9 %	v = 24,8
			Kfz-Mechaniker	34,7 %	
DV-Einsatz im Betrieb		häufig	6,5 %	v = 17,4	
		nie	23,1 %		
Betriebsgröße		groß	15,0 %	v = 16,7	
		mittel	31,7 %		
Selbstständigkeit		sehr häufig	10,8 %	v = 10,5	
		selten	21,3 %		
Vorbildung		bis HSA	23,9 %	v = 7,9	
		FOR	16,0 %		
Betriebsbeurteilung		gut	17,2 %	v = 7,6	
		schlecht	24,8 %		
Berufswechsel		Verbleib	15,8 %	v = 6,9	
		Wechsel	22,7 %		
Übernahme in Betrieb		Verbleib	16,7 %	v = 6,6	
		Wechsel	23,3 %		
Wiederwahl des Berufs		Wiederwahl	15,1 %	v = 6,2	
		was anderes	21,3 %		
Ausbilderbeurteilung		gut	16,5 %	v = 5,9	
	schlecht	22,6 %			
Staatsangehörigkeit	deutsch	19,5 %	v = 3,4		
	ausländisch	16,1 %			
Schulbeurteilung	gut	18,8 %	v = 0,4		
	schlecht	19,2 %			

EA: Energieanlagenelektroniker
Quelle: vgl. Tabelle 2

Tabelle 5.2.1/1: Weiterbildungsbereitschaft und -teilnehmer bei erwerbstätigen Absolventen in der Berufseinstiegsphase nach Berufen (in %)

	Insgesamt	Industrie- kaufmann	Büro- kaufmann	Einzelhandels- kaufmann
Weiterbildungs- bereitschaft	87,1	93,1	88,5	79,5
Weiterbildungs- teilnahme nach Ausbildungs- ende in den ersten zwei Berufs- jahren	45,5	45,5	48,8	39,1
Weiterbildungs- teilnahme während oder nach der Ausbildung	60,6	76,9	56,9	48,6

Tabelle 5.2.2/1: Motive für Weiterbildungsteilnahme bei erwerbstätigen Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" in Duisburg

wichtigste Gründe waren...	% der Antworten (n = 231)	% der Befragten (n = 103) ¹⁾
um eine angenehmere Arbeit zu erhalten	5,2	11,7
um eine Leitungsfunktion in der nächst höheren Hierarchieebene (Vorarbeiter, Erstverkäufer, Bürovorsteher o.ä.) zu erhalten	21,2	47,6
um Meister oder Abteilungsleiter zu werden	6,9	15,5
um mehr Geld zu verdienen	28,6	64,1
um fachlich auf dem laufenden zu bleiben	32,5	72,8
um besser angesehen zu sein	1,3	2,9
um die Berufstätigkeit ganz zu wechseln	3,5	7,8
für mich kommt keine Weiterbildung in Frage	0,9	1,9
Summe	100,0	224,3

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 5.2.2/2: Motive für Weiterbildungsteilnahme bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau" in Duisburg

wichtigste Gründe waren...	% der Antworten (n=60)	% der Befragten ¹⁾ (n=32)
um eine angenehmere Arbeit zu erhalten	11,7	21,9
um eine Leitungsfunktion in der nächst höheren Hierarchieebene (Vorarbeiter, Erstverkäufer, Bürovorsteher o.ä.) zu erhalten	20,0	37,5
um Meister oder Abteilungsleiter zu werden	6,7	12,5
um mehr Geld zu verdienen	25,0	46,9
um fachlich auf dem laufenden zu bleiben	33,3	62,5
um besser angesehen zu sein	0,0	0,0
um die Berufstätigkeit ganz zu wechseln	3,3	6,3
für mich kommt keine Weiterbildung in Frage	0,0	0,0
Summe	100,0	187,6

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 5.2.2/3: Motive für Weiterbildungsteilnahme bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" in Duisburg

wichtigste Gründe waren...	% der Antworten (n = 109)	% der Befragten ¹⁾ (n = 52)
um eine angenehmere Arbeit zu erhalten	4,6	9,6
um eine Leitungsfunktion in der nächst höheren Hierarchieebene (Vorarbeiter, Erstverkäufer, Bürovorsteher o.ä.) zu erhalten	21,1	44,2
um Meister oder Abteilungsleiter zu werden	3,7	7,7
um mehr Geld zu verdienen	29,4	61,5
um fachlich auf dem laufenden zu bleiben	35,7	75,0
um besser angesehen zu sein	0	0
um die Berufstätigkeit ganz zu wechseln	3,7	7,7
für mich kommt keine Weiterbildung in Frage	1,8	3,8
Summe	100,0	209,5

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 5.2.2/4: Motive für Weiterbildungsteilnahme bei erwerbstätigen Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" in Duisburg

wichtigste Gründe waren...	% der Antworten (n = 68)	% der Befragten ¹⁾ (n = 28)
um eine angenehmere Arbeit zu erhalten	2,9	7,1
um eine Leitungsfunktion in der nächst höheren Hierarchieebene (Vorarbeiter, Erstverkäufer, Bürovorsteher o.ä.) zu erhalten	22,1	53,6
um Meister oder Abteilungsleiter zu werden	13,2	32,1
um mehr Geld zu verdienen	29,4	71,4
um fachlich auf dem laufenden zu bleiben	25,0	60,7
um besser angesehen zu sein	4,4	10,7
um die Berufstätigkeit ganz zu wechseln	2,9	7,1
für mich kommt keine Weiterbildung in Frage	0,0	0,0
Summe	100,0	242,7

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 5.2.2/5: Einschätzung erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau", "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau", was sich bei ihnen durch Inanspruchnahme von Weiterbildung wahrscheinlich ändern würde (in %)

	% der Antworten (n = 140)	% der Befragten ¹⁾ (n = 103)
Gar nichts	30,7	41,7
Ich würde mehr Geld verdienen	20,7	28,2
Mein Arbeitsplatz wäre sicherer	15,0	20,4
Ich würde eine bessere Stellung erhalten	22,1	30,1
Ich würde größeres Ansehen genießen	5,7	7,8
Ich würde eine angenehmere Arbeit bekommen	5,7	7,8
Summe	100,0	136,0

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 5.2.2/6: Einschätzung erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Industriekaufmann/Industriekauffrau", was sich bei ihnen durch Inanspruchnahme von Weiterbildung wahrscheinlich ändern würde (in %)

	% der Antworten (n = 33)	% der Befragten ¹⁾ (n = 32)
Gar nichts	24,2	25,0
Ich würde mehr Geld verdienen	12,1	12,5
Mein Arbeitsplatz wäre sicherer	30,4	31,3
Ich würde eine bessere Stellung erhalten	24,2	25,0
Ich würde größeres Ansehen genießen	6,1	6,3
Ich würde eine angenehmere Arbeit bekommen	3,0	3,1
Summe	100,0	103,2

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 5.2.2/7: Einschätzung erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau", was sich bei ihnen durch Inanspruchnahme von Weiterbildung wahrscheinlich ändern würde (in %)

	% der Antworten (n = 65)	% der Befragten ¹⁾ (n = 52)
Gar nichts	40,0	50,0
Ich würde mehr Geld verdienen	21,5	26,9
Mein Arbeitsplatz wäre sicherer	10,8	13,5
Ich würde eine bessere Stellung erhalten	21,5	26,9
Ich würde größeres Ansehen genießen	3,1	3,8
Ich würde eine angenehmere Arbeit bekommen	3,1	3,8
Summe	100,0	124,9

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 5.2.2/8: Einschätzung erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau", was sich bei ihnen durch Inanspruchnahme von Weiterbildung wahrscheinlich ändern würde (in %)

	% der Antworten (n = 45)	% der Befragten ¹⁾ (n = 28)
Gar nichts	20,0	32,1
Ich würde mehr Geld verdienen	26,7	42,9
Mein Arbeitsplatz wäre sicherer	11,1	17,9
Ich würde eine bessere Stellung erhalten	22,2	35,7
Ich würde größeres Ansehen genießen	8,9	14,3
Ich würde eine angenehmere Arbeit bekommen	11,1	17,9
Summe	100,0	160,8

1) Mehrfachantworten möglich

Tabelle 5.2.2/9: Weiterbildungsbereitschaft am Ende der Ausbildung bei kaufmännischen Angestellten nach Weiterbildungsteilnahme in der Berufseinstiegsphase (in %)

	Nichtteilnehmer an Weiterbildung	Durchschnitt aller Berufsanfänger
berufliches Weiterbildungsinteresse		
ja	51,1	60,2
nein	48,9	39,8
EDV-Weiterbildungsinteresse		
ja	39,1	37,2
wenn erforderlich	45,7	43,3
nein	15,2	19,5

Tabelle 5.2.2/10: Verbleib erwerbstätiger Absolventen der Ausbildungsberufe "Industriekaufmann/Industriekauffrau", "Bürokaufmann/Bürokauffrau" und "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zum Bereich Weiterbildung²⁾

	Erwerbstätige Absolventen in...		
	anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 30)	nicht - anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 40)	anderem Beruf (n = 33)
nach beruflichem Weiterbildungsinteresse am Ende der Ausbildung (in %)			
ja	60,0	55,0	72,7
nein	40,0	45,0	27,3
nach EDV-Weiterbildungsinteresse am Ende der Ausbildung (in %)			
auf jeden Fall wenn erforderlich	33,3	35,0	39,4
nein	50,0	42,5	48,5
nein	16,7	20,0	12,1
nach Weiterbildungsaktivitäten während der Ausbildung (in %)			
ja	26,7	30,0	42,4
nein	73,3	70,0	57,6
nach Weiterbildungsaktivitäten nach Ende der Ausbildung (in %)			
ja	26,7	35,0	33,3
nein	73,3	65,0	66,7
nach Weiterbildungsplanung (in %)			
konkret geplant	36,7	42,5	48,5
nicht geplant	60,0	55,0	51,5
nach Weiterbildungseinstellung der Befragten (in %)			
a) finde ich normal	73,3	82,5	69,7
notwendiges Übel	23,3	15,0	30,3
b) Partnerschaft muß mal zurückstehen	80,0	77,5	78,8
Partnerschaft geht vor/weiß nicht	16,6	20,0	21,2
nach Weiterbildungsmotivierung durch den Betrieb (in%)			
ja, Betrieb bemüht sich um Angebote	46,7	22,5	45,5
ja, aber nur wenn ich selbst bezahle	6,7	2,5	6,1
ja, aber nur außerhalb der Arbeitszeit	3,3	15,0	12,1
ja, aber es gibt keine Angebote	3,3	12,5	15,2
nein	33,3	47,5	30,3
nach Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb (in %)			
keine Benachteiligung, Weiterbildung interessiert mich nicht	3,3	2,5	0
keine Benachteiligung, alle werden gleich behandelt	80,0	55,0	72,7
Benachteiligung, da in anderen Betrieben bessere Möglichkeiten	10,0	25,0	18,2
Benachteiligung, da im Betrieb andere bevorzugt werden	3,3	15,0	9,1

1)

Laut Angaben in der 2. Erhebung

2)

Abweichungen zu 100% sind auf fehlende Angaben bzw. Mehrfachantworten zurückzuführen

Tabelle 5.2.2/11: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Bürokaufmann/Bürokauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zum Bereich Weiterbildung²⁾

	Erwerbstätige Absolventen in...		
	anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 12)	nicht-anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 20)	anderem Beruf (n = 17)
nach beruflichem Weiterbildungsinteresse am Ende der Ausbildung (in %)			
ja	50,0	65,0	70,6
nein	50,0	35,0	29,4
nach EDV-Weiterbildungsinteresse am Ende der Ausbildung (in %)			
auf jeden Fall	25,0	35,0	47,1
wenn erforderlich	58,3	45,0	41,2
nein	16,7	20,0	11,7
nach Weiterbildungsaktivitäten während der Ausbildung (in %)			
ja	25,0	35,0	29,4
nein	75,0	65,0	70,6
nach Weiterbildungsaktivitäten nach Ende der Ausbildung (in %)			
ja	16,7	30,0	35,3
nein	83,3	70,0	64,7
nach Weiterbildungsplanung (in %)			
konkret geplant	41,7	50,0	47,1
nicht geplant	58,3	50,0	52,9
nach Weiterbildungseinstellung der Befragten (in %)			
a) finde ich normal	75,0	80,0	82,3
notwendiges Übel	25,0	20,0	17,7
b) Partnerschaft muß mal zurückstehen	83,3	85,0	94,1
Partnerschaft geht vor/weiß nicht	16,7	15,0	5,9
nach Weiterbildungsmotivierung durch den Betrieb (in %)			
ja, Betrieb bemüht sich um Angebote	25,0	35,0	52,9
ja, aber nur wenn ich selbst bezahle	8,3	0	0
ja, aber nur außerhalb der Arbeitszeit	8,3	15,0	11,8
ja, aber es gibt keine Angebote	8,3	10,0	5,9
nein	50,0	40,0	35,3
nach Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb (in %)			
keine Benachteiligung, Weiterbildung interessiert mich nicht	8,3	5,0	0
keine Benachteiligung, alle werden gleich behandelt	83,3	65,0	82,3
Benachteiligung, da in anderen Betrieben bessere Möglichkeiten	8,3	15,0	11,8
Benachteiligung, da im Betrieb andere bevorzugt werden	0	15,0	5,9

1)

Laut Angaben in der 2. Erhebung

2)

Abweichungen zu 100% sind auf fehlende Angaben bzw. Mehrfachantworten zurückzuführen

Tabelle 5.2.2/12: Verbleib erwerbstätiger Absolventen des Ausbildungsberufs "Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau" nach der jetzigen Tätigkeit¹⁾ und ausgewählten Merkmalen zum Bereich Weiterbildung²⁾

	Erwerbstätige Absolventen in...			
	anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 10)	nicht-anspruchsvoller Sachbearbeitung (n = 10)	anderem Beruf (n = 8)	and. Beruf ohne Subst. (n=6)
nach beruflichem Weiterbildungsinteresse am Ende der Ausbildung (in %)				
ja	70,0	20,0	50,0	33,3
nein	30,0	80,0	50,0	66,7
nach EDV-Weiterbildungsinteresse am Ende der Ausbildung (in %)				
auf jeden Fall	30,0	40,0	12,5	16,7
wenn erforderlich	40,0	30,0	62,5	50,0
nein	30,0	20,0	25,0	33,3
nach Weiterbildungsaktivitäten während der Ausbildung (in %)				
ja	30,0	20,0	62,5	66,7
nein	70,0	80,0	37,5	33,3
nach Weiterbildungsaktivitäten nach Ende der Ausbildung (in %)				
ja	40,0	30,0	25,0	0
nein	60,0	70,0	75,0	100,0
nach Weiterbildungsplanung (in %)				
konkret geplant	30,0	20,0	37,5	16,7
nicht geplant	70,0	70,0	62,5	83,3
nach Weiterbildungseinstellung der Befragten (in %)				
a) finde ich normal	70,0	70,0	50,0	50,0
notwendiges Übel	30,0	20,0	50,0	50,0
b) Partnerschaft muß mal zurückstehen	80,0	70,0	62,5	50,0
Partnerschaft geht vor/weiß nicht	20,0	20,0	37,5	50,0
nach Weiterbildungsmotivierung durch den Betrieb (in%)				
ja, Betrieb bemüht sich um Angebote	60,0	0	50,0	33,3
ja, aber nur wenn ich selbst bezahle	10,0	0	0	0
ja, aber nur außerhalb der Arbeitszeit	0	10,0	0	0
ja, aber es gibt keine Angebote	0	10,0	12,5	16,7
nein	20,0	70,0	37,5	50,0
nach Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb (in %)				
keine Benachteiligung, Weiterbildung interessiert mich nicht	0	0	0	0
keine Benachteiligung, alle werden gleich behandelt	77,8	50,0	75,0	66,7
Benachteiligung, da in anderen Betrieben bessere Möglichkeiten	11,1	40,0	25,0	33,3
Benachteiligung, da im Betrieb andere bevorzugt werden	11,1	0	0	0

1)

Laut Angaben in der 2. Erhebung

2)

Abweichungen zu 100% sind auf fehlende Angaben bzw. Mehrfachantworten zurückzuführen

Anhang:

Literaturverzeichnis

BADER, Reinhard: Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz in der Berufsschule. Zum Begriff "berufliche Handlungskompetenz" und zur didaktischen Strukturierung handlungsorientierten Unterrichts. Dortmund 1990.

BAETHGE, Martin: Der technische Wandel oder: Was sollen Schüler heute lernen? In: Frankfurter Rundschau; Nr. 12 vom 15. Januar 1988.

BAETHGE, Martin/DOBISCHAT, Rolf/HUSEMANN, Rudolf/LIPSMEIER, Antonius/SCHIERSMANN, Christiane/WEDDIG, Doris/SOZIOLOGISCHES FORSCHUNGSINSTITUT GÖTTINGEN: Forschungsstand und Forschungsperspektiven im Bereich betrieblicher Weiterbildung - aus Sicht von Arbeitnehmern. In: DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung - Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Bonn 1990, S. 195-500.

BAETHGE, Martin/OBERBECK, Herbert: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt am Main 1986.

BECK, Ulrich/BRATER, Michael/DAHEIM, Hans-Jürgen: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Reinbek bei Hamburg 1980.

BECKER, Rolf: Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf - Eine Längsschnittuntersuchung von drei Geburtskohorten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24(1991)2, S. 351-364.

BENTELER, Paul: Arbeiten und Lernen im Lernbüro. Paderborn 1988.

BENTELER, Paul/KAISER, Franz-Josef/KORBMACHER, Karlheinz: Die Einsatzmöglichkeiten neuer Informationstechniken in der kaufmännischen Berufsschule und die Arbeit im Lernbüro. In: Wirtschaft und Erziehung 37(1985)10, S. 323-327.

BLANKERTZ, Herwig: Berufsbildung und Utilitarismus: Problemgeschichtliche Untersuchungen - Repr. d. 1. Aufl. Düsseldorf 1963.

BLOSSFELD, Hans-Peter: Bildungsexpansion und Berufschancen. Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik. Frankfurt am Main und New York 1985a.

BLOSSFELD, Hans-Peter: Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 18(1985b)2, S. 177-197.

BONZ, Bernhard/DEHNHARDT, Wolfgang: Computer im Bildungswesen - Ein Beitrag zur didaktischen Standortbestimmung. In: Die berufsbildende Schule 38(1986)5, S. 286-297.

BRATER, Michael/BÜCHELE, Ute: Neue Technologien und arbeitsplatzbezogene Ausbildung - Erfahrungen aus dem Modellversuch der Wacker-Chemie GmbH. In: KOCH, Richard (Hrsg.): Technischer Wandel und Gestaltung der beruflichen Bildung - Forschungsergebnisse, Modellversuche, Perspektiven. Berlin und Bonn 1988, S. 79-90.

BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1988. Bonn 1988.

BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1989. Bonn 1989.

BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung - Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Bonn 1990.

BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1991/92. Bonn 1991.

BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1992. Bonn 1992.

CLAUSS, Thomas/JANSEN, Rolf: Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 65, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1984.

CZYCHOLL, Reinhard: Informationstechnische Bildung an kaufmännischen Schulen. Oldenburg 1987.

DAMM-RÜGER, Sigrid: Betriebliche Qualifikationsanforderungen - determiniert durch die technische Entwicklung oder Produkt vieler interdependenter Einflussfaktoren? Ansätze und Ergebnisse empirischer Forschung über Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem der BRD. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 14(1985)5, S. 182-186.

DAMM-RÜGER, Sigrid/DEGEN, Ulrich/GRÜNEWALD, Uwe: Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung in Ausbildungsbetrieben von Industrie, Handel und Handwerk. Berlin und Bonn 1988.

DECKER, Franz: Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz: Neue Ansätze und erprobte berufspädagogische Programme. München 1985.

DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Zwischenbericht 1989 der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000". Bonn 1989.

DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Schlußbericht 1990 der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000". Bonn 1990a.

DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Schlußbericht der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000". Bonn 1990b.

DIEPOLD, Peter: Entwicklung und Erprobung didaktisch strukturierter Ansätze zur informationstechnischen Qualifizierung - Erfahrungen aus dem Modellversuch WOKI. In: Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik 4(1989)7, S. 7-39.

DOBISCHAT, Rolf/LIPSMEIER, Antonius: Betriebliche Weiterbildung im Spannungsfeld von Technikanwendung, Qualifikationsentwicklung und Personaleinsatz. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24(1991)2, S. 344-350.

ECKERT, Manfred: Lernen und Entwicklung in Maßnahmen. Zur Wirksamkeit berufsvorbereitender Maßnahmen und Förderlehrgänge im Kontext der Lebenswelt Jugendlicher in der Problemregion Duisburg. Opladen 1989.

ECKERT, Manfred: Berufsausbildung und Weiterbildungsinteressen bei Elektroinstallateuren und Energieanlagenelektronikern - Erfahrungen und Zukunftsperspektiven von Ausbildungsabsolventen. Reihe "Aneignung informationstechnischer Qualifikationen/Qualifikationstransfer", Forschungsbericht Nr. 8 des Teilprojekts II.4. Duisburg 1991.

ECKERT, Manfred: Ausbildungserfahrungen, Weiterbildung und Berufsverläufe bei Elektroinstallateuren und Energieanlagenelektronikern. In: ECKERT, Manfred/HÖFKES, Uwe/KUTSCHA, Günter: Berufsausbildung und Weiterbildung unter dem Einfluß Neuer Technologien in gewerblich-technischen Berufen. Berichte zur beruflichen Bildung, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1993.

ECKERT, Manfred/HÖFKES, Uwe/KUTSCHA, Günter: Berufsausbildung und Weiterbildung unter dem Einfluß Neuer Technologien in gewerblich-technischen Berufen. Berichte zur beruflichen Bildung, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1993.

ECKERT, Manfred/KLOSE, Joachim/KUTSCHA, Günter/STENDER, Jörg: Ausbildungserfahrungen und Weiterbildungsbereitschaft. Aus einer Längsschnittbefragung von Ausbildungsabsolventen. In: Zeitschrift für Pädagogik 38(1992)4, S. 613-631.

- FAHNER, Michael/PUCKO, Magdalena: Wie verändern Neue Technologien Frauenarbeitsplätze? Dargestellt am Beispiel der Büroassistenten in den Kommunalverwaltungen Leverkusen und Duisburg. Duisburg und Langenfeld 1989.
- FEUERSTEIN, Günter/KEMPIN, Peter: Computereinsatz und die Zukunft und Arbeit und Lernen. In: BRÄTSCH, H./EICKER, F./SCHULZ, B. (Hrsg.): Arbeit ohne Menschen oder menschliche Arbeit; Materialien eines Kolloquiums in Bremerhaven 1985, vervielf. Manuskript, S. 27-37.
- FLAAKE, Karin: Wie sehen junge Frauen und Männer ihre Ausbildung im Betrieb? In: Hessische Blätter für Volksbildung 13(1987)3, S. 231-236.
- FRANKE, Guido/KLEINSCHMITT, Manfred unter Mitarbeit von FISCHER, Marlies: Ansätze zur Intensivierung des Lernens am Arbeitsplatz, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 90, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1987.
- GENSIOR, Sabine/METZ-GÖCKEL, Sigrid: Differentielle Gleichheit und subtile Diskriminierung. Zur Gleichstellung der Geschlechter in Bildung und Beruf - eine Zwischenbilanz. In: DEUTSCHER BUNDESTAG: Schlußbericht der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000". Bonn 1989, S. 148-169.
- GETSCH, Ulrich: Möglichkeiten zur Förderung von betriebswirtschaftlichem Zusammenhangwissen - Eine empirische Analyse mit Hilfe eines Unternehmensplanspiels bei angehenden Industriekaufleuten, Dissertation. Göttingen 1990, S. 122-162.
- GIZYCKI Rainald von/WEILER, Uwe: Mikroprozessoren und Bildungswesen: Auswirkungen einer breiten Einführung von Mikroprozessoren auf die Bildungs- und Berufsqualifizierungspolitik. Untersuchung im Auftrage des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft. München, Wien und Oldenburg 1980.
- GRÜNEWALD, Uwe: Elektronische Datenverarbeitung im Bankgewerbe, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 69. Berlin und Bonn 1984.
- GUDJONS, Herbert: Handlungsorientiertes Lehren und Lernen, Projektunterricht und Schüleraktivität. 2. Aufl. Heilbronn 1989.
- GUT, Peter/HOLLING, Eggert: Perspektivlos in die Zukunft? - Möglichkeiten der Computerbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 86(1990)3, S. 208-225.
- HAEFNER, Klaus: Die neue Bildungskrise. Basel 1982.
- HEFTI, Rudolf: Betriebliche Bildungsarbeit im Konzept der Organisationsentwicklung. In: Rationalisierung 32(1981)9, S. 218-220.
- HEIDACK, Clemens: Neue Lernorte in der beruflichen Weiterbildung - Ansätze zu einer Lernortkonzeption in der beruflichen Weiterbildung. In: HEIDACK, Clemens (Hrsg.): Neue Lernorte in der beruflichen Weiterbildung. Berlin 1987, S. 9-28.
- HENTKE, Reinhard: Kritik des "anwendungsorientierten" Didaktikansatzes der Wirtschaftsinformatik. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 85(1989)4, S. 291-316.
- HÖFKES, Uwe: Qualifikationsprofile und Weiterbildung in gewerblich-technischen Berufen. Eine Analyse von Ausbildungsabsolventen in Industrie und Handwerk Duisburgs. Reihe "Aneignung informationstechnischer Qualifikationen/Qualifikationstransfer", Forschungsbericht Nr. 9 des Teilprojekts II.4. Duisburg 1991.
- HÖFKES, Uwe: Qualifikationsprofile, Berufsverläufe und Weiterbildung gewerblich-technischer Ausbildungsabsolventen. In: ECKERT, Manfred/HÖFKES, Uwe/KUTSCHA, Günter: Berufsausbildung und Weiterbildung unter dem Einfluß Neuer Technologien in gewerblich-technischen Berufen. Berichte zur beruflichen Bildung, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1993.

HOFBAUER, Hans: Berufsverlauf nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung. In: *Wirtschaft und Berufserziehung* 39(1987)8, S. 231-236.

HOFBAUER, Hans/NAGEL, Elisabeth: Mobilität nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 20(1987)1, S. 45-73.

HOFF, Ernst-Hartmut/LEMPERT, Wolfgang/LAPPE, Lothar: *Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien*. Bern, Stuttgart und Toronto 1991.

HOHMANN, Rolf: Institutionalisierte Gruppenarbeit als pädagogische Strategie am Beispiel der Lernstatt. In: HEIDACK, Clemens (Hrsg.): *Neue Lernorte in der beruflichen Weiterbildung*. Berlin 1987, S. 45-63.

HOMMES, Harald: Lernort/Lernstatt: Eine kritische Darstellung der Chancen und Probleme betrieblichen Lernens. In: HEIDACK, Clemens (Hrsg.): *Neue Lernorte in der beruflichen Weiterbildung*. Berlin 1987, S. 29-45.

HÜBL, Lothar (Hrsg.): *Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung, Band 4*. Berlin 1977.

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT: Forschungsstand und Forschungsperspektiven im Bereich betrieblicher Weiterbildung aus betrieblicher Sicht. In: BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): *Betriebliche Weiterbildung - Forschungsstand und Forschungsperspektiven*. Bonn 1990, S. 1-192.

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: *Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde*. Nürnberg 1979.

KAUL, Peter: Neuere Ansätze im Bereich der Didaktik der Informatik. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 87(1991)7, S. 582-589.

KELL, Adolf/SCHMIDT, Anne: Computer und Informations- und Kommunikationstechniken in der Gesellschaft: Bildungspolitische und pädagogische Reaktionen auf neue Anforderungen. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 35(1989)5, S. 679-698.

KERN, Horst/SCHUMANN, Michael: *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München 1984.

KERRES, Michael: Strukturelles Lernen in der EDV-Weiterbildung. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 83(1987)6, S. 502-511.

KLOAS, Peter-Werner unter Mitarbeit von Sabine DAVIDS und Dick MORAAL: *Lernen nach der Lehre: Die ersten Berufsjahre als Qualifizierungsphase. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 103*, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1988.

KLOAS, Peter-Werner: Einarbeitung als Qualifizierungsphase - Bindeglied zwischen Ausbildung und institutionalisierter Weiterbildung. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 24(1991)2, S. 333-343.

KLOAS, Peter-Werner/SCHÖNGEN, Klaus/SPREE, Brigitte: *Industriekaufleute - Berufseinmündung und Weiterbildung in den ersten Berufsjahren*. In: *Wirtschaft und Berufserziehung* 42(1990)7, S. 201-209.

KLOSE, Joachim: *Berufsausbildung und Weiterbildungsinteressen im Einzelhandel - Erfahrungen und Zukunftsperspektiven von Ausbildungsabsolventen. Reihe "Aneignung informationstechnischer Qualifikationen/Qualifikationstransfer". Forschungsbericht Nr. 4 des Teilprojekts II.4*. Duisburg 1991a.

KLOSE, Joachim: *Berufsausbildung und Weiterbildungsinteressen in Büroberufen - Erfahrungen und Zukunftsperspektiven von Ausbildungsabsolventen. Reihe "Aneignung informationstechnischer Qualifikationen/Qualifikationstransfer". Forschungsbericht Nr. 7 des Teilprojekts II.4*. Duisburg 1991b.

- KLUGER, Jörg: Perspektiven der Vermittlung einer informationstechnischen Grundbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 16(1987)5, S. 149-151.
- KOCH, Richard: Elektronische Datenverarbeitung in der Industrierwaltung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 68, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1984.
- KOCH, Richard (Hrsg.): Technischer Wandel und Gestaltung der beruflichen Bildung - Forschungsergebnisse, Modellversuche, Perspektiven. Berlin und Bonn 1988.
- KÖHLER, Christian: Neue integrierte Unterrichtsformen bei der DV-Anwendung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 19(1990a)5, S. 15-18.
- KÖHLER, Christian: Aspekte einer arbeitnehmerorientierten EDV-Qualifizierung in der kaufmännischen Erstausbildung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 41(1990b)2, S. 44-50.
- KOMMISSION MONTANREGIONEN: Bericht der Kommission Montanregionen des Landes NRW (2 Bde.). Düsseldorf 1989.
- KOORDINIERUNGSPROJEKT REGIONALFORSCHUNG: Bramme und Mikrochip. Zukunftskonzepte für eine altindustriell geprägte Stadt im Strukturwandel. Eine Bestandsaufnahme vor dem Hintergrund neuerer Forschungsergebnisse an der Duisburger Hochschule. Duisburg 1992.
- KUTSCHA, Günter: Öffentlichkeit, Systematisierung, Selektivität - Zur Scheinautonomie des Berufsbildungssystems. In: HARNEY, Klaus/PÄTZOLD, Günter (Hrsg.): Arbeit und Ausbildung, Wissenschaft und Politik. Festschrift für Karlwilhelm STRATMANN. Frankfurt am Main 1990a, S. 288-304.
- KUTSCHA, Günter: Perspektiven für die Ausbildung zu den kaufmännischen Büroberufen und im Einzelhandel. In: EVANGELISCHE AKADEMIE BAD BOLL (Hrsg.): Auf dem Weg zur Neuordnung in den kaufmännischen Büroberufen und im Einzelhandel. Bad Boll 1990b, S. 322-339.
- KUTSCHA, Günter: Übergangsforschung - Zu einem neuen Forschungsbereich. In: BECK, Klaus/KELL, Adolf (Hrsg.): Bilanz der Bildungsforschung. Weinheim 1991, S. 113-156.
- KUTSCHA, Günter/ABEL, Jürgen/ECKERT, Manfred/KLOSE, Joachim/STENDER, Jörg: Forschungsdesign und Darstellung ausgewählter Ergebnisse aus der ersten Erhebungswelle am Abschluß der Berufsausbildung. Reihe "Aneignung informationstechnischer Qualifikationen/Qualifikationstransfer". Forschungsbericht Nr. 1 des Teilprojekts II.4. Duisburg 1990.
- KUTSCHA, Günter/STENDER, Jörg: Kommunale Berufsbildungsberichte - Institutionalisierung und Konzeptentwicklung am Beispiel des Duisburger Modells. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 15(1986)2, S. 45-50.
- LAMNEK, Siegfried: Qualitative Sozialforschung. Bd.1: Methodologie. München 1988.
- LAMNEK, Siegfried: Qualitative Sozialforschung. Bd. 2: Methoden und Techniken. München 1989.
- LINNENKOHL, Ottfried/ZIERMANN, Horst: Schulische Übungsfirmenarbeit im Rahmen des Deutschen Übungsfirmenringes (DÜF) - Erfahrungen und Perspektiven. In: Wirtschaft und Erziehung 39(1987)3, S. 75-85.
- LISOP, Ingrid: Das Duale System - Realität und zukünftige Entwicklung im Verhältnis zur Weiterbildung. In: DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Schlußbericht der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000". Bonn 1989, S. 134-142.
- LOMBERG, Stefan/NEUKIRCHEN-FÜSERS, Frank/WEBERS, Hans-Harald: Mikroelektronik und Arbeitsmarkt. Eine empirische Untersuchung über Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf im technischen und strukturellen Wandel am Beispiel der Wirtschaftsregion Duisburg. Hrsg. von Helmut COX. Hamburg 1992.

LUTZ, Burkart: Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation. In: INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. Nürnberg 1979, S. 45-73.

LUTZ, Theo: Lernort Computer. In: HEIDACK, Clemens (Hrsg.): Neue Lernorte in der beruflichen Weiterbildung, Berlin 1987, S. 77-89.

MAREK, Stefan/SELLE, Bernd: Elektroinstallateure/Elektroinstallateurinnen im Beruf. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 131, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn 1991.

MAYRING, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. München 1990.

MEDER, Norbert: Der Sprachspieler. Köln 1987.

MEYER, Wolfgang: Ursachen des Lehrstellenrückganges. Untersuchungen zur quantitativen Entwicklung der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen in Niedersachsen 1964-1974. In: HÜBL, Lothar (Hrsg.): Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung, Band 4. Berlin 1977, S. 183-197.

MIDDENDORF, William: Ausbildungsanspruch und Prüfungswirklichkeit - Betrachtung zur DV-Ausbildung von Kaufleuten im Einzelhandel. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 87(1991)8, S. 676-680.

MINISTER FÜR WIRTSCHAFT, MITTELSTAND UND TECHNOLOGIE DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): Regionaldaten zur beruflichen Bildung in Nordrhein-Westfalen. Datenbegleitband zum Berufsbildungsbericht NRW 1991. Düsseldorf 1991.

MÖLLE, Dieter: Die Bevölkerungsentwicklung in Duisburg 01.01.1988 bis 21.12. 1990. In: Stadt Duisburg (Hrsg.): Statistischer Monatsbericht 3/1991. Duisburg 1991, S. 4-20.

MÜLLER-BÖLING, Detlef: Handbuch zur ADV-Skala. Dortmund 1985.

PAMPUS, Klaus: Ansätze zur Weiterentwicklung betrieblicher Ausbildungsmethoden. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 16(1987)2, S. 11-19.

PAPERT, Seymour: Kinder, Computer und Neues Lernen. Basel 1982.

PROGNOS u.a.: Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen. Nürnberg 1991.

PUHLMANN, Angelika: Übergang in Arbeit und Beruf: Zur steuernden Funktion der ersten Berufsjahre. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 20(1991)6, S. 12-16.

REEKER, Detlef: Grundlegende Lerninhalte in Lehr-Lern-Prozessen der neuen Informationstechnologien. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 83(1987)3, S. 237-243.

SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION KOSTEN UND FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG (Hrsg.): Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht). Bielefeld 1974.

SCHELHOWE, Heidi: Frauenspezifische Zugänge zur und Umgangsweisen mit Computertechnologie. Bremen 1988.

SCHELTEN, Andreas: Technischer Wandel und Berufsbildung. In: Pädagogische Rundschau 39(1985)2, S. 187-201.

SCHELTEN, Andreas: Grundlagen der Arbeitspädagogik. Stuttgart 1987.

SCHIEB, Jörg: Dialog durchs Fenster. In: Westdeutsche Allgemeine Zeitung, Nr. 84 vom 08. April 1992.

- SCHIERSMANN, Christiane: Berufsbezogene Weiterbildung und weiblicher Lebenszusammenhang. Zur Theorie eines integrierten Bildungskonzepts. Bielefeld 1987.
- SCHMIDT, Hermann: Weiterbildung als Instrument der Organisations- und Personalentwicklung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 15(1986)6, S. 173-176.
- SCHMIDTCHEN, Gerhard: Neue Technik - Neue Arbeitsmoral. Köln 1984.
- SCHMIEL, Martin: Die Förderung der Lernmotivation in der beruflichen Weiterbildung. Berlin 1988.
- SCHÖNGEN, Klaus/WESTHOFF, Gisela: Berufsausbildung abgeschlossen - was dann? In: Wirtschaft und Berufserziehung 39(1987)8, S. 237-243.
- SCHWEIZER, Gerd: Der curriculare Standort der informationstechnischen Grundbildung. In: Die Deutsche Schule 83(1991)1, S. 68-81.
- SEIFERT, Peter: Videothek - ein neuer Lernort. In: HEIDACK, Clemens (Hrsg.): Neue Lernorte in der beruflichen Weiterbildung. Berlin 1987, S. 105-121.
- SENGENBERGER, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, 1. Aufl. Frankfurt am Main und New York 1978.
- SENGENBERGER, Werner: Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung - mit Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland. In: BRINKMANN u.a. (Hrsg.): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Arbeitsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. München 1979, S. 1-45.
- STADT DUISBURG - DER OBERSTADTDIREKTOR (Hrsg.): Berufsbildungsbericht Duisburg 1984. Duisburg 1984.
- STADT DUISBURG - DER OBERSTADTDIREKTOR (Hrsg.): Berufsbildungsbericht Duisburg 1989. Duisburg 1989.
- STADT DUISBURG - DER OBERSTADTDIREKTOR (Hrsg.): Berufsbildungsbericht Duisburg 1990 - Normalkarrieren und Problemgruppen. Duisburg 1990.
- STADT DUISBURG - DER OBERSTADTDIREKTOR (Hrsg.): Berufsbildungsbericht Duisburg '91 - Für eine Konzentration auf Problemgruppen. Duisburg 1991a.
- STADT DUISBURG - DER OBERSTADTDIREKTOR (Hrsg.): Statistischer Monatsbericht 6/91: Vergleichende Stadtindikatoren. Duisburg 1991b.
- STENDER, Jörg: Segmentationen und Selektionen: Regionale Systemanalysen zur beruflichen Bildung, Diss. Bochum 1989.
- STENDER, Jörg: Einflußfaktoren des Weiterbildungsinteresses - Eine Analyse von Ausbildungsabsolventen in Duisburg. Reihe "Aneignung informationstechnischer Qualifikationen/Qualifikationstransfer". Forschungsbereich Nr. 3 des Teilprojekts II.4. Duisburg 1990.
- STENDER, Jörg: Qualifikationsprofile kaufmännischer Berufe - Eine Analyse von Ausbildungsabsolventen bei Industrie-, Büro- und Einzelhandelskaufleuten in Duisburg. Reihe "Aneignung informationstechnischer Qualifikationen/Qualifikationstransfer". Forschungsbereich Nr. 6 des Teilprojekts II.4. Duisburg 1991.
- STILLER, Ingrid: Die neugeordneten Büroberufe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 20(1991)1, S. 16-20.
- STOOS, Friedemann: Zum Beruf als Grundlage des Berufsbildungsgesetzes. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens 38(1990)4, S. 351-360.

TESSARING, Manfred: Tendenzen des Qualifikationsbedarfs in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahre 2010. Nürnberg 1991.

TESSARING, Manfred: Tendenzen des Qualifikationsbedarfs. In: LOG IN 12(1992)2, S. 15-16.

THOMAS, Volker: Perspektiven kaufmännisch-verwaltender Berufsbildung. Bonn 1989.

THUROW, Lester C.: Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs. In: SENGENBERGER, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentierung, 1. Aufl. Frankfurt am Main und New York 1978, S. 117-139.

TROLL, Lothar: Verbreitungsgrad neuer Technologien und Veränderungen seit 1979. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Nürnberg 1987, S. 11-90.

WAGNER, Margot: Lernstatt - ein dezentraler Ansatz zur Entwicklung von Lerngruppenarbeit. In: WOORTMANN, Geerd (Hrsg.): Weiterbildungsmodelle in Industrie, Handel, Banken, Versicherungen und Fremdenverkehr. München, 1. Aufl. 1984, S. 109-113.

WASSERMANN, Jürgen: Medienentwicklung in der betrieblichen Weiterbildungsarbeit. In: WOORTMANN, Geerd (Hrsg.): Weiterbildungsmodelle und Weiterbildungspraxis in Industrie, Handel, Banken, Versicherungen und Fremdenverkehr. München, 1. Aufl. 1984, S. 55-61.

WERNER, Rudolf: Qualifikation, Alter und Akzeptanz programmgesteuerter Arbeitsmittel von Frauen. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Nürnberg 1987, S. 517-543.

WITZEL, Andreas: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Frankfurt am Main und New York 1982.

WOORTMANN, Geerd: Perspektiven beruflicher Bildung. In: WOORTMANN, Geerd (Hrsg.): Weiterbildungsmodelle und Weiterbildungspraxis in Industrie, Handel, Banken, Versicherungen und Fremdenverkehr. München, 1. Aufl. 1984, S. 9-15.

ZABECK, Jürgen: "Schlüsselqualifikationen" - Zur Kritik einer didaktischen Zielformel. In: Wirtschaft und Erziehung 41(1989)3, S. 77-86.