

Haverkamp, Katarzyna; Sölter, Anja; Kröger, Janbernd

Book

Humankapitalbildung und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk

Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, No. 79

Provided in Cooperation with:

Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh)

Suggested Citation: Haverkamp, Katarzyna; Sölter, Anja; Kröger, Janbernd (2009) :
Humankapitalbildung und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk, Göttinger
Handwerkswirtschaftliche Studien, No. 79, ISBN 978-3-86944-002-6, Mecke Druck und Verlag,
Duderstadt

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/191870>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

DHI

DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT

Katarzyna Haverkamp, Anja Sölter,
Janbernd Kröger

Humankapitalbildung und
Beschäftigungsperspektiven
im Handwerk

79

Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien

Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand
und Handwerk an der Universität Göttingen



Katarzyna Haverkamp, Anja Sölter, Janbernd Kröger

Humankapitalbildung und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk

GÖTTINGER HANDWERKSWIRTSCHAFTLICHE STUDIEN

Herausgegeben von Prof. Dr. Kilian Bizer

BAND 79

VERLAG MECKE DRUCK • DUDERSTADT • 2009

Humankapitalbildung und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk

von

Katarzyna Haverkamp, Anja Sölter, Janbernd Kröger

VERLAG MECKE DRUCK • DUDERSTADT • 2009

Gedruckt als Veröffentlichung
des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk
an der Universität Göttingen

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie auf Grund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages sowie von den Wirtschaftsministerien der Bundesländer und vom Deutschen Handwerkskammertag.

Bibliografische Informationen Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über

<http://dnb.ddb.de>

abrufbar.

ISBN 978-3-86944-002-06

Alle Rechte vorbehalten

Mecke Druck und Verlag • Christian-Blank-Straße 3 • 37115 Duderstadt

Tel. 05527-98 19 22 • Fax 05527-98 19 39

eMail: verlag@meckedruck.de
Internet: www.meckedruck.de/ifh

Gesamtherstellung: Mecke Druck und Verlag • 37115 Duderstadt

Vorwort

Im Handwerk ist der Facharbeiteranteil mit 80 Prozent so hoch wie in keinem anderen Wirtschaftsbereich. Die Zukunft und Wettbewerbsfähigkeit des Handwerks hängt daher in besonderem Ausmaß davon ab, ob es diesem Wirtschaftsbereich gelingt, auch zukünftig genügend qualifizierte Arbeitskräfte zu finden.

Die Sicherung der Fachkräfte geschieht in erster Linie über die Ausbildung von Lehrlingen. Dies dürfte im Zuge des demografischen Wandels in Zukunft weitaus schwieriger werden, da die Zahl der Schulabgänger gerade in dem für das Handwerk wichtigen Haupt- und Realschulbereich deutlich zurückgehen wird. Außerdem wird es umso wichtiger, die ausgebildeten Jugendlichen später auch im Handwerk zu halten und nicht an andere Wirtschaftsbereiche zu verlieren.

Um diesen für das Handwerk wichtigen Themenkomplex näher zu untersuchen, haben die drei Handwerkskammern Braunschweig-Lüneburg-Stade, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen mit finanzieller Unterstützung der Region Hannover die vorliegende Studie in Auftrag gegeben.

Mit der Studie wird das Ziel verfolgt, die Zukunftsfähigkeit des Handwerks im Hinblick auf eine arbeitsmarkt- und beschäftigungsadäquate Humankapitalbildung zu analysieren und Perspektiven bei der Entwicklung von Qualifizierungs- und Karrieremaßnahmen aufzuzeigen.

Dabei stützt sich die Untersuchung auf eine Primärerhebung bei über 600 Auszubildenden aus den drei Handwerkskammern und einer Auswertung der Erwerbstätigenbefragungen des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) für das Handwerk. Auf diese Weise konnten neue, bislang noch nicht vorliegende Daten über diesen Wirtschaftsbereich gewonnen werden.

Mehrere Personen und Institutionen haben auf verschiedene Weise zum Zustandekommen dieser Studie beigetragen.

Gedankt sei an dieser Stelle den Mitarbeitern des Berufsbildungszentrums der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, des Förderungs- und Bildungszentrums der Handwerkskammer Hannover sowie des Berufsbildungszentrums der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen für die koordinierende Begleitung der Auszubildendenbefragung.

Frau Hall vom Bundesinstitut für Berufsbildung gilt unser Dank für die Bereitstellung des Datenauszugs der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 und die freundliche Unterstützung bei Fragen zum Umgang mit den Daten. Dr. Klaus Müller sei gedankt für die anregenden Kommentare, die wertvollen Literaturhinweise, und die geduldige Auseinandersetzung mit dem Manuskript dieser Studie.

Göttingen, Braunschweig, Hannover, Hildesheim im Juni 2009

Prof. Dr. Kilian Bizer

*Direktor des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk
an der Universität Göttingen*

Hans-Georg Sander, Otto Schlieckmann

Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade

Walter Heitmüller, Jans-Paul Ernsting

Handwerkskammer Hannover

Jürgen Herbst, Jutta Schwarzer

Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
1.1	Problemaufriss und Zielsetzung	1
1.1	Vorgehensweise	3
1.2	Datengrundlage und Einschränkungen	5
2.	Makrotrends und die Auswirkungen auf das Handwerk	8
2.1	Demografischer Wandel	8
2.1.1	Altersstruktur	9
2.1.2	Schulabsolventen	11
2.1.3	Erwerbspersonenpotenzial	13
2.1.4	Implikationen für das Handwerk	14
2.2	Strukturwandel	16
2.2.1	Technologischer Wandel	16
2.2.2	Tertiarisierung	17
2.2.3	Implikationen für das Handwerk	19
2.3	Globalisierung	20
2.3.1	Einheimischer Wettbewerb	21
2.3.2	Marktchancen außerhalb	22
2.3.3	Implikationen für das Handwerk	23
3.	Ausbildung im Handwerk	25
3.1	Einleitende Bemerkungen	25
3.1.1	Problemstellung	25
3.1.2	Stand der Literatur	31
3.1.3	Forschungsfragen und -ziele	34
3.2	Empirische Untersuchungen	35
3.2.1	Untersuchungskonzept und methodisches Vorgehen	35
3.2.2	Strukturdaten der Auszubildenden	36
3.2.3	Strukturdaten der Ausbildungsbetriebe	40
3.2.4	Berufsfindung und Ausbildungsplatzsuche	41
3.2.5	Determinanten und Auswirkungen der Ausbildungszufriedenheit	48
3.2.6	Verbleibsperspektiven und Mobilitätspfade	60
3.3	Erkenntnisse und Implikationen	69

4.	Mobilitätspfade von Personen mit Lehrabschluss	72
4.1	Einleitenden Bemerkungen	72
4.2	Die BiBB/IAB- bzw. BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	75
4.3	Stand der Literatur	79
4.4	Forschungsbedarf	88
4.5	Empirische Untersuchung	88
4.5.1	Anmerkungen zur Stichprobe	89
4.5.2	Sektorale Wanderungsmuster aus dem und in das Handwerk	90
4.5.3	Strukturunterschiede zwischen den verbleibenden, abwandernden und zuwandernden Personen	101
4.6	Fazit	110
5.	Erwerbstätigkeit	112
5.1	Einleitende Bemerkungen	112
5.2	Stichprobenzuschnitt	116
5.3	Betriebliche Anforderungen und individuelle Qualifikationen im Handwerk	117
5.3.1	Wandel der betrieblichen Anforderungen	119
5.3.2	Erfüllung der Anforderungen	124
5.3.3	Weiterbildungsbedarf und -verhalten	127
5.4	Karrierperspektiven im Handwerk	133
5.4.1	Qualifikations- und Berufspfade im Handwerk	133
5.4.2	Arbeitszufriedenheit und Mobilitätsentscheidungen	140
5.5	Fazit	154
6.	Zusammenfassung	157
	Anhang Fragebogen	168
	Literaturverzeichnis	174

Tabellenverzeichnis

Tab. 3.1:	Anteile der Schulabschlüsse in Deutschland und Vorbildung der Ausbildungsanfänger im Handwerk (1996 und 2006)	26
Tab. 3.2:	Neu abgeschlossene und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge	28
Tab. 3.3:	Ausbildungszeitpunkt der vorzeitigen Vertragslösungen im Jahr 2006	28
Tab. 3.4:	Strukturdaten der Auszubildenden	39
Tab. 3.5:	Unternehmensgröße und Ausbildungsquoten	40
Tab. 3.6:	Interesse am Ausbildungsberuf nach Schulabschluss	43
Tab. 3.7:	Motive für eine handwerkliche Ausbildung	44
Tab. 3.8:	Der Beitrag der allgemeinbildenden Schule zur Berufsvorbereitung	45
Tab. 3.9:	Bewerbungsintensität und Ausbildungsabbruch	47
Tab. 3.10:	Die allgemeine Ausbildungszufriedenheit nach Schulabschluss	48
Tab. 3.11:	Ausbildungszufriedenheit nach absolvierter Ausbildungsdauer	49
Tab. 3.12:	Bewertung der Entscheidung für eine Ausbildung im Handwerk	50
Tab. 3.13:	Einfluss der zwischenmenschlichen Beziehungen und der Arbeitsbedingungen auf die Ausbildungszufriedenheit	52
Tab. 3.14:	Bewertung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung	53
Tab. 3.15:	Bewertung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung nach Handwerkskammern	54
Tab. 3.16:	Abbruchsneigungen der Auszubildenden im Handwerk	55
Tab. 3.17:	Ausbildungszufriedenheit und Abbruchneigung	57
Tab. 3.18:	Ausbildungszufriedenheit und Verbleibsabsicht	59
Tab. 3.19:	Beabsichtigte Mobilitätspfade unmittelbar nach Ende der Ausbildung	61
Tab. 3.20:	Übernahmeangebote	62
Tab. 3.21:	Einfluss der Motivationsfähigkeit des Betriebes auf den Wunsch eines Verbleibs im ausbildenden Unternehmen	65
Tab. 3.22:	Selbständigkeit im Handwerk (I)	67
Tab. 3.23:	Selbständigkeit im Handwerk (II)	68
Tab. 4.1:	Aktueller Beschäftigungsbereich der Personen mit Lehrabschluss im Handwerk (Anteile in Prozent)	81
Tab. 4.2:	Ausbildungsbereich der aktuell im Handwerk Beschäftigten mit Lehrabschluss (Anteile in Prozent)	83

Tab. 4.3:	Statusmobilität von Personen mit Facharbeiterabschluss (Anteile in Prozent)	85
Tab. 4.4:	Beschäftigungsbereich der Personen mit Lehrabschluss im Handwerk 1979 bis 2006 (Anteile in Prozent)	91
Tab. 4.5:	Ausbildungsbereich der im Handwerk beschäftigten Personen mit Lehrabschluss 1979 bis 2006 (Anteile in Prozent)	96
Tab. 4.6:	Verbleibende – Abwanderer – Zuwanderer: Stellung im Beruf 1999 und 2006 (Anteile in Prozent)	107
Tab. 4.7:	Verbleibende – Abwanderer – Zuwanderer: Berufswechsler (Anteile in Prozent)	110
Tab. 5.1:	Strukturmerkmale der verwendeten Stichproben	118
Tab. 5.2:	Veränderungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld in den letzten zwei Jahren	124
Tab. 5.3:	Erfüllung der Anforderungen an die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten	125
Tab. 5.4:	Weiterbildungsbedarf nach den in der aktuellen Tätigkeit benötigten Kenntnisgebieten	127
Tab. 5.5:	Weiterbildungsbedarf in Abhängigkeit von verschiedenen Strukturmerkmalen	130
Tab. 5.6:	Weiterbildungsverhalten von Erwerbstätigen im Handwerk	132
Tab. 5.7:	Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss	134
Tab. 5.8:	Angaben zu Berufsverläufen nach höchstem Berufsabschluss	136
Tab. 5.9:	Angaben zu Berufsverläufen nach allgemeinem Schulabschluss	139
Tab. 5.10:	Determinanten der Arbeitszufriedenheit im Handwerk	152

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1:	Über das Handwerk verbreitete humankapitalbezogene Thesen	2
Abb. 2.1:	Prozentuale Veränderungen der Altersgruppen zwischen den Jahren 2006 und 2020	10
Abb. 2.2:	Altersstruktur der deutschen Bevölkerung 2006, 2020 und 2050	11
Abb. 2.3:	Absolventen und Abgänger der allgemein bildenden Schulen 2005 bis 2020 (2005=100)	12
Abb. 2.4:	Entwicklung des Anteils der Erwerbspersonen und der Altersstruktur der Bevölkerung im Erwerbsalter bis 2050	14
Abb. 2.5:	Erwerbstätigenanteile nach Wirtschaftssektoren 1950 bis 2007	18

Abb. 2.6:	Anteil der Unternehmen, die in jeweiliger Absatzregion tätig sind	20
Abb. 3.1:	Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1997 bis 2006	25
Abb. 3.2:	Gründe für einen Ausbildungsabbruch	56
Abb. 3.3:	Entscheidungsfaktoren für den Verbleib im Ausbildungsberuf (I)	63
Abb. 3.4:	Entscheidungsfaktoren für den Verbleib im Ausbildungsberuf (II)	63
Abb. 3.5:	Entscheidungsfaktoren für den Verbleib im Ausbildungsberuf (III)	64
Abb. 4.1:	Anteil der im Handwerk beschäftigten Personen an allen im Handwerk ausgebildeten Personen nach Altersgruppen 1979 bis 2006 (in Prozent)	93
Abb. 4.2:	Anteil der im Handwerk beschäftigten Personen an allen im Handwerk ausgebildeten Personen nach schulischer Vorbildung (in Prozent)	95
Abb. 4.3:	Anteil der im Handwerk ausgebildeten Personen an allen im Handwerk beschäftigten Personen mit Lehrabschluss nach Altersgruppen 1979 bis 2006 (in Prozent)	98
Abb. 4.4:	Anteil der im Handwerk ausgebildeten Personen an allen im Handwerk beschäftigten Personen mit Lehrabschluss nach schulischer Vorbildung 1979 bis 2006 (in Prozent)	99
Abb. 4.5:	Verbleibende – Abwanderer – Zuwanderer 1999 und 2006 (Anteile in Prozent)	102
Abb. 4.6:	Verbleibende – Abwanderer – Zuwanderer: Verteilung der Schulabschlüsse 1999 und 2006 (Anteile in Prozent)	103
Abb. 4.7:	Verbleibende-Abwanderer-Zuwanderer: Verteilung der höchsten Bildungsabschlüsse 1999 und 2006 (Anteile in Prozent)	105
Abb. 5.1:	Wandel der Tätigkeitsspektren	121
Abb. 5.2:	Wandel der Arbeitsanforderungen	122
Abb. 5.3:	Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit (I)	145
Abb. 5.4:	Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit (II)	146
Abb. 5.5:	Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit nach Wirtschaftsbereichen (I)	148
Abb. 5.6:	Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit nach Wirtschaftsbereichen (II)	149

Übersicht

Übersicht 3.1: Ergebnisüberblick	32
Übersicht 4.1: Übersicht der BiBB/IAB- bzw. BiBB/BAuA-Erhebungen	77
Übersicht 4.2: Zusammenfassung der Literatur	80

1. Einleitung

1.1 Problemaufriss und Zielsetzung

Die deutsche Volkswirtschaft steht vor den Herausforderungen drei großer Trends, die sowohl in der öffentlichen Diskussion als auch in der wissenschaftlichen Literatur zu Schlüsselbegriffen geworden sind: Der demografische Wandel, der Strukturwandel hin zu einer dienstleistungsorientierten, wissensbasierten Gesellschaft und die fortschreitende Globalisierung. Während die demografische Entwicklung hauptsächlich zu einem quantitativen Rückgang des Arbeitskräfteangebots führen und dessen Altersstruktur sowie Zusammensetzung nachhaltig verändern wird, so erfordern der Strukturwandel und der durch die Internationalisierung der Güter- und Arbeitsmärkte gestiegene Wettbewerbsdruck verstärkte und kontinuierliche Anpassungen in der Qualität nicht nur des zurzeit verfügbaren Arbeitskräftebestandes, sondern insbesondere auch der zukünftigen, in den Arbeitsmarkt eintretenden Kohorten.

Natürlich kann im Einzelnen nicht abschließend prognostiziert werden, in welchem Ausmaß bestimmte Wirtschaftszweige von diesen Entwicklungen künftig betroffen sein werden. Es ist jedoch offensichtlich, dass die oben genannten Trends zu einem verstärkten Wettbewerb der Wirtschaftsbereiche und der einzelnen Unternehmen um Fachkräfte führen werden. Dabei ist anzunehmen, dass Wirtschaftsbereiche, die bereits in der Vergangenheit Schwierigkeiten mit der Fachkräfteversorgung hatten, in der Zukunft tendenziell noch massiver mit der Fachkräfteproblematik zu kämpfen haben werden.

Die Zukunftsfähigkeit des Handwerks wird folglich sowohl von einer quantitativ ausreichenden Versorgung mit (Nachwuchs-)Fachkräften abhängen, als auch immer stärker durch die Möglichkeiten der Anpassung der Qualifikationsstruktur der Belegschaften an die sich stets verändernden betrieblichen Anforderungen determiniert. Im Zuge des wachsenden Wettbewerbs um Fachkräfte wird sich das Handwerk behaupten und möglicherweise neue Wege der Fachkräfterekrutierung und –bindung einschlagen müssen. Dabei geht es nicht allein um eine nachhaltige Vermeidung von Wachstumseinbußen, die sich in Folge von unzureichender Vorqualifikation der Auszubildenden, der unüberwindbaren Fehlbesetzung der Stellen aufgrund eines Mangels an geeigneten Bewerbern oder der Senkung der Weiterbildungsbereitschaft bei überalterten Belegschaften ergeben können. Die Sicherung des

qualitativen und quantitativen Nachwuchskräftebedarfs bei gleichzeitiger Stärkung der in den Fachkräften steckenden unternehmerischen Potenziale soll gleichwohl die langfristige Erneuerungsfähigkeit der handwerklichen Betriebe gewährleistet werden.

Vor dem Hintergrund dieser sich bereits jetzt abzeichnenden fundamentalen Umwälzungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und der befürchteten Folgen für das Handwerk wurde das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh Göttingen) im Jahr 2008 von den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen mit finanzieller Unterstützung durch die Region Hannover mit der vorliegenden Studie beauftragt. Ziel dieser Studie sollte es sein, die Zukunftsfähigkeit des Handwerks im Hinblick auf eine arbeitsmarkt- und beschäftigungsadäquate Humankapitalbildung und die Bereitstellung von Beschäftigungs-, Karriere- und Qualifizierungsperspektiven einer fundierten Analyse zu unterziehen.

Den Ausgangspunkt der Studie bilden die in Abb. 1.1 zusammengefassten Behauptungen und Thesen, die nicht nur in der öffentlichen Diskussion weit verbreitet sind, sondern auch Eingang in die wissenschaftliche Literatur gefunden haben. Diese Aussagen spiegeln die weitverbreiteten Einstellungen zur und Einschätzungen über die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation im Handwerk wider, ohne dass sie empirisch fundiert bzw. regelmäßig auf ihre Aktualität hin geprüft werden.

Abb. 1.1: Über das Handwerk verbreitete humankapitalbezogene Thesen

Ausbilder der Nation	Negative Wanderungsbilanz	Qualifikations-Mismatch	Zweite Wahl
Ausbildung über Bedarf	Hauptschüler-Dominanz	Fachkräftemangel	Anforderungen steigen
Ausbildungsabbrüche	Nachwuchsmangel	Tätigkeiten verändern sich	Weiterbildungsbedarf steigt

Quelle: Eigene Darstellung.

In dieser Studie sollen diese Thesen hinterfragt und bei Feststellung der Eignung für die Beschreibung der Problematik der Humankapitalbildung im Handwerk vertieft analysiert werden. Die Auseinandersetzung mit bisherigen Thesen hat jedoch vorwiegend retrospektiven Charakter und bildet daher nur den Ausgangspunkt dieser Untersuchung. Das zentrale Anliegen liegt in der Beantwortung von zwei grundlegenden Fragen:

- 1) Wie kann eine ausreichende und qualitativ adäquate Bedarfsbefriedigung an Nachwuchskräften für das Handwerk künftig erreicht werden?
- 2) Auf welche Weise kann ein stärkerer Verbleib der ausgebildeten Fachkräfte im Handwerk gefördert werden?

1.1 Vorgehensweise

Die Beantwortung dieser Fragen vollzieht sich in vier Schritten.

Da die eigene Ausbildung von Fachkräften das hauptsächliche Rekrutierungsinstrument des Handwerks darstellt,¹ wird die eigene Ausbildungsleistung auch in naher Zukunft maßgeblich die Sicherung des Fachkräftenachwuchses determinieren. Darüber hinaus ist es möglich, dass die Verbleibsbereitschaft der jungen Fachkräfte bereits während ihrer Ausbildungszeit stark geprägt wird, d.h. dass es einen Zusammenhang zwischen dem Verbleibswunsch an der zweiten Schwelle (also bei Eintritt in den Arbeitsmarkt nach absolvierter Ausbildung) und der wahrgenommenen Ausbildungsgüte gibt. Daher wenden wir uns im ersten Schritt dem Analysebereich „Ausbildung“ zu und untersuchen im Kapitel 3 dieser Studie, weshalb junge Schulabsolventen eine handwerkliche Ausbildung anfangen, wie sie den Verlauf der Ausbildung beurteilen, ob sie einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch in Erwägung ziehen und schließlich ob ein Verbleib im Handwerk möglich und auch erwünscht ist. Zur Prüfung der Möglichkeiten einer differenzierten Ansprache verschiedener Zielgruppen wird bei der Analyse eine Unterscheidung nach Schulabschlüssen vorgenommen.

Über die Auswirkungen der Über-Bedarfs-Ausbildung, insbesondere im Hinblick auf mögliche Übergangsprobleme an der zweiten Schwelle und eine verminderte Aufnahmefähigkeit anderer Wirtschaftszweige, gibt es in der Li-

¹ Vgl. Jaudas, J. u. a. (2004), S. 39.

teratur unterschiedliche Sichtweisen. Während die eine Seite die Über-Bedarfs-Ausbildung vor dem Hintergrund fehlender Verbleibsmöglichkeiten zunehmend kritisch sieht,² geht die andere Seite von stabilen Wanderungsmustern aus, die auch "heute noch wirksam" sind.³ Neben den möglichen volkswirtschaftlichen Kosten einer Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus ist dieser Tatbestand ebenfalls vor dem Hintergrund der Auswirkungen auf die Fachkräfteversorgung des Handwerks kritisch zu überprüfen. Dabei ist die Frage entscheidend, in welcher Weise die feststellbaren Wanderungsbewegungen der ausgebildeten Gesellen die Facharbeiterstruktur im Handwerk verändern. Daher werden im Kapitel 4 dieser Studie nicht nur Thesen zu sektoraler, beruflicher und Statusmobilität überprüft, sondern auch systematische (Qualifikations-) Unterschiede zwischen gebliebenen, abgewanderten und zugewanderten Personen mit Lehrabschluss untersucht.

Die Bestandsfähigkeit der Betriebe wird wesentlich von ihren Belegschaften determiniert, handelt es sich bei handwerklichen Produktionsprozessen doch mehrheitlich um stark arbeitsintensive Vorgänge.⁴ Zugleich mehren sich in der Fachliteratur Stimmen, welche eine erkennbare Diskrepanz zwischen Qualifikationsprofilen von Beschäftigungs- und Berufsausbildungssystem beklagen.⁵ Diese Beobachtung veranlasst uns dazu, im dritten Schritt den Personenkreis der im Handwerk erwerbstätigen Personen zu fokussieren und zu untersuchen, inwieweit ein Auseinanderdriften der individuell vorhandenen Qualifikationen und betrieblichen Anforderungen feststellbar und in welchen Bereichen Weiterbildungsbedarf erkennbar ist. Der Frage, inwieweit der Verbleib im Handwerk gefördert werden kann, wird nachgegangen durch die Untersuchung zweier weiterer Sachverhalte. Da eine langfristige Bindung der ausgebildeten Fachkräfte die Bereitstellung ausreichender Beschäftigungs-, Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten erfordert, analysieren wir zunächst die Qualifikations- und späteren Erwerbspfade der Erwerbstätigen im Handwerk. In Analogie zu den Ausführungen in Kapitel 3 und vor dem Hintergrund des empirisch eindeutig feststellbaren Einflusses der Arbeitszufriedenheit auf Mobilitätsentscheidungen der Erwerbstätigen wenden wir uns abschließend der Analyse der Arbeitszufriedenheit im Handwerk zu.

² Vgl. Jaudas, J. u. a. (2004).

³ Vgl. Lageman, B. u. a. (2004a), S. 118.

⁴ Vgl. Kornhardt, U. (2006).

⁵ Vgl. Dürig, W. (2002), Pfeiffer, F. (1997), Berner, K. (2003).

Bevor wir uns in den erläuterten drei Schritten der Beantwortung der in dieser Studie formulierten Fragen widmen, sollen im folgenden Kapitel zunächst die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräfteversorgung im Handwerk anhand des relevanten statistischen Datenmaterials verdeutlicht sowie die in der Fachliteratur vertretene Sicht auf die erwarteten Begleit- und Folgeerscheinungen des Strukturwandels und der Globalisierung diskutiert werden.

1.2 Datengrundlage und Einschränkungen

In dieser Studie werden zur Beantwortung der gestellten Fragen sowohl die Ergebnisse der bisherigen empirischen Forschung herangezogen als auch eigene statistische Auswertungen durchgeführt. Die Literatur über den quantitativen Beitrag des demografischen Wandels zur Verknappung des Fachkräfteangebots ist umfangreich und durch die Bereitstellung der entsprechenden langfristigen Prognosen durch das Statistische Bundesamt gut fundiert, so dass potenzielle Entwicklungen hinreichend genau geschildert werden können. Bei der Analyse der Auswirkungen weiterer Trends auf das Handwerk muss angesichts des Mangels an entsprechender handwerksbezogener Statistik⁶ vorwiegend auf die in der Fachliteratur vertretenen Expertenmeinungen zurückgegriffen werden, welche meist die für die Gesamtwirtschaft feststellbaren Tendenzen (Strukturveränderungen) auf die Situation des Wirtschaftsbereichs Handwerk zu übertragen versuchen bzw. diese auf ihre Folgen für das Handwerk hinterfragen. Folglich handelt es sich dabei vorwiegend um Schlussfolgerungen auf Basis von Plausibilitätsüberlegungen und subjektiven Einschätzungen. Zu betonen ist in diesem Zusammenhang der Umstand, dass einige dieser Einschätzungen und Schlussfolgerungen in der vorliegenden Studie dank der handwerksspezifischen Auswertung vorhandener Sekundärdatensätze empirisch überprüft werden können.

Die Grundlage der eigenen statistischen Analysen bilden zwei Datenquellen:

- 1) Die Untersuchung im Kapitel 3 basiert auf einer Primärdatenerhebung, die vom ifh Göttingen eigens für diese Studie konzipiert und im Juni/Juli 2008 durchgeführt wurde. Im Rahmen einer an Berufsbildungszentren der Handwerkskammern Braunschweig-Lüneburg-Stade, Hannover so-

⁶ Vgl. Müller, K. (2003).

wie Hildesheim-Süd-niedersachsen durchgeführten Umfrage wurden Auszubildende des Handwerks gebeten, Fragen zur Motivation, zur Zufriedenheit mit der Ausbildung und zur weiteren Zukunftsplanung zu beantworten. Dieser Primärdatensatz spiegelt die Besonderheiten der niedersächsischen Handwerkswirtschaft wider und ermöglicht es, einen regionalen Fokus der Studie zu gewährleisten. Dies impliziert zugleich, dass die Schlussfolgerungen, die in Kapitel 3 formuliert werden, nicht direkt auf die Gesamtheit der handwerklichen Auszubildenden übertragbar sind.

- 2) Die Kapitel 4 und 5 greifen auf eine Sekundärdatenquelle, die Erhebungen bzw. Erwerbstätigenbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) aus den Jahren 1979 bis 2005/2006, zurück. Diese Datensätze wurden als Grundlage unserer Studie herangezogen, da sie im Unterschied zu Individualdaten bspw. des Sozioökonomischen Panels (SOEP) Merkmale anbieten, anhand derer die Zielpersonengruppe (im Handwerk ausgebildete bzw. gegenwärtig in einem Handwerksbetrieb beschäftigte Personen) eindeutig identifiziert werden kann. Zudem erlauben sie mit ihrer Vielfalt an Erhebungsinhalten zur Qualifikation und aktuellen Erwerbstätigkeit eine ausdifferenzierte Auseinandersetzung mit den Fragestellungen dieser Studie.

In beiden Fällen handelt es sich um Datensätze, die infolge der Befragung von Individuen (Auszubildenden bzw. Erwerbstätigen) entstanden sind. Dies bedeutet insbesondere, dass bei der nachfolgenden Analyse die individuelle und nicht die betriebliche Perspektive hinsichtlich der Möglichkeiten und Grenzen der Humankapitalbildung und Fachkräftesicherung im Handwerk beleuchtet wird. Es bleibt den Autoren der Studie darauf hinzuweisen, dass die Untersuchung der betrieblichen Perspektive ergänzende Einblicke ermöglichen und gegebenenfalls einige Ergebnisse relativieren könnte.

In dieser Studie wird stets versucht, die Ergebnisse der Analyse in den Kontext der bisherigen themenrelevanten Studien zu stellen. Dabei muss konstatiert werden, dass die handwerksspezifische Literatur, die sich aus volkswirtschaftlicher Sicht mit den auf dem Arbeitsmarkt stattfindenden Prozessen (jenseits der Auswirkungen des demografischen Wandels) befasst, nicht sehr umfangreich ist. Daher werden stellenweise auch Ergebnisse der empirischen Forschung auf einer höheren Aggregationsebene herangezogen, und zwar Studien, die auf Facharbeiter (Erwerbstätige mit abgeschlossener Berufsausbildung, die als Arbeiter beschäftigt sind) fokussiert sind.

In Ausnahmefällen muss angesichts der Knappheit der themenrelevanten Ausarbeitungen auf gesamtwirtschaftlich orientierte empirische Analysen zurückgegriffen werden. Daher verzichten wir auf eine Voranstellung der Diskussion der für die Studie relevanten Literatur und führen die entsprechenden Literaturhinweise an sachbezogenen Stellen ein.

2. Makrotrends und die Auswirkungen auf das Handwerk

2.1 Demografischer Wandel

Die steigende Lebenserwartung, der Rückgang der Geburtenrate und die daraus resultierende schrumpfende Bevölkerung werden nicht nur die Politik und Wirtschaft, sondern gleichsam die gesamte Gesellschaft vor neue Herausforderungen stellen. Zentrale Lebensbereiche sind von den Veränderungen betroffen. Hierzu zählen unter anderem der Arbeitsmarkt, die sozialen Sicherungssysteme sowie die Struktur der Konsumenten.⁷ Die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland wird laut einer Vorausberechnung des Statistischen Bundesamtes im Zeitraum 2005 bis 2020 von ehemals 82,4 Mio. auf 80,1 Mio. Einwohner sinken. Im Jahr 2050 wird die Einwohnerzahl nach diesen Berechnungen sogar nur noch bei 68,7 Mio. liegen.⁸

Anders als bei der Abgabe von Konjunkturprognosen können Aussagen zur Entwicklung der Bevölkerung wesentlich genauer getroffen werden. Dies hängt mit der Beeinflussung von weitaus weniger Faktoren zusammen, die sich bei der demografischen Entwicklung auf die Anzahl der Geburten, die Anzahl der Sterbefälle und den Wanderungssaldo beschränken.⁹

Während die weltweite Erdbevölkerung in den kommenden Jahren weiter ansteigen wird, so ist in Europa ein gegenläufiger Trend zu beobachten. Der demografische Wandel in Deutschland lässt sich anhand der Merkmale "weniger, älter, vielfältiger" charakterisieren. Die Abnahme der Geburten, die zunehmende Lebenserwartung aufgrund der Verbesserung medizinischer Versorgungssysteme und eine voraussichtlich positive Zuwanderung aus dem Ausland determinieren die demografische Entwicklung. Dabei erscheint eine Kompensation des Geburtenrückgangs durch die Zuwanderung wenig wahr-

⁷ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2007), S. 41.

⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006), S. 30f. Die Daten basieren auf der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Es wurde dabei die Variante 1-W1 Untergrenze der „mittleren Bevölkerung“ zugrunde gelegt. Die Geburtenhäufigkeit ist annähernd konstant, der Wanderungssaldo beträgt 100.000. Es wurde diese Variante gewählt, da sie von einem Fortgang der langfristigen Trends in Bezug auf den Wanderungssaldo und die Geburtenhäufigkeit ausgeht.

⁹ Vgl. Schulz, R. (2004), S. 3.

scheinlich, da das Geburtendefizit größer ist als der Zustrom aus dem Ausland.

Die folgenden Ausführungen zeigen, wie sich die demografische Entwicklung auf die Altersstruktur, auf die Schulabsolventen und auf das Erwerbspersonenpotenzial auswirken wird. Insbesondere durch die Betrachtung der Schulabsolventen der kommenden Jahre sind Rückschlüsse und Implikationen für die Ausbildung im Handwerk möglich. Die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials kann dagegen einen ersten Eindruck darüber vermitteln, mit welchen Herausforderungen das Handwerk in Bezug auf die Fachkräftesicherung künftig konfrontiert wird. Die im weiteren Verlauf vorgestellten Entwicklungen der Demografie in Deutschland beziehen sich dabei vornehmlich auf den Zeitraum bis zum Jahr 2020.

2.1.1 Altersstruktur

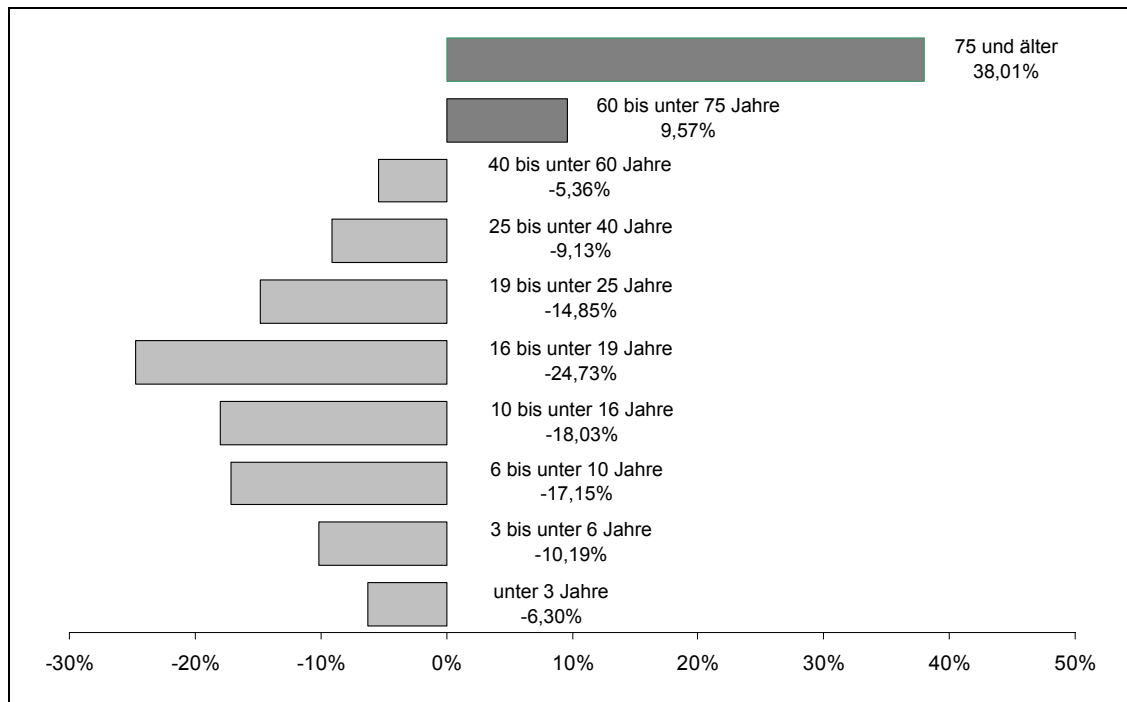
Die niedrige Geburtenrate sowie die steigende Lebenserwartung werden in den kommenden Jahren für eine weiter anhaltende Verschiebung des Altersaufbaus der Bevölkerung in Deutschland sorgen. Ende des 19. Jahrhunderts betrug der Anteil der Bevölkerung unter 20 Jahre ca. 45 Prozent; lediglich 5 Prozent waren über 65 Jahre.¹⁰ Bis zum Jahr 2020 wird sich der Anteil der unter 20-Jährigen auf ca. 16 Prozent absenken, der Anteil der über 60-Jährigen wird hingegen auf etwa 21 Prozent ansteigen.¹¹

Die Abb. 2.1 zeigt die prozentualen Veränderungen der Altersgruppen zwischen den Jahren 2006 bis 2020. Auffällig ist der enorme Anstieg der Personen über 75 Jahre. Diese Gruppe wird um voraussichtlich 38 Prozent wachsen. Im Hinblick auf die Einmündung Jugendlicher in eine handwerkliche Ausbildung muss mit einem starken Rückgang der potenziellen Auszubildenden gerechnet werden, denn mit knapp 25 Prozent wird diese Altersgruppe bis zum Jahr 2020 die höchsten Einbußen verzeichnen.

¹⁰ Vgl. Schulz, R. (2004), S. 19.

¹¹ Die Anteile berechnen sich aus der vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Bevölkerungsvorausberechnung.

Abb. 2.1: Prozentuale Veränderungen der Altersgruppen zwischen den Jahren 2006 und 2020

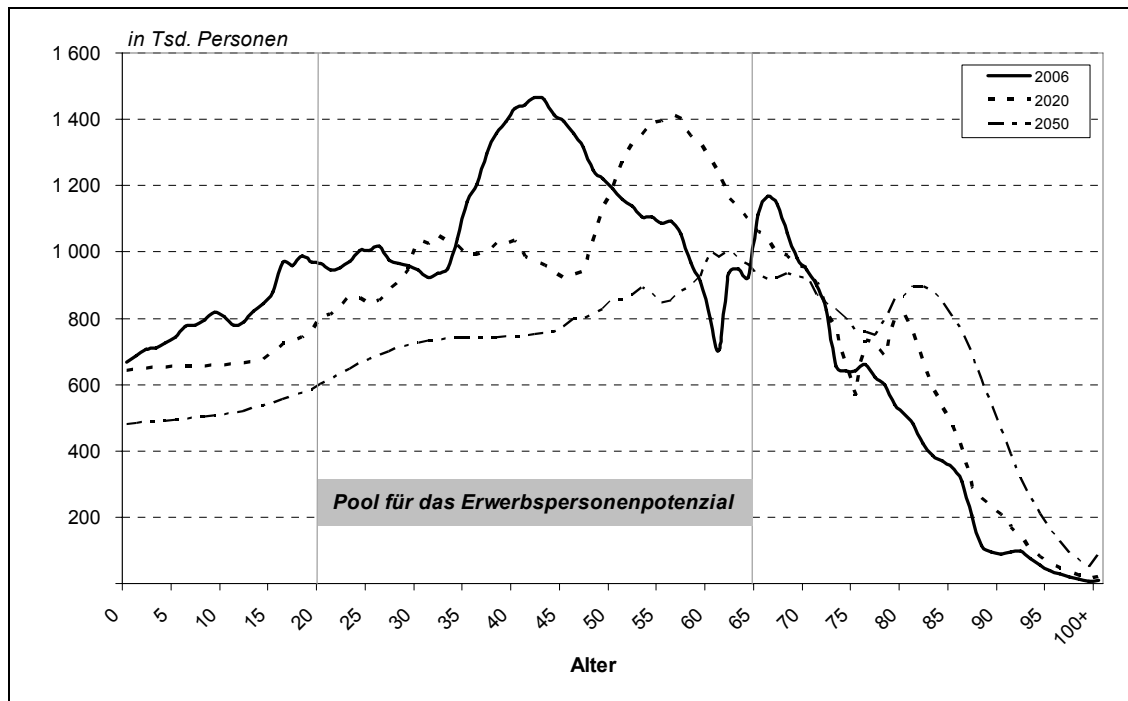


ifh Göttingen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006), eigene Berechnungen.

Die Abb. 2.2 ermöglicht einen Vergleich der Altersstrukturen in den Jahren 2006, 2020 und 2050. Dabei ist deutlich zu erkennen, wie sich die Altersstruktur in den kommenden Jahren weiter zugunsten der älteren Bevölkerung in Deutschland verschieben wird. Im Jahr 2006 gehörten der Gruppe 65 plus 15,2 Mio. Personen an. Bis zum Jahr 2020 steigt diese Zahl auf 17,5 Mio. an, bis zum Jahr 2050 sogar auf knapp 22 Mio. Personen, bei gleichzeitigem Rückgang der Gesamtbevölkerung von 82,2 Mio. auf 68,7 Mio. Einwohner. Auch lassen sich der Rückgang der Geburtenrate und die steigende Lebenserwartung sehr leicht erkennen. Im Jahr 2050 werden die unter 20-Jährigen nur noch 10,4 Mio. zählen (ca. 15 Prozent der Gesamtbevölkerung). Als Vergleich hierzu betrug die Anzahl dieser Altersgruppe im Jahr 2006 noch 16,2 Mio., was einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von 19,7 Prozent entsprach.

Abb. 2.2: Altersstruktur der deutschen Bevölkerung 2006, 2020 und 2050



ifh Göttingen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006), eigene Berechnungen.

Aus der Abbildung kann man darüber hinaus ableiten, dass der Pool, aus dem sich das Erwerbspersonenpotenzial generieren lässt, in den kommenden Jahren weiter abnehmen wird. Dieser Gedanke wird in Abschnitt 2.1.3 um weitere Gesichtspunkte ergänzt.

2.1.2 Schulabsolventen

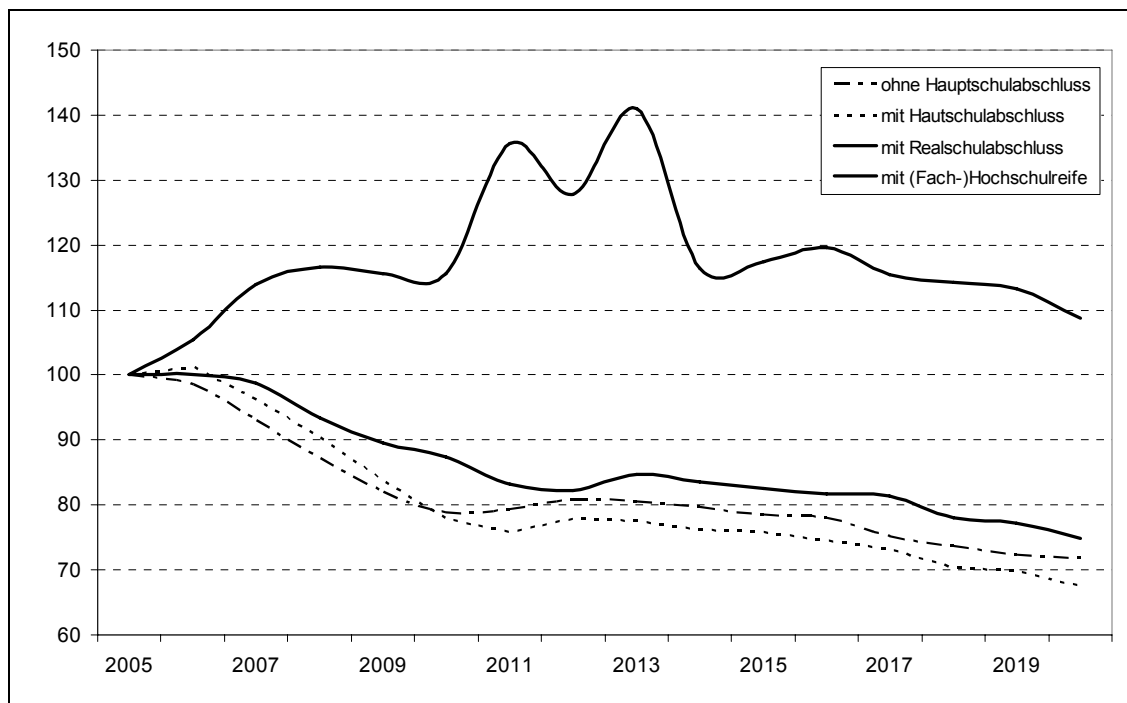
Dem Rückgang der Zahl der Jugendlichen in Deutschland schließt sich eine sinkende Zahl der Schulabgänger an. Im Jahr 2020 wird sich laut einer Vorabrechnung der Kultusministerkonferenz die Zahl der Schulabsolventen im Vergleich zum Jahr 2005 um 18,6 Prozent verringern.¹² Die Abb. 2.3 zeigt, dass nahezu alle Schulabschlüsse dem Trend sinkender Absolventenzahlen folgen werden. Dies gilt insbesondere für die Zahl der Hauptschulab-

¹² Die Kultusministerkonferenz veröffentlicht seit 1963 regelmäßig Prognosezahlen der Schulabsolventen. Sie dienen u. a. als Grundlage zur Berechnung des künftigen Lehrerberarfs sowie der Nachfrage nach Ausbildungsstellen.

schlüsse, die laut der Vorausberechnungen im Vergleich zum Jahr 2005 um 32,5 Prozent fallen wird.

Schaut man auf die Entwicklung der Abiturientenzahlen, so ist hier ein gegenläufiger Trend zu konstatieren. Im Vergleich zum Basisjahr 2005 werden für diese Gruppe Zuwächse von 8,7 Prozent prognostiziert. Die auffälligen Ausschläge in den Jahren 2011 bis 2013 sind dabei auf die doppelten Abiturjahrgänge zurückzuführen, die sich durch die Senkung der Schulzeit von 13 auf 12 Schuljahre ergeben werden.

Abb. 2.3: Absolventen und Abgänger der allgemein bildenden Schulen 2005 bis 2020 (2005=100)



ifh Göttingen

Quelle: Kultusministerkonferenz (2006), eigene Berechnungen.

Gravierende Unterschiede hinsichtlich der Entwicklung der Schülerzahlen bestehen zwischen den neuen und alten Bundesländern. Die Prognose der Kultusministerkonferenz erwartet bis zum Jahr 2020 einen Rückgang in den alten Ländern von 12,6 Prozent. In den neuen Bundesländern wird dagegen mit einem Absinken der Schülerzahlen von 39,7 Prozent gerechnet.¹³

¹³ Vgl. Kultusministerkonferenz (Hrsg.) (2006), S. 8.

2.1.3 Erwerbspersonenpotenzial

Zur Messung des künftigen Arbeitskräfteangebots eignet sich die Höhe des Erwerbspersonenpotenzials. Dieses setzt sich aus der Zahl der Erwerbstätigen, der Arbeitslosen sowie der Stillen Reserve zusammen.¹⁴

Der demografische Wandel wird sich dabei wie folgt auf die Struktur der im Erwerbsalter befindlichen Bevölkerung auswirken: Mit Ausnahme der Gruppe 65 plus nimmt die Bevölkerung in allen Altersklassen ab. Wie der Abb. 2.4 zu entnehmen ist, vollzieht sich der Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter vornehmlich zu Lasten der Altersgruppe der 30- bis unter 50-Jährigen. Lediglich die Gruppe der 50- bis unter 65-Jährigen kann anteilig Zuwächse verzeichnen. Absolut betrachtet wird jedoch auch diese Gruppe schrumpfen.

Insgesamt sind zwei Effekte bei der Entwicklung des Arbeitsmarktes zu beobachten: Der Anteil der Menschen, die sich im Erwerbsalter befinden, wird sinken. Darüber hinaus ist eine Verschiebung der Altersstruktur zugunsten der älteren Jahrgänge zu konstatieren, welche eine Alterung des Erwerbspersonenpotenzials zur Folge hat. In den kommenden Jahren muss demnach mit einer Alterung der Belegschaften gerechnet werden.

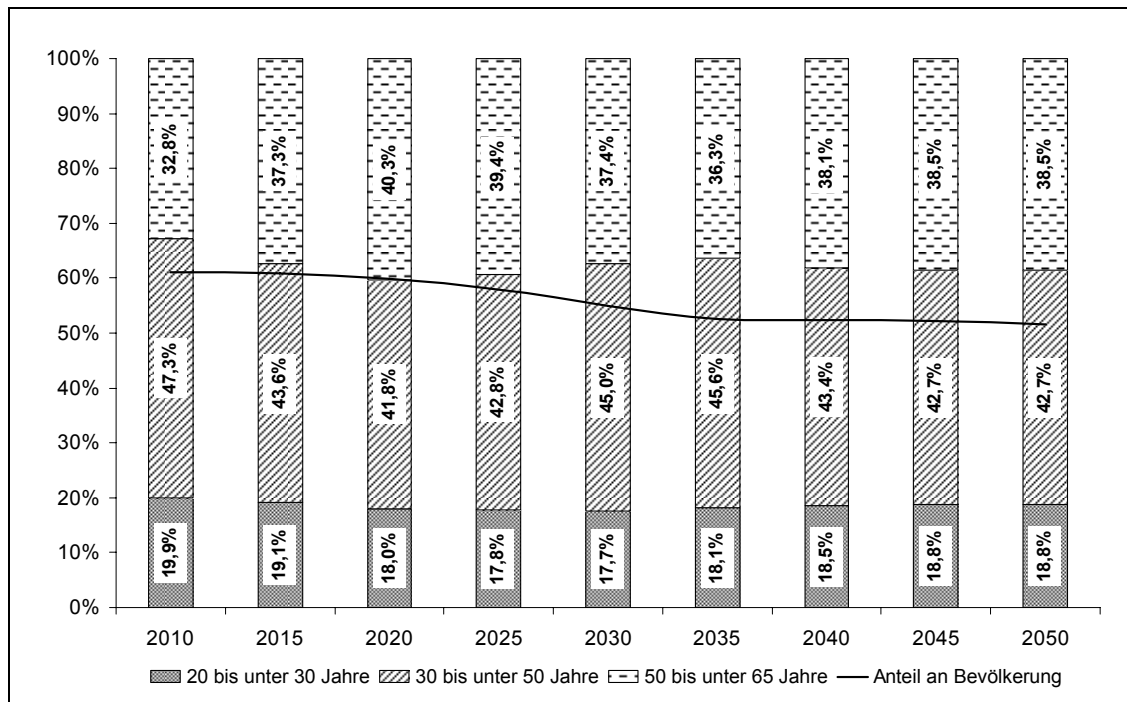
Gleichzeitig wird das Erwerbspersonenpotenzial weniger schnell altern als die Gesamtbevölkerung. Grund hierfür ist der hohe Anteil älterer Menschen, die nicht mehr erwerbstätig sind und somit nicht weiter dem Erwerbspersonenpotenzial angehören.¹⁵

Inwieweit sich die dargestellten Entwicklungen der Altersstruktur, der Schülerzahlen sowie des Erwerbspersonenpotenzials speziell auf das Handwerk auswirken werden, wird im folgenden Abschnitt thematisiert.

¹⁴ Der Stillen Reserve gehören diejenigen an, die grundsätzlich erwerbsbereit sind, aber nicht mehr in der offiziellen Statistik erscheinen. Hierzu zählen Personen, die eine Jobsuche aus verschiedenen Gründen aufgegeben haben und nicht arbeitslos gemeldet sind. Zur Stillen Reserve zählen weiter Schüler und Studenten, die aufgrund schlechter Arbeitsmarktlage ihren Abschluss hinauszögern sowie Personen, die an bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Weiterbildungsmaßnahmen) teilnehmen. Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2005), S. 5.

¹⁵ Vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft und Roman-Herzog-Institut (2004), S. 101f.

Abb. 2.4: Entwicklung des Anteils der Erwerbspersonen und der Altersstruktur der Bevölkerung im Erwerbssalter bis 2050



ifh Göttingen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2006), eigene Berechnungen.

2.1.4 Implikationen für das Handwerk

Die Schwierigkeiten, junge Facharbeiter für das Handwerk zu gewinnen, machen es erforderlich, ältere Arbeitnehmer länger als bisher im Betrieb zu halten. In einer vom LFI-München herausgegebenen Studie zur Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer im Handwerk wird gezeigt, dass der Anteil der über 50-Jährigen mit 26 Prozent im Handwerk unter dem Bundesdurchschnitt von 30 Prozent liegt. Ursache hierfür könnte sein, dass aufgrund körperlicher Belastungen ein Arbeiten bis ins Rentenalter nur begrenzt möglich ist.¹⁶ Da in Zukunft eine längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aufgrund der Problematik um die Nachwuchsgewinnung jedoch notwendig sein wird, erhöht sich der Stellenwert der Gesundheit der Mitarbeiter.¹⁷ Die körperliche Vitalität wird dabei als Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit an

¹⁶ Vgl. Zoch, B. (2008), S. 18.

¹⁷ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2007), S. 114.

Bedeutung gewinnen, so dass deren Förderung und Erhaltung zu einer Abschwächung dieser Problematik beitragen können.¹⁸

In Bezug auf die Ausbildungsleistung dürfte das Handwerk im Zuge des demografischen Wandels mit einem intensiven Wettbewerb um geeignete Auszubildende konfrontiert werden. Das Problem der Nachwuchsgewinnung wird dabei erschwert durch das Sinken der Schülerzahlen, durch das Steigen der Zahl der Studienanfänger und die daraus resultierende Tatsache, dass immer weniger Jugendliche künftig auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sein werden.¹⁹ Vor dem Hintergrund der hohen Einmündung Jugendlicher mit Hauptschulabschluss in eine handwerkliche Ausbildung²⁰ und des gleichzeitigen Rückgangs der Hauptschulabsolventen bis zum Jahr 2020 sieht sich das Handwerk in Bezug auf die Nachwuchsgewinnung erheblichen Herausforderungen gegenüber. Hierbei wird die Attraktivität der angebotenen Ausbildungsleistung an Bedeutung gewinnen, da sich die Ausbildungsentscheidung der Schulabsolventen primär hieran ausrichten wird.²¹

Die Folgen der demografischen Entwicklung führen letztlich dazu, dass Fachkräfte immer stärker zu einem knappen Gut werden. Die frühzeitige Bindung des Mitarbeiters an den handwerklichen Betrieb und das Verhindern hoher Abwanderungen in andere Wirtschaftsbereiche sollten daher die strategische Personalplanung und die Personalpolitik bestimmen.

Abschließend sei darauf verwiesen, dass im Zuge der Veränderungen der Bevölkerungsstruktur sich für das Handwerk auch lukrative Marktchancen bieten werden. Mit der Verschiebung der Altersstruktur wird sich das Konsumpotenzial ebenfalls hin zur älteren Bevölkerung bewegen. Dies bedeutet für das Handwerk, dass die künftig nachgefragten Produkte sich vermehrt aus den Wünschen und Bedürfnissen der Senioren ableiten werden. Zur Deckung dieser (potenziellen) Nachfrage der älteren Bevölkerung, wie beispielsweise die Umsetzung altersgerechten und barrierefreien Wohnens so-

¹⁸ Vgl. Weiss, P. (2007), S. 6f.

¹⁹ Vgl. Weiss, P. (2007), S. 5f.

²⁰ Im Jahr 2006 betrug der Anteil der Hauptschulabsolventen gemessen an der Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 47,0 Prozent. Im Vergleich dazu lag der Wert im Ausbildungsbereich Industrie und Handel mit 20,0 Prozent deutlich darunter. Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008), S. 132.

²¹ Vgl. Weiss, P. (2007), S. 6.

wie die Erbringung von Dienstleistungen aus einer Hand, kann das Handwerk einen erheblichen Beitrag leisten.²²

2.2 Strukturwandel

2.2.1 Technologischer Wandel

Während die Auswirkungen des demografischen Wandels relativ gut und sicher vorhergesagt werden können, ist das Ausmaß des technologischen Fortschritts für die kommenden Jahre kaum vorhersehbar. Gleichwohl wird er die Wirtschafts- und Sozialstrukturen in den Industriestaaten beeinflussen und neue Herausforderungen, Chancen und Risiken für die Unternehmen mit sich bringen.²³

Der technologische Wandel beinhaltet eine Variation von Technologien, die wiederum unter dem Begriff der Schlüsseltechnologien zusammengefasst werden. Hierzu zählen beispielsweise die Werkstofftechnologie, die Nanotechnologie, die Informations- und Kommunikationstechnologie sowie die optischen Technologien, die auch für das Handwerk eine zentrale Rolle spielen und neue Marktchancen eröffnen.²⁴ Charakteristisch für den technologischen Wandel ist die enorme Dynamik, mit der Innovationen vorangetrieben werden. Sie finden dabei in Form neuer Produkte und Dienstleistungen rasch Einzug in den gesellschaftlichen Alltag.

Aufgrund der Geschwindigkeit des technologischen Wandels werden Innovationen von Unsicherheiten, aber auch von neuen Chancen begleitet. Die Risiken kommen in Form eines steigenden Wettbewerbsdrucks und der Gefahr von Fehlinvestitionen zum Tragen. Wer an dieser Entwicklung partizipieren möchte, muss zwangsläufig dem rasanten Tempo des Marktes standhalten können. Chancen bieten sich den Unternehmen derweil durch die Öffnung neuer Märkte und das Eindringen in neue Marktnischen. Hierbei bietet das Internet ein nahezu unerschöpfliches Innovationspotenzial.

Die Umsetzung neuer Verfahrenstechniken setzt einen immer größer werdenden Informations- und Wissenspool der im Betrieb tätigen Mitarbeiter

²² Vgl. Weiss, P. (2007), S. 9f.

²³ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2007), S. 45.

²⁴ Vgl. Prognos AG (2006), S. 77.

voraus. Der Produktionsablauf erfährt dabei eine Zunahme des Wissensgehalts und eine Abnahme mechanisch geprägter Tätigkeiten.²⁵ Dementsprechend ändert sich auch der Bedarf an beruflichen Qualifikationen von Fachkräften, die handwerkliche Fertigkeiten mit technologischem Wissen und unternehmerischen Kompetenzen verknüpfen können.²⁶

Insbesondere die sich bietenden Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien werden den Wandel von einer Industriegesellschaft hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft weiter intensivieren. In welchem Ausmaß auch das Handwerk hiervon betroffen ist, wird im folgenden Abschnitt dargestellt.

2.2.2 Tertiarisierung

Die Veränderung der Erwerbstätigenanteile in den verschiedenen Wirtschaftssektoren liefert einen ersten Eindruck von dem sich vollziehenden Strukturwandel in der Bundesrepublik Deutschland. Die Abb. 2.5 verdeutlicht die sektorale Anteilsverschiebung der Erwerbstätigen in den letzten fünfzig Jahren, vom produzierenden Gewerbe in Richtung des Dienstleistungsbereichs. Während die Anteile der Land- und Forstwirtschaft sowie der Fischerei (primärer Sektor) und des produzierenden Gewerbes (sekundärer Sektor) deutlich gesunken sind, verzeichnet der Dienstleistungsbereich (tertiärer Sektor) erhebliche Anteilszuwächse.²⁷ Folglich kann für den tertiären Sektor eine wachsende gesamtwirtschaftliche Bedeutung konstatiert werden.²⁸

Die heutige Gesellschaft orientiert sich immer weniger an der industriellen Fertigung, sondern um die Produktion herum bündeln sich wissensintensive und begleitende Dienstleistungen. Der Bereich Marketing sowie Beratung und Service hat in dieser Hinsicht an Bedeutung gewonnen, wodurch eben-

²⁵ Vgl. Lageman, B. u. a. (2004b), S. 12.

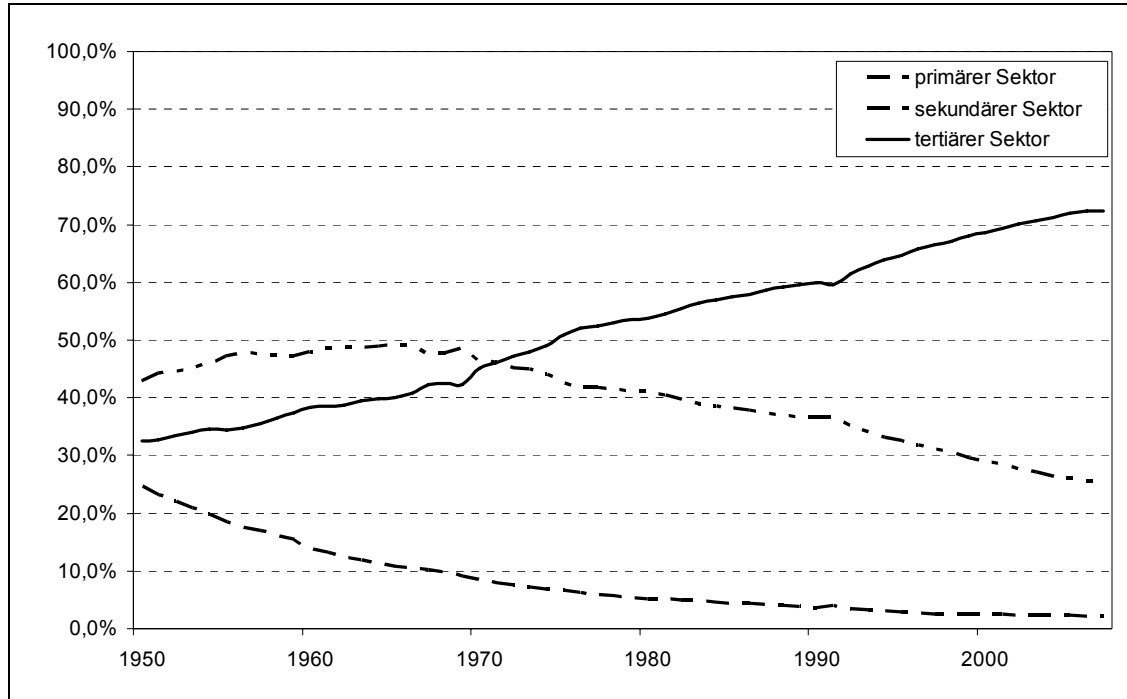
²⁶ Vgl. Prognos AG (2006), S. 81.

²⁷ Die Daten zur Verschiebung der Erwerbstätigenanteile sind der Statistik des Statistischen Bundesamtes entnommen, vgl. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Zeitreihen/LangeReihen/Arbeitsmarkt/Content75/lrerw13a,templateId=renderPrint.psml>.

²⁸ Vgl. Mecke, I. (1999), S. 66.

falls der Bedarf an fachlichen Qualifikationen und sozialen Kompetenzen der Mitarbeiter gestiegen ist.²⁹

Abb. 2.5: Erwerbstätigenanteile nach Wirtschaftssektoren 1950 bis 2007



ifh Göttingen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2009).

Im Zuge des technologischen Fortschritts weisen auch die vom Handwerk gefertigten Produkte eine steigende Komplexität auf. In der Beziehung zu den Kunden ist hierbei ein höherer Beratungsbedarf in Bezug auf das Produkt notwendig, so dass der Dienstleistungsanteil an der Wertschöpfung weiter zunehmen wird.³⁰ Die Fokussierung des Konsumenten auf die Einfachheit in der Abwicklung, die sich durch eine Komplettlösung in Form von Beratung, Umsetzung, Service und Wartung zeigt, wird unter dem Begriff "Leistung aus einer Hand" treffend zusammengefasst.

²⁹ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2007), S. 58.

³⁰ Vgl. Prognos AG (2006), S. 75.

2.2.3 Implikationen für das Handwerk

Der technologische Wandel und die weitere Verlagerung der Wertschöpfung vom produzierenden Gewerbe hin zum Dienstleistungssektor werden das Handwerk aufgrund seines breiten Tätigkeitsfelds unterschiedlich beeinflussen. Technologieintensive Branchen wie die Bereiche Maschinenbau, Elektrotechnik und Chemieindustrie dürften von der Entwicklung neuer Technologien am stärksten profitieren.³¹ Dennoch wird sich kein handwerklicher Beruf diesen Herausforderungen vollständig verschließen können.

Das Handwerk muss sich im Zuge der strukturellen Veränderungen aus seiner eher defensiven Haltung in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen lösen. Hierbei gilt es das technologische Know-how und das handwerkliche Können miteinander zu verbinden, um im dynamischen Wettbewerb konkurrieren zu können. Dies wird gleichsam neue Strategien in der Personalentwicklung erfordern, da der Produktionsfaktor "Humankapital" an Bedeutung gewinnen wird. Der Begriff des "Lebenslangen Lernens" wird dabei nicht länger als plakative Botschaft an den Fachkräftenachwuchs stehen, sondern wird tatsächlich im betrieblichen und privaten Umfeld Einzug halten müssen.

Die Informations- und Kommunikationstechnologien werden derzeit vom Handwerk noch nicht ausreichend genutzt. Oftmals zählen der elektronische Schriftverkehr mittels E-Mail und die Präsenz im Internet in Form einer eigenen Homepage noch nicht zum Standard eines Handwerksbetriebs, so dass in diesem Bereich erheblicher Nachholbedarf besteht.³²

Trotz der wachsenden Bedeutung an Dienstleistungen wird das Handwerk auch zukünftig seinen Umsatz zu einem großen Teil aus dem produzierenden Gewerbe generieren. Unstrittig ist allerdings der "zunehmende Dienstleistungsgehalt"³³ der handwerklichen Produkte, dessen Höhe letztlich ganz wesentlich von der Qualifikation der im Betrieb tätigen Fachkräfte abhängig sein wird.

³¹ Vgl. Prognos AG (2006), S. 77.

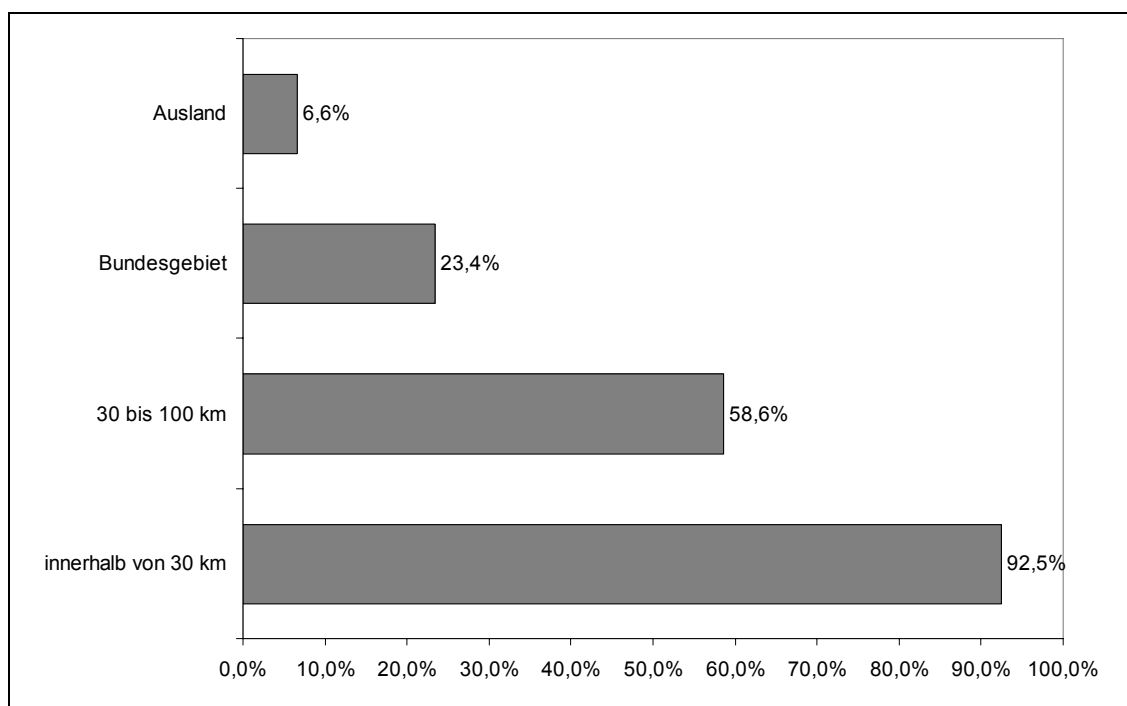
³² Vgl. Prognos AG (2006), S. 85.

³³ Dürig, W. u. a. (2004), S. 119.

2.3 Globalisierung

Das Handwerk bewegt sich traditionell in einem vorwiegend regional begrenzten Absatzraum. In einer Studie des ifh Göttingen zu den Auslandsge­schäften im Handwerk gaben 6,6 Prozent der befragten Unternehmen an, dass sie im Jahr 2006 Umsätze im Ausland erzielt haben (vgl. Abb. 2.6). Nahezu alle Unternehmen (92,5 Prozent) tätigten Geschäfte im Nahbereich und 58,6 Prozent generierten ihre Umsätze ebenfalls im Regionalbereich.³⁴

Abb. 2.6: Anteil der Unternehmen, die in jeweiliger Absatzregion tätig sind



ifh Göttingen

Quelle: Müller, K. (2008); Daten basieren auf einer Außenwirtschaftsumfrage im Handwerk 2007.

Sicher zählt das Handwerk nicht zu den Protagonisten, die das Tempo und die Dynamik des Globalisierungsprozesses entscheidend mitbestimmen werden, dennoch wird es sich aufgrund der globalen Verflechtungen der Wirtschaft mit einer Neuausrichtung und Anpassung an die von außen einwirkenden Einflüsse auseinandersetzen müssen. Durch die Integration der Wirtschaftsräume (freier Binnenmarkt innerhalb der EU) und durch die mo-

³⁴ Vgl. Müller, K. (2008), S. 8.

deren Informations- und Kommunikationstechnologien erfahren die Produktionsfaktoren und Wirtschaftsgüter eine steigende Mobilität, so dass Transportkosten drastisch gesenkt werden können. Derartige Prozesse können als Triebkräfte der Globalisierung angesehen werden.³⁵

2.3.1 Einheimischer Wettbewerb

Das Handwerk wird von den Auswirkungen der Globalisierung vor allem in Bezug auf vier zentrale Trends betroffen sein.³⁶

- Konkurrenzsituation auf handwerksrelevanten Märkten verstärkt sich,
- Nachfragestrukturen verändern sich,
- Arbeitsmarkt wird mobiler und flexibler,
- politische Rahmenbedingungen verändern sich.

Die Zunahme des Konkurrenzdrucks wird hervorgerufen durch das Drängen ausländischer Anbieter auf den deutschen Absatzmarkt. Insbesondere die EU-Osterweiterung bietet ausländischen Unternehmen neue (unbürokratische) Möglichkeiten, ihre Produkte und Dienstleistungen auf dem deutschen Markt zu etablieren. Dieser Wettbewerb wird sich spätestens im Jahr 2011 mit dem Wegfall der Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit weiter entfalten können. Aufgrund des vergleichsweise hohen Lohnniveaus kann Deutschland vor allem durch den Ausbau seines Know-hows und durch moderne und spezialisierte Arbeitsvorgänge Vorsprünge im weltweiten Wettbewerb erzielen.³⁷

Wie bereits in den Ausführungen zur Tertiarisierung erwähnt, verlangen die Konsumenten immer häufiger ein Komplettangebot an Leistungen. Hierbei ist es ihnen egal, ob es sich um handwerkliche oder handwerksfremde Leistungen handelt. Als Beispiel hierfür sei das Kfz-Handwerk genannt, das neben dem eigentlichen Verkauf und den Reparaturen fortan verstärkt Finanzierungsmöglichkeiten für den Kunden vorhält. Aufgrund der Alterung der Gesellschaft wird sich der Schwerpunkt der Nachfrage nach handwerklichen Produkten zukünftig zugunsten der älteren Bevölkerung verschieben. Hier gilt

³⁵ Vgl. Müller, K. (2008), S. 175f.

³⁶ Vgl. Müller, K. (2008), S. 199ff.

³⁷ Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2007), S. 55.

es qualitativ hochwertige Produkte anzubieten, die den Ansprüchen und Bedürfnissen dieser Zielgruppe gerecht werden können.

Die Globalisierung erfährt nicht zuletzt durch den Trend zur weltweiten Deregulierung und Liberalisierung eine zusätzliche Dynamik.³⁸ Innerhalb der EU haben die von der Europäischen Kommission hervorgebrachten Rechtsnormen und Verordnungen bereits zur Harmonisierung des EU-Binnenmarktes beigetragen. Nationale Interessen können dabei vereinzelt in den Hintergrund geraten, so dass Anpassungsprozesse nicht immer unter dem Wohlwollen der Betriebe umgesetzt werden. Hinzu kommt die Tatsache, dass die Entwicklung der Weltwirtschaft vornehmlich von relativ betrachtet wenigen Großunternehmen (so genannte Global Player) dominiert wird. Politische Entscheidungen richten sich primär an den Interessen dieser Unternehmen aus und weniger an denjenigen der kleinen und mittleren Betriebe. Dabei nutzen diese Großunternehmen die für sie komfortable Ausgangslage in Form günstiger Arbeitskosten und Investitionsbedingungen aus, während die kleinen Betriebe zusätzlich in ihrer Existenz auf dem lokalen Markt bedroht sind.

Gleichwohl bieten sich dem Handwerk trotz der erheblichen Veränderungen durch die Globalisierung auch neue Marktchancen und konkrete Ansatzpunkte für eine Verbesserung der internationalen Marktposition. Dies sollen die folgenden Ausführungen verdeutlichen.

2.3.2 Marktchancen außerhalb

Die Öffnung der Märkte stellt den handwerklichen Betrieben keineswegs nur Gefahren entgegen. Wenn es dem Handwerk gelingt, Anpassungsstrategien zu finden, die flexibel auf wechselnde Anforderungen reagieren, dann kann dieser Wirtschaftsbereich die Auswirkungen der Globalisierung auch als Chance ansehen und nutzen.

Hierzu bedarf es der Förderung und Nutzung des Exportpotenzials, welches in vielen Betrieben bislang in zu geringem Umfang zur Entfaltung kommt. Neben den bereits im Ausland tätigen Unternehmen sind nach Ermittlungen

³⁸ Aufgrund der jüngsten Entwicklungen der Weltwirtschaft in Zeiten der Finanzmarktkrise kann gegenwärtig nicht abgeschätzt werden, in welchem Ausmaß diese besagte Dynamik gebremst wird.

des ifh Göttingen noch weitere 15 Prozent grundsätzlich für Exportgeschäfte geeignet.³⁹ Oftmals hemmen jedoch Sprachschwierigkeiten, bürokratische Hürden, fehlendes Fachpersonal und Informations- und Beratungsdefizite eine Ausweitung des Exportgeschäfts. Allerdings kann die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien einen Beitrag leisten, die Grenzen des wohnortnahen Absatzmarktes zu durchbrechen und überregional bzw. international zu agieren. Hier kann beispielsweise eine aussagekräftige Internetpräsenz für das Zustandekommen überregionaler Kundenkontakte sorgen.

Nochmals sei in diesem Zusammenhang auf die veränderten Nachfrage- bzw. Konsumstrukturen der globalen Gesellschaft hinzuweisen. Durch die weltweite Annäherung der Lebensstile muss das Handwerk künftig die Wünsche der Nachfrager berücksichtigen, indem dienstleistungsintensive Komplettlösungen, wie sie in den Ausführungen zur Tertiarisierung bereits beschrieben worden sind, angeboten werden. In dieser Hinsicht kann es beim deutschen Handwerk nicht darum gehen, die Konkurrenzfähigkeit durch einfache Tätigkeiten zu behaupten, da das Lohnniveau im weltweiten Vergleich als relativ hoch einzustufen ist. Vielmehr kann die Wettbewerbsposition durch die Konzentration auf anspruchsvolle Arbeitsplätze, auf komplexe und hochspezialisierte Arbeitsprozesse und auf Qualitätsprodukte gefestigt werden.⁴⁰

Welche konkreten Anpassungsstrategien schließlich zu einer Realisierung der Marktchancen im Zuge der Globalisierung führen können, wollen wir im folgenden Abschnitt abschließend zusammenfassen.

2.3.3 Implikationen für das Handwerk

Was bereits für die Implikationen hinsichtlich des demografischen und technologischen Wandels galt, erfährt im Rahmen der Globalisierung eine konsequente Fortführung. Der Schlüsselfaktor der Zukunft zeigt sich in der Fähigkeit Wissen aufzunehmen, zu verarbeiten und zu verteilen.⁴¹ Daher erhalten die schulische Bildung sowie die Aus- und Weiterbildung der im Handwerk Beschäftigten ein deutlich höheres Gewicht.

³⁹ Vgl. Müller, K. (2008), S. 36f.

⁴⁰ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2007), S. 55.

⁴¹ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2007), S. 56.

Die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten im Handwerk werden weiter steigen, so dass diese zum "lebenslangen Lernen" motiviert werden müssen. Der Konkurrenzdruck determiniert sich daher nicht länger nur aus dem weltweiten Absatzmarkt, sondern vielmehr aus einem intensiven Innovationswettbewerb um neue Produkte und Dienstleistungen. Der Lebenszyklus dieser Produkte sowie die Halbwertszeit des mit ihnen verbundenen Wissens nehmen dagegen zeitlich betrachtet rapide ab.

Zum Abbau von Exportbarrieren können Sprachkurse der Mitarbeiter beitragen. Auch die Bildung von Kooperationen zwischen inländischen und ausländischen Unternehmen führt zu einer internationalen Ausrichtung und möglichen Synergieeffekten, die durch Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien wesentlich gefördert werden können. Der interkulturellen Mobilität der Mitarbeiter kommt hierbei besondere Bedeutung zu. Da Exporte häufig mit grenzüberschreitenden Dienstleistungen verbunden sind, müssen Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung im Ausland beispielsweise bei Installationen, Montagen und Wartungen vor Ort anbieten. Ein sicherer Umgang mit der dort gesprochenen Sprache und mit der vorherrschenden Lebensart erleichtert dabei die Interaktion mit ausländischen Kunden erheblich.

Zweifellos werden durch die Globalisierung die Wettbewerbsverhältnisse auf den heimischen Märkten intensiviert und Nachfragestrukturen verändert. Die Konkurrenz wird daher für die handwerklichen Betriebe auf ehemals von ihnen dominierten Märkten härter, indem ausländische Anbieter in diese vordringen. Werden jedoch wirksame Anpassungsstrategien gefunden und umgesetzt, so bieten sich dem Handwerk realistische Chancen, Marktanteile zu sichern und auszubauen.⁴²

⁴² Vgl. Müller, K. (1999), S. 217f.

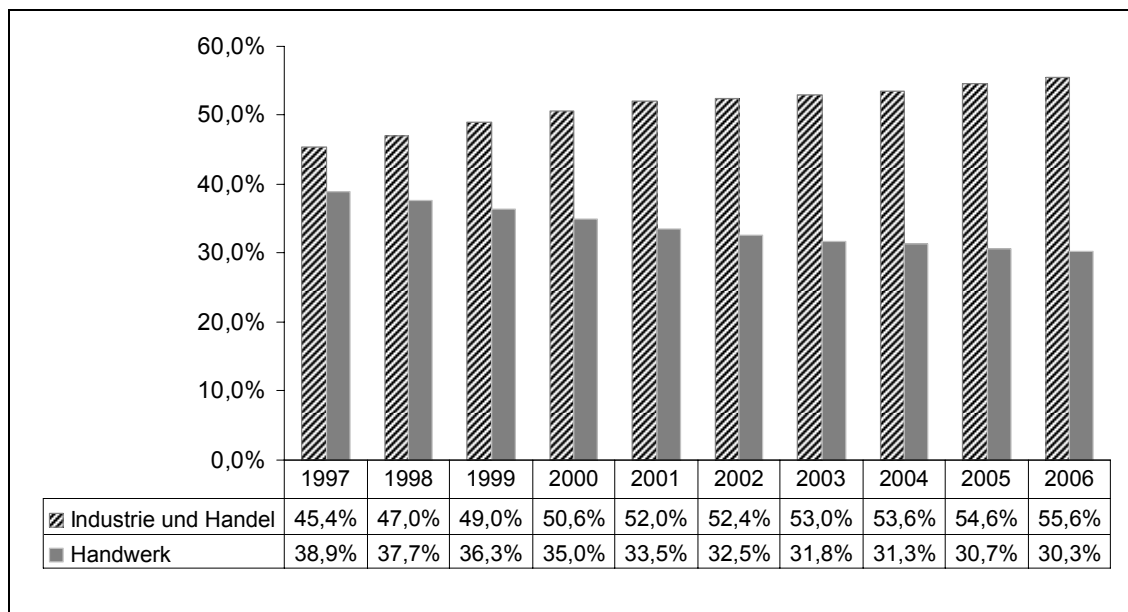
3. Ausbildung im Handwerk

3.1 Einleitende Bemerkungen

3.1.1 Problemstellung

Das Handwerk leistet traditionell einen quantitativ hohen Beitrag zur beruflichen Erstausbildung junger Schulabsolventen in Deutschland. Dennoch hat es nicht unerhebliche Anteile an der gesamtwirtschaftlichen Ausbildungsleistung zugunsten des Bereichs Industrie und Handel einbüßen müssen. Verzeichnete das Handwerk im Jahr 1997 noch einen Lehrlingsbestand von 630.904, so sank dieser bis zum Jahr 2006 auf 476.615. Der Bereich Industrie und Handel konnte im gleichen Zeitraum einen Zuwachs von 736.284 auf 872.804 Auszubildende verbuchen. Die Abb. 3.1 spiegelt die kontinuierliche Spreizung der anteiligen Ausbildungsleistung der beiden größten Ausbildungsbereiche wider.

Abb. 3.1: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1997 bis 2006



ifh Göttingen

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008), eigene Berechnungen.

Die Prognosen der Schüler- und Absolventenzahlen (vgl. Kapitel 2) haben gezeigt, dass ein Trend zu höheren Schulabschlüssen erkennbar ist. Umso bemerkenswerter ist es daher, dass sich die Qualifikationsstruktur der Ausbildungsanfänger im Handwerk in den vergangenen Jahren als recht stabil erwiesen hat. Folgende Darstellung soll dies verdeutlichen:

Tab. 3.1: Anteile der Schulabschlüsse in Deutschland und Vorbildung der Ausbildungsanfänger im Handwerk (1996 und 2006)

Angaben in Prozent	Deutschland		Handwerk	
	1996	2006	1996	2006
Hauptschulabschluss	30,8	26,6	45,7	46,4
Realschulabschluss	36,9	40,3	30,5	30,2
Abitur	24,1	25,7	5,1	4,8
sonstige	8,3	7,4	18,7	18,6
gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), eigene Berechnungen.

Tab. 3.1 zeigt die Anteile der Schulabschlüsse und die Vorbildung der Auszubildenden des Handwerks in den Jahren 1996 und 2006. Der Anteil der Hauptschulabschlüsse ist in Deutschland in diesem Zeitraum von 30,8 Prozent auf 26,6 Prozent zurückgegangen; die Zahl der abgeschlossenen Abiturprüfungen erfuhr zugleich einen Zuwachs von 24,1 Prozent auf 25,7 Prozent. Das Handwerk weist derartige Entwicklungen hingegen nicht auf. So konnte der Anteil der Hauptschulabsolventen noch leichte Zuwächse verbuchen; der Anteil der Abiturienten sank dagegen leicht von 5,1 Prozent auf 4,8 Prozent.

Zur Diskussion um den zukünftig benötigten Typ von Schulabsolventen im Handwerk trägt eine Studie von Mendius bei, die sich mithilfe einer im Jahr 2001 durchgeführten Expertenbefragung den Problemen der demografischen und technologischen Herausforderungen widmet. Hierbei erwarten die Experten bis zum Jahr 2010, dass weiterhin der Hauptschulabschluss den höchsten Anteil aller Schulabschlüsse der Auszubildenden im Handwerk darstellen werde. Ein hoher Anteil der Befragten erwartet jedoch gleichzeitig einen erheblichen Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften für das Handwerk.⁴³

Die Gründe für den hohen Zustrom von Hauptschülern bei einem geringen Anteil an Abiturienten sind vielfältig und positionell unterschiedlich. So führen

⁴³ Vgl. Mendius, H. G. (2003), S. 27f.

Handwerksbetriebe oftmals an, dass höher qualifizierte Jugendliche die Ausbildung lediglich als Zwischenstopp ansehen und im Anschluss ein Studium aufnehmen. Auch geht von Abiturienten ein höheres Konfliktpotenzial aus, was in seinem kritischen Denken im Zusammenhang mit den Arbeitsprozessen begründet liegt. Ebenso wird die These vertreten, dass Handwerksbetriebe den Bedarf an höher Qualifizierten noch nicht verinnerlicht haben und sie sich bislang mit ausreichend qualifizierten Mitarbeitern ausgestattet sehen.⁴⁴

Gerade dem Handwerk gelingt es selbst bei einem Überangebot auf dem Ausbildungsmarkt oftmals nicht, qualifizierte und motivierte Jugendliche für sich zu gewinnen. Zudem fällt es den Betrieben zusehends schwerer, leistungsstarke Ausbildungsabsolventen dauerhaft an das Handwerk zu binden, um von den Ausbildungsinvestitionen zukünftig profitieren zu können. Hierfür darf allerdings nicht ausschließlich die demografische Entwicklung als Grund angeführt werden, denn veränderte Präferenzstrukturen der potenziellen Auszubildenden vom gewerblichen hin zum Dienstleistungs- und kaufmännischen Bereich leisten ebenso einen Beitrag zur unzureichenden Versorgung des Handwerks mit qualifizierten Bewerbern. Die Veränderung der Präferenzen lässt sich wiederum mit der vergleichsweise defizitären Wettbewerbsposition des Handwerks auf dem Ausbildungsmarkt begründen.⁴⁵

Ein Ausdruck ernsthafter Störungen in der Qualität des Ausbildungsverhältnisses ist der vorzeitige Abbruch der Ausbildung.⁴⁶ Trotz eines leicht zu verzeichnenden Rückgangs der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in den vergangenen vier Jahren liegt ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2006 mit 24,9 Prozent im Handwerk deutlich über dem Anteil im Bereich Industrie und Handel mit 18,6 Prozent (siehe Tab. 3.2). Dabei ist zu konstatieren, dass die Gefahr eines Ausbildungsabbruchs speziell im ersten Ausbildungsjahr besonders hoch ist. Im Jahr 2006 entfielen 44,7 Prozent aller vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge im Handwerk auf die erste Phase der Lehrzeit (siehe Tab. 3.3).

⁴⁴ Vgl. Dürig, W. (1998), S. 74.

⁴⁵ Vgl. Mendius, H. G. (2001), S. 27f.

⁴⁶ Vgl. Baethge, M. (2007), S. 32.

Tab. 3.2: Neu abgeschlossene und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge

	Industrie und Handel			Handwerk		
	neu abgeschlossen	vorzeitig gelöst	Anteil in Prozent	neu abgeschlossen	vorzeitig gelöst	Anteil in Prozent
2002	305.003	71.039	23,3	177.042	59.272	33,5
2003	309.687	63.628	20,5	171.789	50.622	29,5
2004	319.455	60.171	18,8	171.076	48.168	28,2
2005	319.029	59.450	18,6	162.813	43.081	26,5
2006	336.663	62.530	18,6	168.880	41.986	24,9

ifh Göttingen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007), eigene Berechnungen.

Tab. 3.3: Ausbildungszeitpunkt der vorzeitigen Vertragslösungen im Jahr 2006

	Industrie und Handel		Handwerk	
	vorzeitig gelöst	Anteil in Prozent	vorzeitig gelöst	Anteil in Prozent
1. Ausbildungsjahr	33.562	53,7	18.752	44,7
2. Ausbildungsjahr	19.786	31,6	13.167	31,4
3. Ausbildungsjahr	8.804	14,1	8.600	20,5
4. Ausbildungsjahr	378	0,6	1.467	3,5
gesamt	62.530	100,0	41.986	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007), eigene Berechnungen.

Es ist primär die Aufgabe der empirischen Analyse, die Gründe für dieses erhöhte Gefahrenpotenzial zu untersuchen. Dennoch halten wir an dieser Stelle fest, dass offenbar unterschiedliche Erwartungen der Vertragsparteien aufeinandertreffen, die vor Antritt der Lehrzeit nicht in ausreichendem Maße Gegenstand der im Auswahlprozess geführten Gespräche gewesen sein dürften.⁴⁷

⁴⁷ Es muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass für eine vorzeitige Vertragslösung nicht zwangsläufig ein Ausbildungsabbruch ursächlich gewesen

Die Entscheidung des Unternehmens für eine Ausbildungsbeteiligung ist letztlich das Ergebnis der Gegenüberstellung von Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung. Hierbei spielen drei Nutzendimensionen eine zentrale Rolle, die weniger auf die Erreichung kurzfristiger Erträge der Ausbildung angelegt sind, sondern vielmehr strategisch ausgerichtete Unternehmensziele verfolgen.⁴⁸ So leistet die Ausbildungsaktivität einen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, um sich auf diese Weise vom externen Arbeitsmarkt unabhängig machen zu können. Die Qualifizierung junger Nachwuchskräfte dient zur Eigenvorsorge und somit als Absicherung von qualifikatorischen Risiken. Des Weiteren trägt die Ausbildungsleistung zur Förderung des Images bei. Insbesondere das Handwerk verspricht sich von derartigen Reputationsgewinnen nützliche Effekte, zumal die handwerklichen Betriebe häufig in soziale Netzwerke eingebunden sind und daher die Ausbildungsleistung vom regionalen Umfeld öffentliche Anerkennung genießt. Letztlich resultiert die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe auch aus einem traditionellen Selbstverständnis. Die Weitergabe des beruflichen Fachwissens und die Verantwortung für die Zukunftssicherung des Handwerks gelten als branchentypisch und sind oftmals verankert in der Philosophie des Unternehmens. In der Literatur wird jedoch auch häufig die Meinung vertreten, dass Handwerksbetriebe nach produktionstheoretischen Motiven agieren, wonach Auszubildende direkt in den Leistungserstellungsprozess eingebunden werden, um kurzfristige Erträge zu erwirtschaften.⁴⁹

Neben der bereits beschriebenen qualitativen Dimension tritt hinsichtlich der unzulänglichen Arbeitskräfteversorgung im Handwerk auch eine quantitative Dimension, die zum einen die dem Handwerk nachgesagte Ausbildung über Bedarf und zum anderen die hohe Abwanderung nach Beendigung der Ausbildung beinhaltet.

Das Handwerk kann aufgrund der branchenübergreifenden Mobilität seiner Mitarbeiter nicht zu einem geschlossenen berufsfachlichen Markt gezählt

sein muss. Die Gründe für eine Lösung des Ausbildungsverhältnisses können auch auf die wirtschaftliche Lage, auf Fusionen oder auch Insolvenzen zurückzuführen sein. Dennoch verbinden sich mit einer vorzeitigen Vertragslösung in der Regel negative Auswirkungen sowohl für den Ausbildungsbetrieb als auch für die Auszubildenden selbst. Siehe auch Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2007), S. 135.

⁴⁸ Vgl. Beicht, U. u. a. (2004), S. 228ff.

⁴⁹ Vgl. Niederalft (2004).

werden. Infolge der Nachfrage aus anderen Branchen haben sich Fachkräfte vom Handwerk abgewendet, um verstärkt in der Industrie oder im Dienstleistungssektor als un- und angelernte Arbeitskräfte tätig zu sein. Aufgrund dieser Abwanderungsbewegungen, wie sie in Kapitel 4 weiter untersucht werden, entsteht im Handwerk ein Fachkräftedefizit sowie der Bedarf, die handwerkliche Ausbildung auszuweiten, um die Abwanderungen kompensieren zu können.

Die Ausweitung der Ausbildung mit dem vorrangigen Ziel der Sicherstellung des quantitativen Nachwuchskräftebedarfs hat jedoch in der Vergangenheit nicht zu einer Lösung der beschriebenen Probleme im Handwerk geführt. Vielmehr konnte die Ausbildung über den tatsächlichen Bedarf nur unter Rückgriff auf Auszubildende mit geringen Qualifikationsvoraussetzungen erfolgen.⁵⁰ Dies vollzog sich nicht zuletzt aufgrund der schwachen Wettbewerbsposition des Handwerks auf dem Ausbildungsstellenmarkt.

Der Weg in die Wissensgesellschaft stellt einen grundlegenden Veränderungsbedarf an die personalpolitische Ausrichtung der Betriebe. Die aktuellen Trends haben gezeigt, dass die demografische Entwicklung der kommenden Jahre die Lösung der Probleme hinsichtlich der Fachkräftesicherung keineswegs erleichtern werden. Die sinkende Zahl der 16- bis 20-Jährigen und der Rückgang der Schulabsolventen werden für einen intensiven Wettbewerb um Nachwuchskräfte sorgen. Daher darf sich das Handwerk den durch die demografische Entwicklung hervorgerufenen Veränderungen nicht teilnahmslos hingeben. Vielmehr wird es darum gehen, einer defizitären Positionierung auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Zudem muss der Schwerpunkt der personalpolitischen Ausrichtung in Zukunft weniger in der quantitativen Dimension ihren Schwerpunkt finden, denn allein eine hohe Zahl an Auszubildenden kann kein Garant für eine erfolgreiche Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte sein.

Nun stellt sich folgerichtig die Frage, welche Maßnahmen letztlich zu einer erfolgreichen Umsetzung führen werden. Es geht darum, wie es dem Handwerk gelingen kann, sich qualitativ von anderen Branchen im positiven Sinne absetzen zu können. In diesem Kapitel der Studie wird argumentiert, dass grundlegende Vorteile beim Wettbewerb um gute Nachwuchskräfte durch die

⁵⁰ Vgl. Mendius, H. G. (2001), S. 27f.

Erhöhung der Attraktivität der handwerklichen Ausbildung erreicht werden können.

Die Umsetzung der Rekrutierung motivierter und leistungsstarker Nachwuchskräfte durch eine Erhöhung der Ausbildungsattraktivität stellt einen logischen, wenngleich auf den ersten Blick schlichten, Zusammenhang dar. Dennoch sind die Determinanten der Ausbildungsattraktivität keineswegs über alle Schulabschlüsse hinweg homogen, was die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zeigen werden. Vielmehr ist es vonnöten, zu erforschen, wie einzelne Facetten der handwerklichen Ausbildung auf die Jugendlichen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen wirken. Die Analyse des Berufswahlverhaltens, der wahrgenommenen Ausbildungszufriedenheit sowie der beruflichen Perspektive nach Beendigung der Ausbildung steht daher im Fokus unserer empirischen Untersuchung. Eine Beantwortung der Frage nach einer gegebenenfalls notwendigen intensiveren Einbindung höher Qualifizierter lässt sich daher nur dann klären, wenn man die unterschiedlichen Denkweisen und Motive sowie das Entscheidungsverhalten der Jugendlichen ergründet. Dies soll die primäre Aufgabe der nun folgenden Untersuchung sein.

Bevor wir uns dieser Analyse widmen, möchten wir zunächst einen kurzen Überblick der bereits bestehenden Literatur voranstellen, die sich mit ähnlichen Fragestellungen auseinandersetzt.

3.1.2 Stand der Literatur

In der Handwerksliteratur greifen insbesondere zwei Studien den Aspekt der Ausbildungsattraktivität auf:

Jaudas u. a. beschäftigen sich mit den subjektiven Perspektiven, Motiven und Erfahrungen der Auszubildenden mittels qualitativer Interviews an drei verschiedenen Berufsschulen. In die Analyse fließen Ausbildungsaspekte mit ein, die bei der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle ansetzen und mit der Übernahmechance nach der Ausbildung abschließen. Somit konkretisiert sich ein Bild darüber, von welchen Erwartungen und Motiven sie im Vorfeld der Ausbildung geleitet werden und inwieweit die wahrgenommenen Erfahrungen im betrieblichen Alltag die Ausbildungszufriedenheit und Zukunftsplanungen determinieren.

Wenngleich der inhaltliche Ansatz dieses Kapitels dem von Jaudas u. a. ähnelt, so wählen wir ein anderes methodisches Vorgehen. Die quantitative Befragung von Auszubildenden erlaubt es uns, Befragungsinhalte zusätzlich nach Schulabschlüssen zu differenzieren. Vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf dem Bildungsmarkt bzw. der Einflüsse technologischer Entwicklungen bedarf es zur Beantwortung der Frage nach der Zukunftsfähigkeit des Handwerks einer solchen Unterscheidung.

Einen Ergebnisüberblick der Befragung durch Jaudas u. a. gewährt die Übersicht 3.1.

Übersicht 3.1: Ergebnisüberblick

Ausbildungsaspekt	Befund	Folgen
Lehrstellensuche	kein strukturiertes Auswahlverfahren seitens des Ausbildungsbetriebs	Reduzierung der Chancen qualifizierte Auszubildende zu finden
Motivation	mangelndes Interesse des Ausbildungsbetriebs für die Leistungen in der Berufsschule/Lehrgänge	Motivation des Auszubildenden muss durch Ausbildungsbetriebe mittels eines intensiveren persönlichen Umgangs erhöht werden
Abdeckung vorgesehener Ausbildungsinhalte	Auszubildende "laufen" oft nur mit	zunächst Unterforderung, schließlich inhaltliche Defizite in Bezug auf Abschlussprüfung
Verbindung von theoretischem und praktischem Wissen	fehlende zeitliche und inhaltliche Abstimmung theoretischen und praktischen Wissens	Überforderung gerade bei lernschwachen Schülern
Berufsschule	Eigenverantwortliches Lernen steht im Vordergrund; Lernstoff stellt hohe Ansprüche	Überforderung gerade bei lernschwachen Schülern
Übernahme nach der Ausbildung	Unwissenheit hinsichtlich einer Übernahme bis kurz vor Beendigung der Ausbildung	fehlende Zukunftsperspektiven; mögliche Karrierewege nicht erkennbar

ifh Göttingen

Quelle: Jaudas u. a. (2004), S. 119ff., eigene Darstellung.

Die einzelnen Befunde in der Übersicht 3.1 und die daraus resultierenden Folgen wirken je nach Schulabschluss in unterschiedlichem Ausmaß auf die Auszubildenden ein. Dies gilt insbesondere für die Anforderungen in der Berufsschule als auch für die anschließende Verknüpfung des in der Berufsschule erlernten theoretischen Wissens mit der praktischen Anwendung. Des Weiteren stehen die Defizite im Bereich der Motivationsfähigkeit der Betriebe wie auch die bis kurz vor Beendigung der Ausbildung anhaltende Unwissenheit bezüglich einer möglichen Übernahme für eine nicht ausreichende Att-

raktivität einer handwerklichen Ausbildung. Dies gilt insbesondere für Jugendliche mit höherem Schulabschluss.⁵¹

Weist die Studie von Jaudas eher einen personenbezogenen Charakter auf, so geht es bei Dürig u. a. um die äußeren Rahmenbedingungen, in denen eine Ausbildung im Handwerk stattfindet. Die Autoren gehen der Frage nach, warum der Bedarf an höher qualifizierten Jugendlichen in der handwerklichen Ausbildung in den vergangenen Jahren gestiegen ist bzw. noch weiter steigen wird und weshalb es dem Handwerk in der Vergangenheit nicht in ausreichendem Maße gelungen ist, junge Menschen mit (Fach-) Hochschulreife für eine duale Ausbildung in dieser Branche begeistern zu können.

Dabei weisen die Autoren auf den Arbeitsalltag hin, der immer weniger bestimmt wird von gleichartigen Tätigkeiten, sondern vielmehr von komplexen Aufgaben, die handwerkliches Geschick, abstraktes Denkvermögen sowie die Fähigkeit zur Kommunikation mit Kunden voraussetzen. Dieses veränderte Anforderungsprofil wird in stärkerem Umfang von höher qualifizierten Schulabsolventen erfüllt, da sie im Zuge ihrer schulischen Ausbildung mit diesen Voraussetzungen frühzeitig konfrontiert werden.⁵²

Dass das Handwerk in der Vergangenheit mit dem Trend zu höheren Schulabschlüssen am Bildungsmarkt nicht ausreichend Schritt halten konnte, verdeutlicht die Studie von Dürig u. a. anhand der konstanten Qualifikationsstrukturen der Ausbildungsanfänger im Handwerk bei gleichzeitigem Trend sinkender Hauptschulabschlüsse in den Jahren 1970 bis 2005.⁵³

⁵¹ Selbiges kritisieren Baethge, M. u. a. (2007), indem sie auf die Erhöhung der Unsicherheit für Ausbildungsabsolventen beim Übergang in das Beschäftigungsverhältnis sowie auf die Minderung der Attraktivität des dualen Ausbildungssystems hinweisen.

⁵² Vgl. Dürig, W. u. a. (2004), S. 191.

⁵³ Dürig, W. u. a. (2004) äußern sich bzgl. der Rekrutierung der Schulabgänger geringer Qualifikation unter Berücksichtigung des Trends zu höheren Schulabschlüssen wie folgt: „Das Handwerk hat, so könnte man hier folgern, die "Bildungsrevolution" der 70er Jahre nicht nachvollzogen.“ (S. 193). Anlass für die Bildungsreform der 1960er und 1970er Jahre waren die defizitären Bildungsbeteiligungen des Staates sowie die sozialen Ungleichheiten von Bildungschancen. Die bildungspolitische Debatte wurde insbesondere von Georg Picht durch sein Buch "Die deutsche Bildungskatastrophe" bestimmt. Als Folgen der Bildungsreform sind in erster Linie die Verlängerung der Pflichtschulzeit, die höhere und längere Bildungsbeteiligung und die Höherqualifikation der Bevölkerung zu nennen. Vgl. Hadjar, A. u. a. (2006), S. 27ff.

Thematisiert wird in der Studie zudem das Problem der Eingangsqualifikation der Auszubildenden des Handwerks. Hierbei beziehen sich die Autoren auf die deutlichen Unterschiede zwischen der Verteilung der Schulabsolventen im gesamten Berufsbildungssystem und dem Handwerk. Unbestritten ist der hohe volkswirtschaftliche Beitrag zur Minderung der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland dank der hohen Ausbildungsaktivität des Handwerks. Es bietet Jugendlichen berufliche Perspektiven, die erhebliche schulische Defizite aufweisen oder aus einem sozial schwachen Umfeld stammen. Gleichwohl muss jedoch auch auf die Gefahren hingewiesen werden, die sich aus betrieblichen Gesichtspunkten bei der Rekrutierung gering qualifizierter Jugendlicher ergeben. Um die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftssicherung des Handwerks zu wahren, bedarf es demnach junger Nachwuchskräfte, die dem gesellschaftlichen und technischen Wandel mit abstraktem und theoretischem Denkvermögen entgegentreten können. Den zwangsläufigen Verschiebungen im Anforderungsprofil können hierbei in stärkerem Ausmaß Absolventen höherer Schulabschlüsse nachkommen.⁵⁴

Unsere Studie erhebt den Anspruch, beide hier dargestellten Ansätze miteinander zu verknüpfen. Die Aufdeckung verhaltensgesteuerter, personenbezogener Phänomene soll unter Berücksichtigung der sich vollziehenden strukturellen Veränderungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt bewertet werden, um hieraus Handlungsempfehlungen für alle an der Ausbildung beteiligten Akteure ableiten zu können.

3.1.3 Forschungsfragen und -ziele

In diesem Kapitel verfolgen wir das Ziel, die Wirkungszusammenhänge zwischen der Berufsfindung, der Ausbildungszufriedenheit und den Verbleibsperspektiven bzw. Mobilitätspfaden näher zu untersuchen.

Forschungsbedarf besteht in der Gegenüberstellung der Denkweisen von gering und höher qualifizierten Schulabsolventen in Form quantitativer Daten. In dieser Hinsicht unterscheidet sich unsere Studie von den Ausarbeitungen nach Jaudas u. a., die als Grundlage ihrer Ergebnisse durchgeführte Interviews verwenden. Darüber hinaus verfolgen wir mit der Datenerhebung ebenfalls das Ziel, Probleme zu untersuchen, die unmittelbar aus der Rekru-

⁵⁴ Vgl. Dürig, W. u. a. (2004), S. 191.

tierung von gering qualifizierten Jugendlichen im Handwerk resultieren. Hierzu zählen beispielsweise die mangelnde Berufswahlvorbereitung und der damit einhergehende vorzeitige Ausbildungsabbruch.

Vor dem Hintergrund des demografischen und technologischen Wandels muss die Untersuchung der Frage nachgehen, ob entsprechende Indizien vorliegen, die für die Notwendigkeit einer intensiveren Rekrutierung höher qualifizierter Auszubildender im Handwerk sprechen.

Zur Schaffung einer höheren Transparenz in der handwerklichen Ausbildung zwischen Ausbildern, Auszubildenden, Berufsschulen und Handwerkskammern, bedarf es einer Aufdeckung grundlegender Probleme und Fehlentwicklungen in der Durchführung der Ausbildung. Hierzu können in erster Linie die Aussagen der wichtigsten Protagonisten - die Auszubildenden - einen wesentlichen Beitrag leisten, zumal ihre Vorstellungen und Entscheidungen für die Zukunftsfähigkeit des Handwerks maßgeblich sind.

3.2 Empirische Untersuchungen

3.2.1 Untersuchungskonzept und methodisches Vorgehen

Primäres Anliegen der empirischen Untersuchung war es, die Befragung der jugendlichen Auszubildenden des Handwerks in einer für alle Befragten einheitlichen Umgebung durchführen zu können. Als mögliche Orte der Befragung schieden somit die Ausbildungsbetriebe aus, da in ihren Räumlichkeiten und unter Berücksichtigung der Störung des Betriebsablaufs eben jene einheitliche Umgebung nicht gewährleistet werden konnte. Die Befragung wurde schließlich im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, im Förderungs- und Bildungszentrum der Handwerkskammer Hannover sowie im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer Hildesheim-Süd-niedersachsen im Rahmen der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Zeitraum von Mitte Juni bis Anfang Juli 2008 durchgeführt. Die Befragung erfolgte mittels eines Fragebogens, der von den Auszubildenden während der Lehrgänge an den genannten Orten bearbeitet wurde. Dieses gewählte Verfahren führte zu einem Rücklauf von 683 ausgefüllten Fragebögen.

Die durchschnittliche Bearbeitungszeit betrug 22,8 Minuten. 73,2 Prozent der befragten Auszubildenden beantworteten den Fragebogen innerhalb eines Zeitraums von 25 Minuten. Ähnliche Ergebnisse in Bezug auf die Bearbei-

tungszeit ergaben die zuvor durchgeführten Pretests. Unter Berücksichtigung dieser zeitlichen Aspekte wurden schließlich diejenigen Probanden aus der Analyse gestrichen, die mit einer Dauer von unter zehn Minuten erheblich von der breiten Masse abwichen. Bei diesen Fragebögen waren verstärkt Ankreuzmuster oder eine drastische Unvollständigkeit zu beobachten, so dass von einer gewissenhaften Auseinandersetzung mit dem Inhalt nicht ausgegangen werden konnte. Um eine Verfälschung des Aussagegehalts der Umfrage zu vermeiden, konnten daher 80 Fragebögen nicht in die Analyse einbezogen werden.

Die zu beantworteten Fragen teilen sich auf in fünf Themenblöcke: Angaben zur Person, Angaben zum Ausbildungsbetrieb, der Weg zum Ausbildungsbetrieb, die Ausbildungszufriedenheit sowie die Zukunftsplanung. Die befragten Jugendlichen stammen aus allen Ausbildungsjahrgängen. Die Analyse der beruflichen Mobilitätspfade beschränkt sich auf diejenigen Probanden, die sich am Ende ihrer Ausbildung befanden.⁵⁵

Abschließen sei darauf verwiesen, dass diese Untersuchung den Anspruch auf Repräsentativität nicht erheben kann.⁵⁶ Die Gründe hierfür werden deutlich bei der Analyse der Strukturdaten unserer Stichprobe im nächsten Abschnitt.

3.2.2 Strukturdaten der Auszubildenden

In die Auswertung der Fragebögen fließen die Angaben von insgesamt 603 Auszubildenden. 46,3 Prozent der Befragten stammen aus dem Bezirk der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade. Der restliche Anteil verteilt sich annähernd gleichmäßig auf die Handwerkskammern Hannover (29,5 Prozent) und Hildesheim-Südniedersachsen (24,2 Prozent). Die Anzahl der befragten Personen innerhalb der Ausbildungsberufe differiert zum Teil er-

⁵⁵ Es wird die Annahme getroffen, dass Auszubildende zu Beginn oder in der Mitte ihrer Lehrzeit deutlich unpräzisere Angaben zu ihren beruflichen Perspektiven machen können als Personen, die sich im letzten Drittel ihrer Ausbildung befinden.

⁵⁶ Diekmann, A. (2006) weist auf die bei Markt- und Forschungsinstituten gerne angepriesene "repräsentative Stichprobe" hin. Diese kann jedoch lediglich als Metapher oder bildhafter Vergleich verstanden werden, da es eine Stichprobe, die sämtliche Merkmalsverteilungen repräsentiert, aus "logischen Gründen" nicht geben kann (Vgl. S. 368).

heblich. Den größten Anteil im Rahmen der Ausbildungsberufe bilden hierbei die Kfz-Mechatroniker mit 171 Befragten, gefolgt von den Anlagenmechanikern für Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik (97 Befragte) und den Metallbauern (73 Befragte).

In der Stichprobe sind männliche Auszubildende deutlich stärker vertreten; sie bilden insgesamt 92,7 Prozent der Befragten. Lediglich in den Berufen des Friseurhandwerks sowie der Verkäufer im Lebensmittelhandwerk haben die weiblichen Lehrlinge einen höheren Anteil. Im Vergleich dazu lag der Anteil der männlichen Auszubildenden im Handwerk im Jahr 2007 bundesweit bei 76,6 Prozent.⁵⁷

Ein Blick auf die Schulabschlüsse der Auszubildenden bestätigt die hohe Einmündung von Hauptschulabsolventen (32,6 Prozent), wenngleich der Anteil der Realschulabsolventen in dieser Stichprobe mit 62,6 Prozent deutlich darüber liegt. Dieser Anteil ist als nicht typisch für das Handwerk zu werten, zumal die Tab. 3.1 (S. 26) die überwiegende Rekrutierung von Hauptschulabsolventen aufgezeigt hat. Der Anteil der Abiturienten beträgt in unserer Stichprobe 3,5 Prozent; bundesweit lag er im Jahr 2006 laut Berufsbildungsbericht bei 4,9 Prozent.⁵⁸

Als besonders hoch erweist sich der Anteil der Realschüler in den Berufen Elektromaschinenbauer (100,0 Prozent), Informationselektroniker (88,5 Prozent) und Elektroniker (78,0 Prozent). Hohe Einmündungsquoten von Hauptschülern finden sich indes bei den Straßenbauern (70,0 Prozent) und Metallbauern (54,2 Prozent).

Hinsichtlich des Alters der Auszubildenden ist seit Jahren ein stetiger Trend hin zum deutlich späteren Beginn einer Berufsausbildung zu beobachten.⁵⁹ In einer Studie von Albers aus dem Jahr 1977 betrug das durchschnittliche Alter der Probanden lediglich 16,5 Jahre. Unter den damals 228 befragten Auszubildenden befanden sich sogar zehn Personen im Alter von 14 Jah-

⁵⁷ Der Anteil berechnet sich aus der Lehrlingsstatistik 2007 des Zentralverbands des Deutschen Handwerks.

⁵⁸ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008), S. 132.

⁵⁹ Brosi, W. (2004), S. 117f. weist in diesem Zusammenhang auf die zeitliche Verschiebung hinsichtlich des Beginns einer Berufsausbildung nach Beendigung der Schule hin. So beabsichtigten beispielsweise 51,0 Prozent der Hauptschulabgänger im Jahr 2003 erst nach einer Zwischenphase (z.B. berufliche Vollzeitschule) den Beginn einer Berufsausbildung.

ren.⁶⁰ Laut Berufsbildungsbericht stieg das Durchschnittsalter der Lehrlinge auf 19,6 Jahre im Jahr 2006.⁶¹ Mit 20,1 Jahren liegt das durchschnittliche Alter der handwerklichen Auszubildenden in der vorliegenden Stichprobe nochmals über dem letzten Wert, was mit dem überdurchschnittlich hohen Anteil der Realschulabsolventen zu erklären sein dürfte.

Die Strukturdaten der befragten Auszubildenden sind in der Tabelle 3.4 noch einmal zusammengefasst dargestellt.

⁶⁰ Vgl. Albers, H.-J. (1977), S. 180.

⁶¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008), S. 139. Angegeben ist das Durchschnittsalter der Schülerinnen und Schüler an Berufsschulen im Schuljahr 2006/2007.

Tab. 3.4: Strukturdaten der Auszubildenden

	HWK				Geschlecht (Prozent)		Schulabschluss (Prozent)				Nationalität (Prozent)			Durchschnittsalter
	BS	H	H-SÜDNDS	Gesamt	m	w	kein Abschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Abitur	deutsch	andere		
I. BAUHAUPT	0	5	27	32	100,0	0,0	0,0	50,0	40,7	9,4	96,9	3,1	20,4	
Maurer	0	5	8	13	100,0	0,0	0,0	53,8	46,2	0,0	100,0	0,0	19,5	
Straßenbauer	0	0	10	10	100,0	0,0	0,0	70,0	20,0	10,0	90,0	10,0	21,4	
Zimmerer	0	0	9	9	100,0	0,0	0	22,2	55,6	22,2	100,0	0,0	20,7	
II. AUSBAU	104	77	37	218	97,3	2,7	1,4	30,7	64,7	3,2	97,7	2,7	20,0	
Anlagenmechaniker für Sanität-, Heizungs- und Klimatechnik	58	27	12	97	100,0	0,0	1,0	34,0	61,9	3,1	95,9	4,1	19,8	
Elektroniker	11	28	11	50	98,0	2,0	0,0	18,0	78,0	4,0	98,0	2,0	20,1	
Informationselektroniker	20	0	6	26	100,0	0,0	0,0	11,5	88,5	0,0	100,0	0,0	20,1	
Holzbearbeiter	0	3	0	3	100,0	0,0	33,4	33,3	33,3	0,0	100,0	0,0	21,0	
Maler und Lackierer	1	9	0	10	70,0	30,0	10,0	40,0	50,0	0,0	100,0	0,0	21,1	
Tischler	14	10	8	32	93,8	6,2	0,0	53,1	40,6	6,3	100,0	0,0	19,8	
III. GEWERBLICHER BEDARF	58	31	17	106	99,0	1,0	1,9	44,9	52,3	0,9	95,3	4,7	19,9	
Elektromaschinenbauer	0	10	0	10	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	90,0	10,0	20,4	
Feinwerkmechaniker	3	3	14	20	100,0	0,0	0,0	30,0	65,0	5,0	100,0	0,0	20,5	
Konstruktionsmechaniker	1	2	0	3	100,0	0,0	0,0	66,7	33,3	0,0	100,0	0,0	20,0	
Metallbauer	54	16	3	73	98,6	1,4	2,7	54,2	43,1	0,0	94,5	5,5	19,6	
IV. KFZ	108	65	36	209	94,2	5,3	1,0	24,2	70,5	4,3	92,8	8,1	20,2	
Fahrzeugaackierer	7	0	13	20	85,0	15,0	5,0	45,0	35,0	15,0	95,0	5,0	21,4	
Karosserie- und Fahrzeugbauer	18	0	0	18	100,0	0,0	0,0	29,4	70,6	0,0	88,9	11,1	19,0	
Kfz-Mechatroniker	83	65	23	171	94,7	5,3	0,6	21,2	74,7	3,5	93,0	7,0	20,2	
V. NAHRUNG	0	0	21	21	52,4	47,6	0,0	47,7	47,6	4,8	90,5	9,5	19,7	
Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk	0	0	12	12	16,7	83,3	0,0	41,7	58,3	0,0	83,3	16,7	19,7	
Fleischer	0	0	9	9	100,0	0,0	0,0	55,6	33,3	11,1	100,0	0,0	19,8	
VI. GESUNDHEIT														
keine Berufe in der Umfrage vertreten														
VII. PERSÖNLICHE DIENSTLEISTUNG	9	0	8	17	11,8	88,2	6,2	31,3	62,5	0,0	75,0	25,0	20,4	
Friseur	9	0	8	17	11,8	88,2	6,2	31,3	62,5	0,0	75,0	25,0	20,4	
GESAMT	279	178	146	603	92,7	7,3	1,3	32,6	62,6	3,5	94,7	5,3	20,1	

ift Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Südniedersachsen, eigene Berechnungen

3.2.3 Strukturdaten der Ausbildungsbetriebe

Die Auszubildenden des Handwerks stammen erwartungsgemäß zum großen Teil aus Kleinst- und Kleinunternehmen (81,9 Prozent). Die Ausbildungsquote gibt das Verhältnis der Auszubildenden zur Gesamtbeschäftigtenzahl⁶² an. Sie liegt bei 31,6 Prozent in Kleinstunternehmen und beträgt in Großunternehmen lediglich 3,85 Prozent (siehe Tab. 3.5). Diese Zahlen lassen auf unterschiedliche Voraussetzungen innerhalb der Betriebsgrößen in Bezug auf die Betreuung und Einbindung der Auszubildenden in den Produktionsprozess schließen. Werden die Auszubildenden in Großbetrieben unter anderem in eigenen Lehrwerkstätten ausgebildet, so sind die Lehrlinge in Kleinst- und Kleinbetrieben zumeist schon sehr früh in die tatsächliche Leistungserstellung eingebunden.

Tab. 3.5: Unternehmensgröße und Ausbildungsquoten

	Ausbildungsbetriebe				Prozent	Ausbildungsquote
	BS	H	HI-SÜDNDS	gesamt		
Kleinstunternehmen ¹	86	48	54	188	31,6	0,30
Kleinunternehmen ²	147	88	64	299	50,3	0,20
mittleres Unternehmen ³	30	27	16	73	12,3	0,13
Großunternehmen ⁴	13	12	10	35	5,9	0,04
GESAMT	276	175	144	595	100,0	0,21

ifh Göttingen

¹ bis 9 Beschäftigte

² 10 bis 49 Beschäftigte

³ 50 bis 249 Beschäftigte

⁴ 250 und mehr Beschäftigte

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Südniedersachsen, eigene Berechnungen.

Mendius greift in diesem Zusammenhang in einer Expertenbefragung den Aspekt der "Überausbildung im Handwerk" auf, indem er die Frage stellt, ob das Handwerk auch in Zukunft über den Bedarf hinaus ausbilden werde. 83,0 Prozent der befragten Betriebe gehen danach von einer Fortsetzung der Überausbildung aus und begründen dies mit der Sicherung des quantitativen

⁶² Bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl werden Auszubildende nicht berücksichtigt. Vgl. hierzu auch Brockmann, H. (2005), S. 40.

Nachwuchskräftebedarfs, mit der Erhöhung der Auswahl an qualifizierten Fachkräften und schließlich mit dem produktiven Einsatz der Auszubildenden im beruflichen Alltag.⁶³ Letzteres dürfte insbesondere für kleinere Betriebe einen Anreiz für eine Ausbildungsaktivität darstellen, wenngleich eine Übernahme nach Beendigung der Ausbildung zunächst nicht in die mittel- bis langfristige Personalplanung einfließen wird.

3.2.4 Berufsfindung und Ausbildungsplatzsuche

In diesem Abschnitt geht es um den Berufsfindungsprozess. Ein besonderes Augenmerk richten wir hierbei auf die Bedeutung der Bewerbungsintensität des Auszubildenden sowie auf den Beitrag der Schule zur Berufsvorbereitung der Schulabgänger.

Der Eintritt in die Berufsausbildung stellt für viele Jugendliche in Deutschland den Beginn ihres Berufslebens dar. Bezogen auf die durchschnittliche Jahrgangsstärke der bildungsrelevanten Altersgruppen mündeten im Jahr 2006 59,2 Prozent der Jugendlichen in eine duale Berufsausbildung ein.⁶⁴ Trotz eines beobachtbaren Ausbildungsrückgangs in den Jahren 2000 bis 2006 bedeutet die Berufsausbildung speziell für Haupt- und Realschulabsolventen einen sinnvollen Start in den beruflichen Alltag.⁶⁵

Dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages geht in der Regel eine ausgiebige Suche nach einem entsprechenden Lehrbetrieb voraus. Die Intensität, mit der diese Suche geführt wird, fällt bei den potenziellen Lehrlingen individuell unterschiedlich aus. Endet das Bewerbungsverfahren mit dem erfolgreichen Abschluss eines Ausbildungsvertrages, so mag die Freude hierüber sowohl beim Auszubildenden als auch in dessen familiären Umfeld eine erleichternde Wirkung erzeugen.

Das geglückte Zusammenkommen zwischen Ausbilder und Auszubildendem (*match*) darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass gerade zu Beginn der Ausbildung gesetzte Erwartungen möglicherweise nicht erfüllt werden und Frust, Ärger und Desinteresse sich als ständige Begleiter während der Lehre erweisen können. Ausbildungsabbrüche sind das Resultat solcher auf

⁶³ Vgl. Mendius, H. G. (2003), S. 150f.

⁶⁴ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2007), S. 92f.

⁶⁵ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2007), S. 93.

Missverständnissen beruhenden Ausbildungsverhältnisse, die sich in erster Linie als Folge unvollständiger Informationen ergeben.⁶⁶

Innerhalb der Berufsfindung bedarf es daher einer Überprüfung, inwieweit die individuelle Intensität der Ausbildungsplatzsuche der Auszubildenden und der Umfang der Auswahlmechanismen der ausbildenden Betriebe zu einer erfolgreich verlaufenden Ausbildung beitragen können. Des Weiteren interessiert uns die Frage, ob hinsichtlich der Berufswahlvorbereitung grundlegende Unterschiede zwischen den verschiedenen Schulabschlüssen bestehen und welche Ursachen diesen Differenzen zugrunde liegen könnten.

Der Weg zum Ausbildungsberuf und persönliche Motive

Die erste Voraussetzung für die Wahl eines Ausbildungsberufes ist das geweckte Interesse für die vermittelten Inhalte während der Ausbildung. In Tab. 3.6 werden die unterschiedlichen Wege zum Ausbildungsberuf dargestellt. Hierbei fällt auf, dass das Betriebspraktikum einen hohen Stellenwert für die später getroffene Berufswahl einnimmt. Für nahezu die Hälfte aller Befragten (47,6 Prozent) gilt das Praktikum als Entscheidungshilfe im Berufsfindungsprozess.

Die Anteile nehmen mit steigendem Schulabschluss ab, so dass insbesondere Schulabgänger ohne Abschluss (62,5 Prozent) sowie Hauptschulabsolventen (55,7 Prozent) von diesem Angebot erheblich profitieren. Für Abiturienten spielt das Praktikum hingegen eine untergeordnete Rolle. Sie berufen sich eher auf eigene Vorstellungen über das Berufsleben gepaart mit elterlichen Einflüssen. Der Grund für die hohe Bedeutung des Praktikums bei gering qualifizierten Schulabgängern lässt sich in der Loslösung von den Schulnoten finden. Während des Praktikums bietet sich den Schülern die Gelegenheit, die eigenen praktischen Fähig- und Fertigkeiten dem Betrieb gegenüber zu signalisieren, fernab der ansonsten im Mittelpunkt des Schul-

⁶⁶ Die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf bzw. -betrieb fällt auf Grundlage zahlreicher Nichtlohncharakteristika. Diese lassen sich unterteilen in Inspektions- und Erfahrungsgüter. Erstere können vom Ausbildungsplatzsuchenden noch durch eigene Recherche im Vorfeld bewertet werden. Letztere lassen sich erst durch direkte Erfahrungen am Arbeitsplatz identifizieren. Insbesondere die Erfahrungsgüter, zu denen die Aufstiegsperspektiven, Arbeitsbedingungen und das Betriebsklima gezählt werden können, tragen zum Umfang der unvollständigen Informationen erheblich bei. Vgl. hierzu Sesselmeier, W. und Blauermel, G. (1998), S. 92f.

alltags stehenden Noten. Es ist daher zu konstatieren, dass Betriebs- und Praxistage in den achten und neunten Schuljahrgängen den Schülern nicht nur Einblicke in die Arbeitswelt vermitteln, sondern oftmals den Weg in eine handwerkliche Berufsausbildung ebnen. Dies gilt in besonderem Maße für die Hauptschüler.⁶⁷

Tab. 3.6: Interesse am Ausbildungsberuf nach Schulabschluss

Wie wurde das Interesse an Ihrem Ausbildungsberuf geweckt?						
	gesamt [abs.]	gesamt [in %]	Schulabschluss (Anteile in Prozent)			
			kein Abschluss	Hauptschul- abschluss	Realschul- abschluss	Abitur
durch ein Betriebspraktikum	286	47,9	62,5	55,7	45,2	14,3
durch die Eltern	120	20,1	37,5	17,5	20,9	23,8
durch Freunde/Verwandte	108	18,1	12,5	21,6	16,6	9,5
durch die Schule	82	13,7	0,0	15,5	13,4	4,8
durch gezielte Informationen der HWK	27	4,5	0,0	4,1	5,1	0,0
durch den Ausbildungsbetrieb	20	3,4	0,0	3,6	3,2	4,8
sonstiges	223	37,4	25,0	29,9	39,0	71,4

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Südniedersachsen, eigene Berechnungen.

Den Ergebnissen der Tab. 3.6 schließt sich die Analyse der persönlichen Motive für eine handwerkliche Ausbildung an (vgl. Tab. 3.7). Die Auszubildenden wurden nach dem Grad der Zustimmung für folgende Motive befragt:

- „Ich wollte gerne etwas mit den Händen erschaffen und kreativ arbeiten; das geht nur in meinem gewählten Beruf.“
- „Mein Beruf bietet Jugendlichen eine Perspektive, auch wenn man keine Topleistungen in der Schule erbringt.“

Die Antwortskala umfasste dabei sieben Stufen (1=trifft gar nicht zu, 7=trifft voll zu).

Speziell bei Abiturienten fließen bei der Wahl eines handwerklichen Berufes offensichtlich ideelle Strömungen ein. Der Mittelwert von 5,19 für das Motiv

67 Vgl. Niedersächsische Landesregierung und Projektpartner (2007), S. 8.

"etwas mit den Händen erschaffen und kreativ arbeiten" ist demnach als sehr hoch einzustufen und spricht für eine bewusste Entscheidung der Abiturienten für eine Ausbildung im Handwerk. Das Motiv „Beruf bietet Perspektiven auch bei schulischen Schwächen“ sinkt in der Bedeutung erwartungsgemäß mit steigendem Bildungsabschluss. So bewerten vor allem die Schulabgänger ohne Schulabschluss die Ausbildung im Handwerk als eine echte Chance für den Einstieg in das Berufsleben. Losgelöst von möglicherweise schlechten Schulnoten sehen sie die Handwerksbranche als Perspektivbereiter an. Der geringe Mittelwert von 3,29 bei den Abiturienten lässt darauf schließen, dass die Entscheidung für eine Ausbildung im Handwerk weniger von Sorgen bezüglich ihrer schulischen Leistungen geprägt ist, sondern eher von inhaltlichen Gesichtspunkten wie Karriereperspektiven und Übernahmechancen geleitet sein dürfte.

Tab. 3.7: Motive für eine handwerkliche Ausbildung

Was waren Ihre Motive für eine Ausbildung in einem handwerklichen Beruf?						
	Anzahl Befragte	Mittelwert ¹	Schulabschluss (Mittelwert) ¹			
			kein Abschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Abitur
etwas mit "Händen" erschaffen und kreativ arbeiten	590	4,77	4,88	4,67	4,80	5,19
Beruf bietet Perspektive auch bei schulischen Schwächen	588	3,94	4,38	4,19	3,83	3,29

ifh Göttingen

¹Mittelwertberechnung der 1-7er Skala

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Der Beitrag der Schule zur Berufsvorbereitung

Zum Prozess der Berufsvorbereitung tragen ganz wesentlich die Bildungseinrichtungen bei. Neben den Eltern und den Beratungsstellen der Bundesagentur für Arbeit stellen sie eine der ersten Anlaufstellen zur Beantwortung von berufsperspektivischen Fragen dar. Folgerichtig wurden die Auszubildenden gefragt, wie sie den Beitrag der allgemeinbildenden Schule zur Berufsvorbereitung bewerten.

In einer Studie von Kornhardt wird deutlich, warum die Ausbildungsreife der Lehrlinge nach Einschätzung der Ausbildungsbetriebe nicht mehr den beruflichen Anforderungen gerecht wird. Auf der einen Seite haben sich die qualitativen Anforderungen vieler Handwerksberufe speziell auf theoretischer

Ebene drastisch erhöht. Auch der Aspekt der Sozialkompetenz, welcher die Teamfähigkeit und die Bereitschaft zum selbständigen Lernen beinhaltet, hat an Bedeutung gewonnen. Auf der anderen Seite konnte jedoch das schulische Qualifikationsniveau gerade im Bereich der Hauptschule keine sukzessive Verbesserung erfahren.⁶⁸

Die Zahlen in Tab. 3.8 machen deutlich, dass eine positive Bewertung der Berufsvorbereitung durch die Schule mit steigendem Bildungsabschluss zunimmt. Eine Ausnahme bildet in dieser Hinsicht die Gruppe der Schulabgänger ohne Schulabschluss. 38,5 Prozent der Hauptschüler fühlen sich durch die Schule eher schlecht vorbereitet. Dieses Ergebnis kann aufgrund der geschilderten Probleme bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte im Handwerk als alarmierend angesehen werden. Lediglich 16,7 Prozent der Hauptschüler bescheinigen der Schule ein positives Zeugnis (im Vergleich: Realschulabsolventen 25,8 Prozent, Abiturienten 35,0 Prozent). Eine Verbesserung der schulischen Ausgangsqualifikation der Lehrlinge im Handwerk sollte vor dem Hintergrund der steigenden Anforderungen für alle an der Ausbildung beteiligten Akteure ein vordergründiges Ziel sein.

Tab. 3.8 Der Beitrag der allgemeinbildenden Schule zur Berufsvorbereitung

Wie gut sind Sie durch Ihre allgemeinbildende Schule auf die Ausbildung vorbereitet worden?					
Angaben in Prozent	gesamt [abs.]	kein Abschluss	Hauptschul- abschluss	Realschul- abschluss	Abitur
eher gut	137	25,0	16,7	25,8	35,0
durchschnittlich	260	62,5	44,8	43,8	30,0
eher schlecht	195	12,5	38,5	30,4	35,0
gesamt	592	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Es sei jedoch darauf verwiesen, dass diese Ergebnisse keineswegs frei von einer emotional geleiteten Bewertung sind. So könnte ein Hauptschüler seine schwierige "Bewerbungsreise" weitaus eher den Bildungseinrichtungen zum Vorwurf machen als ein Abiturient, der möglicherweise mit einer einzigen

⁶⁸ Vgl. Kornhardt, U. (1997), S. 140ff.

Bewerbung den Wunsch nach einer handwerklichen Ausbildung realisieren konnte. Deshalb ist bei der Interpretation dieser Zahlen Vorsicht geboten.

Die Bedeutung der Bewerbungsintensität

Im Bewerbungsverfahren geht es sowohl auf der Seite des ausbildenden Unternehmens als auch auf der Seite des Auszubildenden primär um den Abbau der bestehenden unvollständigen Informationen zwischen den agierenden Akteuren. Inwieweit dies beiden Parteien gelingt, hängt unmittelbar vom Umfang und der Intensität der Bewerbungsaktivitäten und Auswahlverfahren ab.

Gerade zu Beginn der Ausbildung besteht ein erhöhtes Risiko für einen Ausbildungsabbruch seitens des Lehrlings (vgl. Tab. 3.3). Die Gründe hierfür sind ohne Zweifel breit angelegt. Sie lassen sich im familiären Umfeld des Auszubildenden, in den Ausbildungsbedingungen, aber eben auch im Berufswahlverhalten der Jugendlichen finden. Ob eine angemessene Berufswahl getroffen wurde, zeigt sich demnach erst nach Eintritt in die berufliche Ausbildung, da der Auszubildende sich dann in einem realen beruflichen Umfeld befindet und ihm die Konsequenzen seiner Berufswahl alltäglich vor Augen geführt werden. Casper u. a. sprechen in diesem Zusammenhang trefflich von einem "Realitätscheck".⁶⁹ Aus diesem Grund lohnt es sich, den Einfluss der Berufswahl des Auszubildenden und die Durchführung der Auswahlverfahren der Unternehmen auf einen möglichen Ausbildungsabbruch hin genauer zu untersuchen.

Wie der Tab. 3.9 entnommen werden kann, besteht ein Zusammenhang zwischen der Intensität des persönlichen und betrieblichen Aufwands im Rahmen des Bewerbungsprozesses und der Abbruchsneigung des Auszubildenden. Auszubildende, die den Aufwand eher hoch einschätzen, neigen lediglich zu 26,1 Prozent zu einem Ausbildungsabbruch,⁷⁰ während 73,9 Prozent sich noch nicht mit dem Gedanken eines Abbruchs auseinandergesetzt haben. In der Gruppe der Auszubildenden, die nur geringe persönliche und be-

⁶⁹ Vgl. Casper, T. u. a. (2001), S. 3524.

⁷⁰ Zur Kategorie "ja, Überlegungen bereits angestellt" zählen nicht nur Personen, die ernsthafte Überlegungen hinsichtlich eines Ausbildungsabbruchs getroffen haben, sondern auch diejenigen, deren Überlegungen nur aus einer Laune heraus resultieren. Grund für die Aufnahme der zweiten Gruppe ist eine latent vorhandene Abbruchsneigung der Auszubildenden, trotz ihrer noch nicht vorherrschenden akuten Relevanz.

triebliche Anstrengungen erfahren haben, liegt der Anteil derer, die einen Ausbildungsabbruch in Erwägung gezogen haben dagegen bei 47,5 Prozent.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die Studie von Weiß, in welcher 56,9 Prozent der Ausbildungsabbrecher einräumte, dass ihre beruflichen Kenntnisse vor Beginn der Ausbildung als zumindest lückenhaft eingestuft werden können.⁷¹

Tab. 3.9: Bewerbungsintensität und Ausbildungsabbruch

<i>persönlicher und betrieblicher Aufwand</i>	<i>Überlegungen bzgl. Ausbildungsabbruch</i>			
		ja	nein	gesamt
eher hoch	Anzahl	36	102	138
	Anteil	26,1	73,9	100,0
durchschnittlich	Anzahl	159	238	397
	Anteil	40,1	59,9	100,0
eher gering	Anzahl	28	31	59
	Anteil	47,5	52,5	100,0
gesamt	Anzahl	223	371	594
	Anteil	37,5	62,5	100,0
<i>Chi-Quadrat-Test nach Pearson</i>	<i>Chi²</i>	FG	<i>p-Wert</i>	<i>Cramer-V</i>
	11,262	2,0	.004	.138

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Eine genauere Analyse der Gründe für einen Ausbildungsabbruch erfolgt in Abschnitt 3.2.5.

Zusammenfassung der Ergebnisse:

⁷¹ Vgl. Weiß, R. (1982), S. 110.

- Das Betriebspraktikum nimmt speziell bei Schulabgängern ohne Abschluss sowie bei Hauptschulabsolventen einen hohen Stellenwert für die Einmündung in eine Berufsausbildung ein.
- Das Handwerk bietet aus Sicht der Hauptschulabsolventen passable berufliche Perspektiven auch bei schulischen Schwächen.
- Der Beitrag der Schule zur Vorbereitung auf die berufliche Ausbildung erfährt mit steigendem Schulabschluss eine bessere Bewertung.
- Umfangreiche Auswahlverfahren der Betriebe sowie intensive Berufswahlvorbereitungen der angehenden Auszubildenden wirken möglicherweise präventiv auf einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch.

3.2.5 Determinanten und Auswirkungen der Ausbildungszufriedenheit

Der Arbeitsplatz stellt für den Menschen einen Ort dar, an dem er sich bei einem annahmegemäß achtstündigen Arbeitstag etwa ein Drittel der Tageszeit aufhält. Er bestimmt ganz wesentlich den Inhalt des Tagesablaufs.⁷² Dies liefert den Anlass dafür, die Einstellungen und Empfindungen des Individuums am Arbeitsplatz bzw. am Ort der Ausbildung zu untersuchen. Ausgehend von der allgemeinen Ausbildungszufriedenheit wird insbesondere der Beitrag der zwischenmenschlichen Beziehungen der an der Ausbildung beteiligten Akteure analysiert. Auch greifen wir den Ausbildungsabbruch in Verbindung mit der Ausbildungszufriedenheit erneut auf. Im Interesse der Handwerkskammern soll zudem geklärt werden, welchen Beitrag die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung für den Ausbildungserfolg leistet. Die Analyse des Zusammenhangs zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Verbleibsperspektiven bildet letztlich den Übergang zum dritten Teil dieses Kapitels, der sich mit den Zukunftsplanungen der Auszubildenden auseinandersetzt.

Die allgemeine Ausbildungszufriedenheit

Die Tab. 3.10 erlaubt einen ersten Einblick in die Ausbildungszufriedenheit der Lehrlinge im Handwerk. Etwa drei Viertel aller befragten Auszubildenden stehen derzeit dem bisherigen Verlauf der Ausbildung positiv gegenüber.

Tab. 3.10: Die allgemeine Ausbildungszufriedenheit nach Schulabschluss

⁷² Vgl. Albers, H.-J. (1977), S. 7f.

Angaben in Prozent	gesamt [abs.]	gesamt [in %]	kein Abschluss	Hauptschul- abschluss	Realschul- abschluss	Abitur
eher zufrieden	446	75,5	75,0	77,6	73,0	100,0
eher unzufrieden	145	24,5	25,0	22,4	27,0	0,0
gesamt	591	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Gleichwohl können wir anhand unserer Untersuchung einen Rückgang der Ausbildungszufriedenheit mit Fortschreiten der Lehrzeit konstatieren (vgl. Tab. 3.11). So wird zu Beginn der Ausbildung eine überaus positive Einstellung zum bisherigen Verlauf der Lehre beobachtet, die mit Fortschreiten der Ausbildungsdauer zurückgeht. Sind es zu Beginn noch 79,6 Prozent der Befragten, die sich mit der Ausbildung einverstanden erklären, sinkt dieser Wert gegen Ende der Lehre auf 71,1 Prozent.

Tab. 3.11: Ausbildungszufriedenheit nach absolvierter Ausbildungsdauer

zeitliche Ausbildungsphase	Zufriedenheit mit bisheriger Ausbildung			
	eher zufrieden	eher unzufrieden	Gesamt	
Beginn der Ausbildung	Anzahl	125	32	157
	Anteil	79,6	20,4	100,0
Mitte der Ausbildung	Anzahl	136	38	174
	Anteil	78,2	21,8	100,0
Ende der Ausbildung	Anzahl	187	76	263
	Anteil	71,1	28,9	100,0
gesamt	Anzahl	448	146	594
	Anteil	75,4	24,6	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Gründe hierfür können in der persönlichen Entwicklung des Lehrlings während der Ausbildung liegen. Findet sich der Lehrling zu Beginn der Ausbildung in eine für ihn völlig neue Umgebung, die es zu erkunden gilt, ein, setzen nach einer gewissen Zeit in verstärktem Ausmaß Ernüchterung und eine gewisse Eintönigkeit in den zu verrichtenden Tätigkeiten ein. Die letzte Phase der Ausbildung ist wiederum von den notwendigen Vorbereitungen zur Abschlussprüfung geprägt. Wachsender Druck und zunehmender Stress mischen sich dabei als ständige Begleiter in den Arbeitstag ein.

Eine andere Perspektive auf die Problematik der Ausbildungszufriedenheit bieten die Antworten auf die Frage, ob die Entscheidung für eine handwerkliche Ausbildung unter Berücksichtigung der gemachten Erfahrungen nochmals getroffen würde (vgl. Tab. 3.12). Auffällig hierbei sind die erheblichen Unterschiede in den Aussagen der Hauptschul-/Realschulabsolventen und der Abiturienten. Sind es bei den Haupt-/Realschülern lediglich 33,0 bzw. 27,7 Prozent, die keinerlei Zweifel an ihrer Entscheidung für die handwerkliche Ausbildung bekunden, so liegt der Anteil bei den Abiturienten mit 61,9 Prozent deutlich höher. Offensichtlich ist es dieser Gruppe in besonderem Maße gelungen, einen wohl durchdachten und überlegten Entscheidungsprozess zu führen, der sich durch eine hohe Aktivität hinsichtlich der Beschaffung von Informationen über den Ausbildungsberuf auszeichnen dürfte.

Tab. 3.12: Bewertung der Entscheidung für eine Ausbildung im Handwerk⁷³

Würden Sie rückblickend die Ausbildung in Ihrem Beruf noch einmal wählen?					
Angaben in Prozent	gesamt [abs.]	gesamt [in %]	Hauptschul- abschluss	Realschul- abschluss	Abitur
ja, da gibt es keinen Zweifel	177,0	30,7	33,0	27,7	61,9
ja, denn in keinem Beruf läuft immer alles perfekt	218,0	37,8	36,6	38,9	28,6
nein, auf keinen Fall	41,0	7,1	8,4	7,1	4,8
nein, aber die Ausbildung hat mir persönlich etwas gebracht	140,0	24,3	22,0	26,3	4,7
gesamt	576	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Determinanten der Ausbildungszufriedenheit

⁷³ Auf eine Darstellung der Anteile der Befragten ohne Schulabschluss wird aufgrund der geringen Anzahl abgegebener Antworten verzichtet.

Albers ordnet die Determinanten der Arbeitszufriedenheit in vier Kategorien: die Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen, die Entlohnung, die Art und Bedingungen der Tätigkeit und das Ansehen des Berufs bzw. des Betriebs.⁷⁴ Projiziert man diese Kategorien auf die Situation des Auszubildenden, so fokussieren sich die Determinanten der Ausbildungszufriedenheit auf die Beziehungen zu den Vorgesetzten und Kollegen und auf die Inhalte und äußeren Bedingungen der zu verrichtenden Tätigkeiten. Im Folgenden wird daher analysiert, inwieweit die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen im Ausbildungsbetrieb und ein intaktes Verhältnis zwischen den an der Ausbildung primär beteiligten Personen zu einer Steigerung der Ausbildungszufriedenheit beitragen können.

Der Fragebogen beinhaltete zahlreiche Items, die das Verhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbilder und die Bedingungen der Tätigkeiten beschreiben. Im Rahmen einer so genannten Faktoranalyse wurden die Variablen hinsichtlich ihrer Erklärungskraft zweier Faktoren zusammengefasst. Dabei verdichteten sich diejenigen Variablen zu einem Faktor, die untereinander stark korrelieren.⁷⁵

Der Faktor "zwischenmenschliche Beziehungen" wird durch folgende Items (Variablen) bestimmt:

- „Ich werde regelmäßig über meine Fortschritte informiert.“
- „Die Kritik an meiner Arbeit hilft mir dabei, mich zu verbessern.“
- „Mein Ausbilder nimmt sich ausreichend Zeit für gemeinsame Gespräche.“
- „Ich sehe meinen Ausbilder eher als Coach und nicht als strengen Kontrolleur.“

Analog berücksichtigt der Faktor "Art und Bedingungen der Tätigkeit" die Items:

- „Ich habe das Gefühl, dass ich dem Betrieb mit meiner Arbeitsleistung helfe.“

⁷⁴ Vgl. Albers, H.-J. (1977), S. 153.

⁷⁵ Vgl. Bühl, A. (2006), S. 485.

- „Ich bekomme ausreichend Gelegenheit, mich selber ausprobieren zu können.“
- „Die Arbeitsbedingungen (Lärm, Pausenregelung, Arbeitszeit) sind schlecht.“
- „Die technische Ausstattung im Betrieb ist veraltet und nicht mehr modern.“

Bezug nehmend auf die Einschätzungen der befragten Auszubildenden erfolgte eine dreistufige Einteilung der Probanden in "eher gut", "durchschnittlich" und "eher schlecht", nachdem für jeden Probanden hinsichtlich der zwei generierten Faktoren ein entsprechender Wert ermittelt worden war. Diese Werte ermöglichten schließlich eine Einstufung wie in Tab. 3.13 dargestellt.

Tab. 3.13: Einfluss der zwischenmenschlichen Beziehungen und der Arbeitsbedingungen auf die Ausbildungszufriedenheit

<i>zwischenmenschliche Beziehungen und Arbeitsbedingungen</i>	<i>Zufriedenheit mit bisheriger Ausbildung</i>			
		eher zufrieden	eher unzufrieden	Gesamt
eher gut	Anzahl	200	15	215
	Anteil	93,0	7,0	100,0
durchschnittlich	Anzahl	200	74	274
	Anteil	73,0	27,0	100,0
eher schlecht	Anzahl	23	46	69
	Anteil	33,3	66,7	100,0
gesamt	Anzahl	423	135	558
	Anteil	75,8	24,2	100,0
<i>Chi-Quadrat-Test nach Pearson</i>	<i>Chi²</i>	<i>FG</i>	<i>p-Wert</i>	<i>Cramer-V</i>
	103,800	2	.000	.431

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Die Ergebnisse zeigen eine deutliche Abhängigkeit zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den wahrgenommenen zwischenmenschlichen Beziehungen bzw. den Bedingungen am Arbeitsplatz. So sinkt der Anteil der zufriedenen Auszubildenden von 93,0 Prozent auf 33,3 Prozent mit Rückgang der Qualität der beiden o.g. Faktoren. Offensichtlich weisen jugendliche Erwachsene, anders als in den Medien oft dargestellt, ein ausgeprägtes Harmoniebedürfnis auf. Diesen Aspekt spricht auch Schweikert in seiner

Studie an, wonach das Verhältnis von Auszubildenden zu ihren Arbeitskollegen in der Wichtigkeit durchweg höher eingestuft wird als von Fachkräften.

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

Die schulische und betriebliche Ausbildung im Handwerk wird ergänzt durch die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung in den entsprechenden Berufsbildungsstätten der Handwerkskammern, die im Sprachgebrauch auch als "verlängerte Werkbank" bezeichnet werden.⁷⁶ Ihr vorrangiges Ziel ist die Förderung der Handlungskompetenz von Auszubildenden. Hierzu zählen unter anderem die Vermittlung der beruflichen Grundbildung sowie die Sicherung und Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung.⁷⁷

Die Tab. 3.14 zeigt die Bewertung der befragten Auszubildenden hinsichtlich des Beitrags der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung zum Erfolg der Ausbildung. Dabei fällt die hohe Zustimmung der Abiturienten für dieses zusätzliche Ausbildungsangebot auf. 71,4 Prozent der befragten Abiturienten äußern sich positiv, während dieser Anteil bei den Realschul- und Hauptschulabsolventen sowie bei den Personen ohne Schulabschluss mit zwischen 50 und 65 Prozent darunter liegt.

Tab. 3.14: Bewertung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung ergänzt sinnvoll die betriebliche Ausbildung.						
Angaben in Prozent	gesamt [abs.]	gesamt [in %]	kein Abschluss	Hauptschul- abschluss	Realschul- abschluss	Abitur
trifft eher zu	350	58,8	50,0	64,9	55,2	71,4
trifft eher nicht zu	96	16,1	12,5	15,2	16,8	14,3
weder noch	149	25,0	37,5	19,9	28,0	14,3
gesamt	595	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Südniedersachsen, eigene Berechnungen.

Die Tab. 3.15 zeigt eine an allen drei Befragungsorten positive Einstellung gegenüber der überbetrieblichen Ausbildung. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen die Autoren des BIBB-Abschlussberichts, die eigens für die überbe-

⁷⁶ Vgl. Autsch, B. u. a. (2002), S. 1.

⁷⁷ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2002), S. 1f.

triebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk eine Befragung unter den Auszubildenden vorgenommen haben. In dieser Studie sind etwas mehr als die Hälfte der Befragten mit den Lehrgängen zufrieden. Lediglich jeder Zehnte zeigt sich nicht oder überhaupt nicht zufrieden. Die Autoren der BIBB-Studie stellen auf Basis ihrer Untersuchung daher fest, dass die Lehrgänge einen wichtigen Baustein der handwerklichen Ausbildung darstellen.

Tab. 3.15: Bewertung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung nach Handwerkskammern

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung ergänzt sinnvoll die betriebliche Ausbildung.					
Angaben in Prozent	gesamt [abs.]	gesamt [in %]	BS	H	HI-SÜDNDS.
trifft eher zu	350	58,8	61,4	56,7	55,6
trifft eher nicht zu	96	16,1	14,8	19,7	13,9
weder noch	149	25,0	23,8	23,6	30,5
gesamt	595	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Südniedersachsen, eigene Berechnungen.

Auswirkungen der Ausbildungs(un)zufriedenheit

a) Der Ausbildungsabbruch

Der vorzeitige Ausbildungsabbruch als Resultat mangelnder Berufsvorbereitung und des Bestehens unvollständiger Informationen führt neben persönlichen Enttäuschungen und Rückschlägen auch zu finanziellen Belastungen für die Ausbildungsbetriebe. Der Verlust von Arbeitskräften und der dadurch entstehende kurzfristige Bedarf an Neueinstellungen stellen zusätzliche Kosten für das ausbildende Unternehmen dar. Speziell im ersten Ausbildungsjahr verursachen die Lehrlinge für den Betrieb Kosten, im zweiten Ausbildungsjahr stellen sich den Kosten zunehmend Erträge gegenüber, bis schließlich im dritten und vierten Ausbildungsjahr erstmals Nettoerträge durch die Auszubildenden erzielt werden können.⁷⁸ Vor dem Hintergrund der

⁷⁸ Vgl. Kornhardt, U. (1997), S. 136f. Es handelt sich hierbei um die im Handwerk weit verbreitete Faustregel im Hinblick auf die Kosten und Erträge der Ausbildung.

hohen Abbrecherquote im ersten Ausbildungsjahr gewinnt diese Erkenntnis zusätzlich an Brisanz.

Dies veranlasst uns dazu, das Problem des vorzeitigen Ausbildungsabbruchs noch einmal näher zu analysieren. Uns interessieren in der Folge die unterschiedlichen Abbruchsneigungen gegliedert nach den verschiedenen Schulabschlüssen sowie der Einfluss der Ausbildungszufriedenheit auf einen vorzeitigen Abbruch. Die Tab. 3.16 liefert hierzu erste Ergebnisse.

Tab. 3.16: Abbruchsneigungen der Auszubildenden im Handwerk

Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht Ihre Ausbildung vorzeitig abzubrechen?						
<i>Angaben in Prozent</i>	gesamt [abs.]	gesamt [in %]	kein Abschluss	Hauptschul- abschluss	Realschul- abschluss	Abitur
ja, ernsthaft überlegt	103	17,3	12,5	18,2	17,7	4,8
ja, aber nur aus einer Laune heraus	119	20,0	12,5	22,4	19,6	9,5
nein	372	62,6	75,0	59,4	62,7	85,7
gesamt	594	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

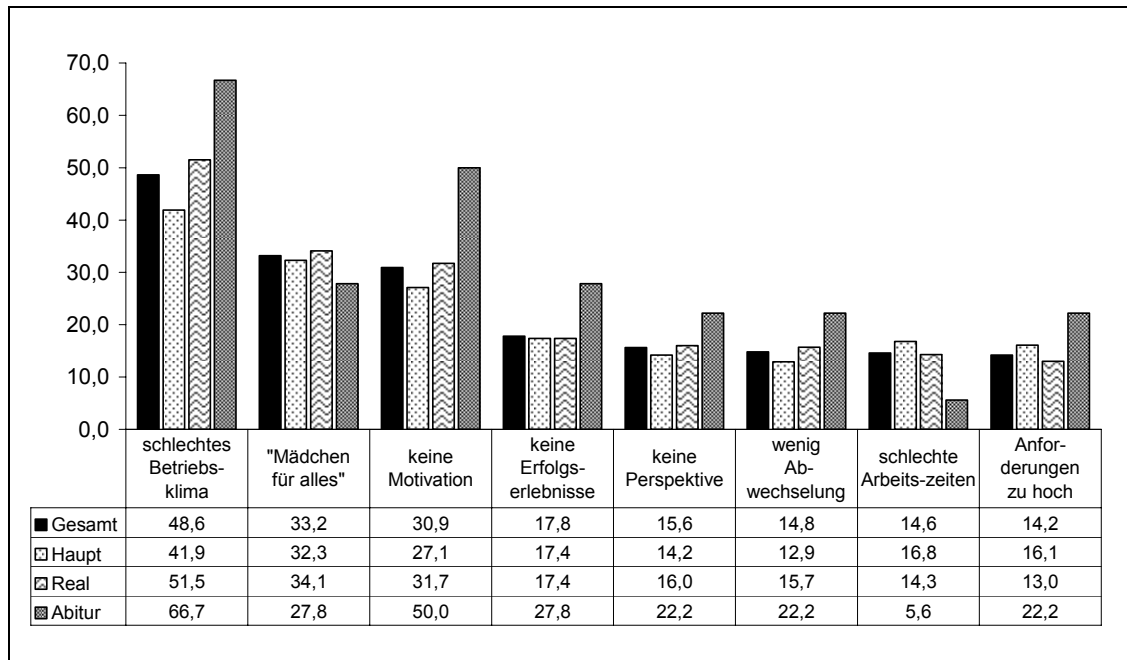
Ein erhöhtes Risiko für einen Abbruch ist bei den Hauptschulabsolventen zu beobachten. Ca. 20 Prozent aller Auszubildenden mit diesem Schulabschluss haben bereits ernsthafte Überlegungen hinsichtlich einer Vertragslösung angestellt. Bei den Abiturienten beträgt dieser Anteil lediglich 4,8 Prozent. Auch der Anteil derer, die sich bislang mit einem Abbruch gedanklich nicht auseinandergesetzt haben, variiert zwischen den Haupt- und Realschulabsolventen auf der einen Seite (59,4 Prozent bzw. 62,7 Prozent) und den Abiturienten (85,7 Prozent) auf der anderen Seite erheblich.

Welche Gründe könnten für diese Heterogenität zwischen den Schulabschlüssen angeführt werden? Bohlinger stellt mit Blick auf die Ausbildungsgründe drei Kategorien fest. So lassen sich Gründe anführen, die auf den Mangel an Informationen zu Beginn bzw. vor der Ausbildung basieren. In welchem Ausmaß die Defizite der Informationsbeschaffung auf den vorzeitigen Ausbildungsabbruch wirken, konnte bereits im Rahmen der Berufsfindung und Arbeitsplatzsuche verdeutlicht werden. Des Weiteren lassen sich Gründe identifizieren, die auf das private Umfeld des Auszubildenden zurückzuführen sind. Letztlich spielen aber auch Gründe innerhalb des Ausbildungsverhältnisses eine entscheidende Rolle, die aus der Interaktion zwi-

schen dem Auszubildenden und dem Betrieb bzw. Ausbilder, sowie aus den Bedingungen der Tätigkeit resultieren.⁷⁹ Die beiden letztgenannten Faktoren haben sich bereits als wesentliche Determinanten der Ausbildungszufriedenheit erwiesen und sollen daher im Hinblick auf den Ausbildungsabbruch nochmals analysiert werden.

Die Abb. 3.2: Gründe für einen Ausbildungsabbruch zeigt, dass für alle Schulabschlüsse ein schlechtes Betriebsklima der Hauptgrund für einen möglichen Abbruch darstellt. Zwar schwanken die prozentualen Werte im Rahmen der Mehrfachnennungen teilweise erheblich, dennoch ändert dies nichts an der Bedeutung der zwischenmenschlichen Beziehungen innerhalb des Ausbildungsverhältnisses.

Abb. 3.2: Gründe für einen Ausbildungsabbruch⁸⁰



ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Der Grund "keine Erfolgserlebnisse" wird von den Abiturienten wesentlich öfter genannt als von den Haupt- und Realschulabsolventen. Offensichtlich suchen schulisch höher qualifizierte Jugendliche weitaus öfter neue Heraus-

⁷⁹ Vgl. Bohlinger, S. (2000), S. 15f.

⁸⁰ Die Angaben (in Prozent) beziehen sich auf die Anzahl der Befragten.

forderungen in der täglichen Arbeit, während sich geringer Qualifizierte mit dem "Status quo" der täglichen Arbeit schneller arrangieren können. Auf ähnliche Weise erklärt sich demnach der hohe Unterschied beim Grund "keine Motivation".

Um den Zusammenhang zwischen der Bedeutung zwischenmenschlicher Beziehungen, der Ausbildungszufriedenheit und dem drohenden Ausbildungsabbruch zu vervollständigen, werden im Folgenden die Zufriedenheit und die Abbruchgedanken unmittelbar gegenüber gestellt (vgl. Tab. 3.17).

Tab. 3.17: Ausbildungszufriedenheit und Abbruchneigung

mit der Ausbildung bislang...	Überlegungen eines Ausbildungsabbruchs angestellt?			Gesamt
		ja	nein	
eher zufrieden	Anzahl	123	323	446
	Anteil	27,6	72,4	100,0
eher unzufrieden	Anzahl	97	48	145
	Anteil	66,9	33,1	100,0
gesamt	Anzahl	220	371	591
	Anteil	37,2	62,8	100,0
<i>Chi-Quadrat-Test nach Pearson</i>	<i>Chi²</i>	<i>FG</i>	<i>p-Wert</i>	<i>Phi</i>
	72,390	1	.000	-.350

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Auszubildende, die mit ihrer Ausbildung zufrieden sind, haben demnach zu 27,6 Prozent einen Abbruchgedanken gefasst. Im Vergleich dazu neigen unzufriedene Lehrlinge zu 66,9 Prozent zu einem vorzeitigen Abbruch. Die Gegebenheit, dass im Rahmen dieser Umfrage keine Probanden befragt werden konnten, die ihre Ausbildung tatsächlich vorzeitig beendet, sondern lediglich Überlegungen in diese Richtung angestellt haben, ändert nichts am Aussagegehalt einer präventiven Funktion der Ausbildungszufriedenheit in Bezug auf eine vorzeitige Vertragsauflösung.

b) Die Verbleibsabsicht

Bevor auf den Übergang von der Ausbildung in den Beruf im folgenden Kapitel näher eingegangen wird, soll vorab eine Verknüpfung zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der Verbleibsperspektive hergestellt werden.

Dem Übergang in ein Arbeitsverhältnis – auch als zweite Schwelle bezeichnet – wird in der Öffentlichkeit weit weniger Beachtung gewidmet als dies in der Diskussion um die Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen der Fall ist. Mendius führt hierfür unter anderem folgende Gründe an: Die Beachtung der zweiten Schwelle sei weniger stark, da mit der beruflichen Erstausbildung das Rüstzeug für das Berufsleben erworben worden ist. Des Weiteren seien die Betroffenen nicht mehr so jung und haben sich in der Regel vom Elternhaus unabhängig machen können.⁸¹ Das Fürsorgeempfinden des privaten aber auch des öffentlichen Umfelds nimmt daher nach Beendigung der Ausbildung offenbar rapide ab, wenngleich Probleme beim Übergang in das eigentliche Erwerbsleben ebenfalls negative Folgen für den Arbeitsmarkterfolg haben können.

Mit der erfolgreichen Eingliederung junger Schulabsolventen in die duale Berufsausbildung ist eine nachhaltige Integration ins Beschäftigungssystem keineswegs gesichert. Vielmehr entscheidet sich an der zweiten Schwelle und im Laufe des Erwerbslebens, ob die umfangreichen Ausbildungsaktivitäten dauerhaft wirken und somit Erträge der Bildungsinvestition zum Tragen kommen.

In welchem Ausmaß Ausbildungszufriedenheit und Verbleibsperspektive korrelieren, zeigt Tab. 3.18. Insgesamt beabsichtigen 364 von 454 Befragten (80,2 Prozent) einen Verbleib im Handwerk. Hierbei fällt der hohe Anteil der "Handwerkstreuen" auf, die sich als eher zufrieden mit dem Verlauf der bisherigen Ausbildung zeigen (82,1 Prozent). Bei denjenigen Auszubildenden, die keinen Verbleib im Handwerk beabsichtigen, steigt indes der Anteil der eher unzufriedenen Personen auf 55,2 Prozent. Die allgemeine Ausbildungszufriedenheit beeinflusst demnach die Zukunftsplanung der jungen Erwachsenen; sie kann als ein wichtiges Kriterium für eine dauerhafte Verbundenheit mit dem Handwerk angesehen werden.

⁸¹ Vgl. Mendius, H. G. (2003), S. 146f.

Tab. 3.18: Ausbildungszufriedenheit und Verbleibsabsicht

<i>Zukunftsplanung</i>	<i>mit bisheriger Ausbildung...</i>			Gesamt
	eher zufrieden	eher unzufrieden		
Verbleib im Handwerk	Anzahl	299	65	364
	Anteil	82,1	17,9	100
kein Verbleib im Handwerk	Anzahl	13	16	29
	Anteil	44,8	55,2	100
Verbleib noch offen	Anzahl	38	23	61
	Anteil	62,3	37,7	100
gesamt	Anzahl	350	104	454
	Anteil	72,4	27,6	100
<i>Chi-Quadrat-Test nach Pearson</i>	<i>Chi²</i>	<i>FG</i>	<i>p-Wert</i>	<i>Cramer-V</i>
	29,916	2	.000	.257

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Südniedersachsen, eigene Berechnungen.

Zusammenfassung der Ergebnisse:

- Mit Fortschreiten der Lehrzeit nimmt die Ausbildungszufriedenheit der Lehrlinge im Handwerk leicht ab.
- Abiturienten bekunden in geringerem Ausmaß Zweifel an ihrer Entscheidung für eine Ausbildung im Handwerk als Haupt- und Realschulabsolventen.
- Erlebte zwischenmenschliche Beziehungen sowie die Art und Bedingungen der zu verrichtenden Tätigkeiten im Ausbildungsbetrieb determinieren die Zufriedenheit des Auszubildenden.
- Im Vergleich zu Haupt- und Realschulabsolventen sind Abiturienten deutlich häufiger der Meinung, dass die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung die betriebliche Ausbildung in sinnvoller Weise ergänzt.
- Hauptschulabsolventen weisen im Vergleich zu Abiturienten ein höheres Risikopotenzial hinsichtlich eines vorzeitigen Ausbildungsabbruchs auf.
- Die Ausbildungszufriedenheit wirkt präventiv gegen einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch und beeinflusst positiv die Absicht eines Verbleibs im Handwerk.

3.2.6 Verbleibsperspektiven und Mobilitätspfade

Der Übergang von der dualen Ausbildung in den Beruf stellt für den weiteren beruflichen Werdegang eine zentrale Weichenstellung dar. Eine Übernahme des ausbildenden Unternehmens oder der Beginn eines Arbeitsverhältnisses in einem anderen Betrieb erweisen sich hierbei jedoch nicht als selbstverständliche Folge der absolvierten Ausbildung. Die Quote derjenigen, die unmittelbar nach Abschluss der Lehre arbeitslos werden, lag im Jahr 2005 bei 35,6 Prozent.⁸²

Die duale Ausbildung bedeutet für den Lehrling eine Zeit, in der er berufsfachliche Qualifikationen erwirbt, mittels derer er im Anschluss an die Ausbildung sein Wissen auf dem Arbeitsmarkt adäquat zum Einsatz bringen kann.⁸³ Eine Übernahme durch das ausbildende Unternehmen kann somit als "Königsweg" angesehen werden, denn Sucharbeitslosigkeit und mögliche berufliche Umorientierungen können auf diese Weise umgangen werden.⁸⁴

In welchem Umfang dieser reibungslose Übergang von der beruflichen Erstausbildung in den beruflichen Alltag gelingt und von welchen Einflüssen die Verbleibswünsche und Mobilitätspfade begleitet werden, soll Thema dieses letzten Abschnittes sein. Dabei werden in die Auswertung lediglich diejenigen Auszubildenden aufgenommen, die sich im letzten Drittel ihrer Lehrzeit befinden.

Beabsichtigte Mobilitätspfade nach Ende der Ausbildung

Die Tab. 3.19 zeigt die angestrebten beruflichen Orientierungen der Jugendlichen nach Beendigung der Ausbildung. Etwa ein Drittel der Auszubildenden, die sich am Ende der Lehrzeit befinden, beabsichtigten einen Verbleib im ausbildenden Unternehmen. Hierbei fällt auf, dass der entsprechende Anteil bei den Hauptschulabsolventen mit 41,8 Prozent deutlich höher liegt als bei den Realschulabsolventen und den Abiturienten. Womöglich spielt hier das Bewusstsein der Hauptschüler eine Rolle, dass die beruflichen Alternativen weitaus eingeschränkter ausfallen als bei den Auszubildenden mit mittlerer Reife oder Abitur. Bei letzterer Gruppe zeigt sich ein hoher Anteil an Lehrlingen, die ein fortführendes Studium beabsichtigen, welches inhaltlich eng mit

⁸² Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008), S. 206.

⁸³ Vgl. Jaudas, J. u. a. (2002), S. 43.

⁸⁴ Vgl. Granato, M. und Dorau, R. (2004), S. 36.

dem Handwerk verbunden ist (66,7 Prozent). Jeder fünfte Hauptschulabsolvent wendet sich zumindest vorübergehend vom Handwerk ab, indem er Wehr- oder Zivildienst leistet.

Tab. 3.19: Beabsichtigte Mobilitätspfade unmittelbar nach Ende der Ausbildung⁸⁵

Angaben in Prozent	gesamt [abs.]	gesamt [in %]	Hauptschul- abschluss	Realschul- abschluss	Abitur
Geselle im Ausbildungsbetrieb	84	40,0	41,8	30,9	11,1
Wehr-/ Zivildienst	37	17,6	19,4	13,6	0,0
Geselle in einem anderen Betrieb	37	17,6	13,4	15,7	0,0
Studium, das eng mit dem Handwerk verbunden ist	26	12,4	3,0	10,1	66,7
Meisterschule	13	6,2	4,5	5,6	0,0
einen anderen Beruf erlernen	9	4,3	4,5	3,4	0,0
Studium, das mit dem Handwerk nichts zu tun hat	4	1,9	0,0	2,2	0,0
sonstiges	24	11,4	6,0	10,1	22,2
weiß nicht	20	9,5	7,4	8,4	0,0
gesamt	210	100,0	86,6	81,5	77,8

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Für einen Verbleib im ausbildenden Unternehmen ist zwangsläufig ein Übernahmeangebot des Lehrbetriebs erforderlich. Angesichts der zeitlich fortgeschrittenen Ausbildung dürften sich in der Personalplanung der Lehrbetriebe erste Überlegungen hinsichtlich beabsichtigter Übernahmen eingestellt haben. Der Umfang der Übernahmeangebote erweist sich im Vergleich zu denjenigen Jugendlichen, die weiterhin im Ausbildungsbetrieb tätig sein möchten, als unzureichend. Von 81 Auszubildenden haben zum Befragungszeitpunkt lediglich 21 Personen das Signal des Betriebs zu einer Weiterbeschäftigung erhalten. Bei ca. drei Viertel der Ausbildungsabsolventen droht der Übernahmewunsch somit zu scheitern. Diese Zahlen verdeutlichen die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit und zeigen auf, mit welcher

⁸⁵ Auf eine Darstellung der Anteile der Befragten ohne Schulabschluss wird aufgrund der geringen Anzahl abgegebener Antworten verzichtet.

beruflichen Ungewissheit die Auszubildenden bis kurz vor Beendigung der Lehre leben müssen.

Die Tab. 3.20 gibt eine Antwort auf die Frage, wer von den Übernahmeangeboten am stärksten profitiert.

Tab. 3.20: Übernahmeangebote⁸⁶

Angaben in Prozent	gesamt [abs.]	gesamt [in %]	Hauptschul- abschluss	Realschul- abschluss	Abitur
Übernahmeangebot erhalten	56	22,0	16,9	22,8	40,0
noch kein Übernahmeangebot erhalten	199	78,0	83,1	77,2	60,0
gesamt	255	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

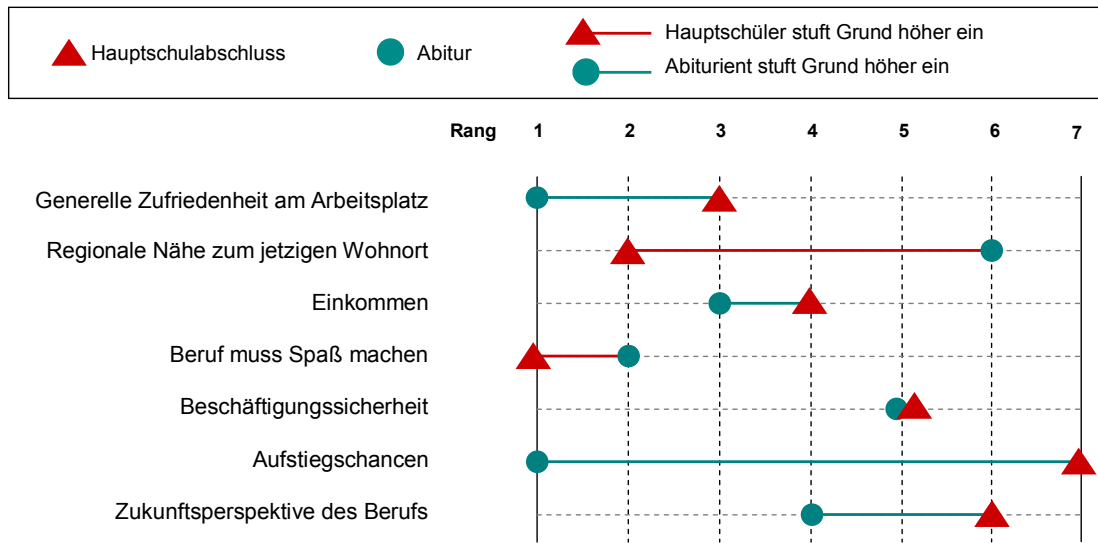
Die Zahlen verdeutlichen die wachsenden Chancen eines (rechtzeitigen) Übernahmeangebotes mit steigendem Bildungsabschluss.

Entscheidungsfaktoren für den Verbleib im Ausbildungsberuf

Im Rahmen ihrer Zukunftsplanung wurde den Auszubildenden auch die Frage nach den Faktoren gestellt, die für sie entscheidend für einen Verbleib im Ausbildungsberuf sind. Hierzu wurden die Ränge der genannten Faktoren nach Schulabschluss gegenübergestellt (vgl. Abb. 3.3, Abb. 3.4 und Abb. 3.5).

⁸⁶ Aufgrund der größeren Stichprobe werden hier alle Auszubildenden der letzten Ausbildungsphase in die Auswertung einbezogen. Wiederum wird auf die Berücksichtigung der Auszubildenden ohne Schulabschluss wegen einer zu geringen Anzahl verzichtet.

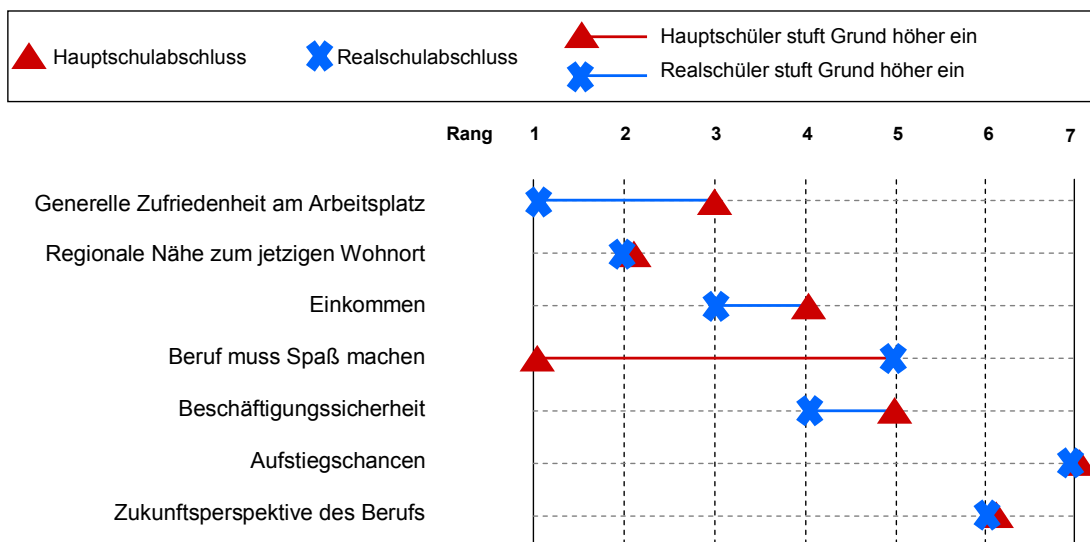
Abb. 3.3: Entscheidungsfaktoren für den Verbleib im Ausbildungsberuf (I)



ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

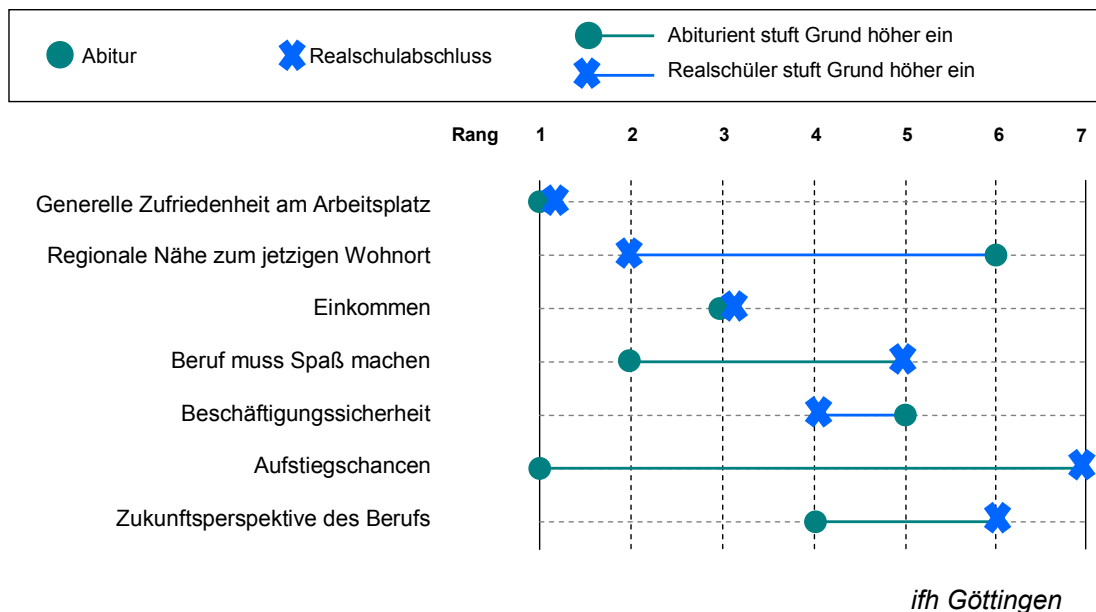
Abb. 3.4: Entscheidungsfaktoren für den Verbleib im Ausbildungsberuf (II)



ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Abb. 3.5: Entscheidungsfaktoren für den Verbleib im Ausbildungsberuf (III)



Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Südniedersachsen, eigene Berechnungen.

Zwischen den Schulabschlüssen existieren erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Priorität der Verbleibsfaktoren. Die regionale Nähe zum Wohnort wird sowohl von den Haupt- als auch von den Realschulabsolventen wesentlich höher in der Bedeutung eingestuft (Rang 2) als von den Abiturienten (Rang 6). Für Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife spielt der räumliche Faktor eine weitaus kleinere Rolle, was auf eine stärker ausgeprägte Mobilitätsbereitschaft schließen lässt. Besonders deutliche Unterschiede ergeben sich für den Faktor Aufstiegchancen. Bei den Abiturienten rangiert dieser Faktor auf Platz 1, die Haupt- und Realschulabsolventen messen diesem Faktor das geringste Gewicht bei.

Insgesamt zeigen die Abbildungen eine höhere Übereinstimmung der Rangfolgen für die Gruppen der Haupt- und Realschulabsolventen. Differieren die Ränge hier überwiegend lediglich um eine Platzierung, so unterscheiden sich die Faktoren im Vergleich zu den Abiturienten wesentlich deutlicher.

Zum Ausdruck kommt anhand dieser Gegenüberstellungen eine unterschiedliche Vorstellung über die Zukunftsplanungen der hier betrachteten Gruppen. Ist die Zukunftsplanung der Haupt- und Realschulabsolventen eher durch das Streben nach Sicherheit, das Festhalten am Ist-Zustand und eine geringe Bereitschaft zu persönlichen Veränderungen gekennzeichnet, so zeigt

die Gruppe der Abiturienten ein klares Interesse an einer beruflichen Karriere, die mit einer persönlichen und regionalen Veränderungsbereitschaft einhergeht.

Der Einfluss der Motivation auf den Verbleibswunsch.

Ein wesentlicher Stützpfiler einer erfolgreichen Ausbildung ist die Leistungsmotivation des Lehrlings. Dabei ist die Intensität der Motivation stark beeinflussbar, was sich auf die tägliche Arbeitsleistung erheblich auswirken kann (vgl. Tab. 3.21). Die Folgen der Leistungsmotivation wurden in zahlreichen Beiträgen auch speziell für das Handwerk thematisiert. Eine Studie des ISF München erkennt in der Motivation, die stark abhängig ist von den Chancen am Arbeitsmarkt und den Arbeitsbedingungen, den Garant für den erfolgreichen Verlauf einer Berufsausbildung.⁸⁷

Tab. 3.21: Einfluss der Motivationsfähigkeit des Betriebes auf den Wunsch eines Verbleibs im ausbildenden Unternehmen

Mittelwerte der 1-7er Skala		n	Mittelwert	t-Wert	FG	p-Wert
eigenverantwortliches Arbeiten	Verbleib im Unternehmen	84	5,8	2,163	172,056	.032
	kein Verbleib im Unternehmen	171	5,3			
Schaffung einer motivierenden Arbeitsumgebung	Verbleib im Unternehmen	84	5,2	3,731	192,366	.000
	kein Verbleib im Unternehmen	170	4,5			
schwierige Aufgaben stellen eine besondere Herausforderung dar	Verbleib im Unternehmen	84	5,1	3,143	216,215	.002
	kein Verbleib im Unternehmen	171	4,5			

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Zur Überprüfung der Motivationsfähigkeit des Ausbildungsbetriebes wurden folgende Items in unsere Analyse aufgenommen, deren Zutreffen auf einer 7er Skala (1=trifft gar nicht zu, 7=trifft voll zu) von den Probanden bewertet wurde:

- "Ich darf Aufgaben oftmals eigenverantwortlich erledigen."
- "Ich werde immer wieder in Situationen gebracht, in denen ich merke, wie viel Motivation in mir steckt."

⁸⁷ Vgl. Jaudas, J. u. a. (2002), S. 57f.

- "Ich werde bewusst mit schwierigen Aufgaben konfrontiert, die ich dann unbedingt lösen möchte."

Die Items greifen die in der Ausbildung an Bedeutung gewonnenen Aspekte des selbständigen Lernens, der Schaffung einer motivierenden Arbeitsumgebung sowie der Problemlösefähigkeit des Auszubildenden auf.

Die Mittelwerte der jeweiligen Angaben wurden zwischen den beiden Gruppen "Verbleib im Unternehmen beabsichtigt" und "kein Verbleib im Unternehmen beabsichtigt" mittels eines t-Tests verglichen.

Der t-Test liefert durchgehend eine Bestätigung für signifikante Unterschiede zwischen den hier betrachteten Gruppen. Die Beschäftigung der Auszubildenden mit möglichst abwechslungsreichen und fordernden Aufgaben, die Ermutigung zum eigenverantwortlichen Arbeiten und die Schaffung einer motivierenden Arbeitsumgebung verstärken den Wunsch des Lehrlings, im Betrieb zu verbleiben.

Selbständigkeit im Handwerk

Zu der mittel- bis langfristigen Zukunftsplanung junger Handwerksgesellen gehören schließlich Überlegungen hinsichtlich einer möglichen Selbständigkeit. Hierbei muss unterschieden werden, ob der Selbständigkeitswunsch aus der potenziellen Übernahme eines bereits bestehenden, oftmals in Familienbesitz befindlichen Betriebs resultiert, oder ob die Neugründung eines Betriebes geplant ist.

Die Gründe für den Weg in eine Selbständigkeit erweisen sich als sehr vielschichtig. Neben finanziellen Aspekten, wie beispielsweise das Vorhandensein eines angemessenen Eigenkapitalbestandes, beeinflussen auch persönliche Faktoren die Entscheidung zur Selbständigkeit. Das Streben nach Unabhängigkeit oder auch die Unzufriedenheit mit der bisherigen Arbeitsstelle spielen hierbei eine wichtige Rolle. Ebenfalls wird der Entschluss zum Führen eines eigenen Betriebs von der persönlichen Risikoneigung gelenkt.⁸⁸

In unserer Umfrage wurden die Auszubildenden zu ihrer Einstellung gegenüber einer möglichen Selbständigkeit im Handwerk befragt. Aus Tab. 3.22 ist

⁸⁸ Vgl. Müller, K. u. Heyden, M. (2003), S. 32.

ersichtlich, dass die jungen Nachwuchskräfte dem Wunsch nach Unabhängigkeit nur sehr eingeschränkt folgen. Lediglich 14 Prozent können sich ernsthaft den Schritt in die Selbständigkeit vorstellen. In diesem Zusammenhang ist eine rückläufige Zustimmung mit steigendem Bildungsabschluss zu konstatieren. 42 Prozent zeigen sich hinsichtlich der Befragung zur Führung eines eigenen Betriebs als indifferent.

Tab. 3.22 Selbständigkeit im Handwerk (I)⁸⁹

Beabsichtigen Sie in näherer Zukunft ernsthaft eine Selbständigkeit im Handwerk?					
Angaben in Prozent	gesamt [abs.]	gesamt [in %]	Hauptschul- abschluss	Realschul- abschluss	Abitur
ja	37	14,0	21,4	11,5	10,0
nein	115	43,6	40,0	44,5	50,0
weiß nicht	112	42,4	38,6	44,0	40,0
gesamt	264	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Des Weiteren wurden die Probanden um die Einschätzung ihrer Zustimmung zu einigen Aussagen über die Selbständigkeit gebeten. Bei der Analyse der Ergebnisse dieser Befragung fällt auf, dass der Reiz zur Unabhängigkeit durchaus über alle Schulabschlüsse hinweg vorhanden ist. Dem gegenüber steht jedoch die Scheu vor dem unternehmerischen Risiko (vgl. Tab. 3.23).

Bei Betrachtung der Mittelwerte fallen die zum Teil deutlichen Abweichungen der Antwortmuster der Abiturienten im Vergleich zu den Antwortmustern der Absolventen anderer Schultypen auf. Der Mittelwert von 4,4 für das Item "Selbständigkeit führt zu neuen Arbeitsplätzen und zur Stärkung des Standorts Deutschlands" lässt darauf schließen, dass die Abiturienten sich der volkswirtschaftlichen Verantwortung des Handwerks stärker bewusst sind als die Abgänger anderer Schulformen. Zudem scheuen sie das unternehmerische Risiko in deutlich geringerem Ausmaß, was sich bereits in der Gegenüberstellung der Verbleibsfaktoren in Bezug auf die Schulabschlüsse ange-

⁸⁹ Auf eine Darstellung der Anteile der Befragten ohne Schulabschluss wird aufgrund der geringen Anzahl abgegebener Antworten verzichtet.

deutet hat. Hier zeichnete sich die Gruppe der Abiturienten durch eine hohe Veränderungsbereitschaft, ein ausgeprägtes Interesse an einer beruflichen Karriere und eine Bereitschaft zur regionalen Mobilität aus.

Tab. 3.23: Selbständigkeit im Handwerk (II)⁹⁰

Mittelwerte der 1-7er Skala	gesamt	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Abitur
Selbständigkeit besonders im Handwerk reizvoll	5,0	5,1	5,0	4,7
Selbständigkeit lohnt sich, weil Handwerk die treibende Wirtschaftskraft ist und bleibt	4,0	4,0	4,0	4,7
Selbständigkeit führt zu neuen Arbeitsplätzen und zur Stärkung des Standorts Deutschland	3,7	4,0	3,6	4,4
keine Selbständigkeit, da es dem Handwerk zukünftig immer schlechter gehen wird	3,5	3,4	3,5	3,2
keine Selbständigkeit, da kein Nachwuchs vorhanden ist	3,5	3,7	3,5	3,6
keine Selbständigkeit wegen des zu hohen unternehmerischen Risikos	4,1	4,3	4,0	3,4

ifh Göttingen

Quelle: Auszubildendenbefragung 2008 an den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen, eigene Berechnungen.

Gleichwohl können die dargestellten Ergebnisse nur einen ersten vagen Eindruck zur Selbständigkeitsentwicklung im Handwerk vermitteln. Der Befragungszeitpunkt erweist sich durchaus als sehr früh. Konkretere Angaben dürften erst dann erwartet werden, wenn die Gesellenprüfung bereits einige Zeit zurückliegt.⁹¹

Zusammenfassung der Ergebnisse:

- Haupt- und Realschulabsolventen beabsichtigen zu einem großen Teil einen Verbleib im ausbildenden Unternehmen. Abiturienten bevorzugen indes die Aufnahme eines Studiums, das inhaltlich mit dem Handwerk verbunden ist.

⁹⁰ Auf eine Darstellung der Anteile der Befragten ohne Schulabschluss wird aufgrund der geringen Anzahl abgegebener Antworten verzichtet.

⁹¹ In der Studie von Müller, K. u. Heyden, M. zeigen sich noch 35 Prozent der Meisterschüler als unsicher in der Frage nach dem Schritt in die Selbständigkeit (S. 13f.). In unserer Befragung beträgt dieser Anteil ca. 42 Prozent. Eine tatsächliche Entscheidung kann daher erst sehr viel später erwartet werden.

- Dem Wunsch eines Verbleibs im Ausbildungsunternehmen steht ein zu geringes Übernahmeangebot entgegen. Die Übernahmechancen steigen dabei mit höherem Schulabschluss.
- Das Entscheidungskalkül für einen Verbleib im Ausbildungsberuf ist bei Haupt- und Realschulabsolventen geprägt von Sicherheit, dem Festhalten am Ist-Zustand und einer geringen Bereitschaft zu persönlichen Veränderungen. Abiturienten weisen dagegen ein hohes Interesse an einer beruflichen Karriere sowie eine persönliche Veränderungsbereitschaft und regionale Mobilität auf.
- Die Motivationsfähigkeit des Ausbildungsbetriebs fördert den Verbleibswunsch des Auszubildenden im Unternehmen.
- Der Reiz einer Selbständigkeit lässt sich bei vielen Auszubildenden feststellen. Ihm steht jedoch insbesondere bei den Haupt- und Realschulabsolventen die Angst vor dem unternehmerischen Risiko gegenüber.

3.3 Erkenntnisse und Implikationen

Unsere Untersuchung verfolgte das Ziel, die Wirkungszusammenhänge zwischen der Berufsfindung, der Ausbildungszufriedenheit und den Verbleibsperspektiven herauszustellen. Besonderes Augenmerk richteten wir hierbei auf die unterschiedlichen Verhaltens- und Denkweisen der Auszubildenden in Abhängigkeit von ihrem Bildungshintergrund.

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass eindeutige Verbindungen zwischen den drei hier betrachteten Stationen der Ausbildung existieren, die in ihrer Wirkung zum Teil sehr deutlich ineinander übergehen. So konnten wir feststellen, dass die Intensität der Berufsvorbereitung des Ausbildungsanwärters und des ausbildenden Betriebes den Grundstein für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf legt. Die Erkenntnis einer Abnahme der Ausbildungszufriedenheit mit dem Fortschreiten der Ausbildung dürfte Anlass sein, die Determinanten der Zufriedenheit bis zum Zeitpunkt der abschließenden Gesellenprüfung zu hinterfragen. In diesem Zusammenhang erwiesen sich in unserer Studie die Art und Bedingungen der zu verrichtenden Tätigkeiten und die zwischenmenschlichen Beziehungen als Stellschrauben zur Erhöhung der Ausbildungszufriedenheit.

Schließlich konnten wir in der Analyse der Zukunftsplanungen der Auszubildenden einen Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und

dem beabsichtigten Verbleib im Handwerk feststellen. Gleichwohl deuten die Ergebnisse darauf hin, dass zur Erfüllung des Verbleibswunsches im ausbildenden Unternehmen bislang unzureichend Übernahmeangebote der Betriebe abgegeben wurden.

Deutliche Unterschiede zwischen den Schulabschlüssen konstatieren wir bei der Gegenüberstellung der Einflussfaktoren auf die Entscheidung über den Verbleib im Handwerk. In unserer Darstellung werden unterschiedliche Entscheidungskalküle zwischen den Haupt- und Realschulabsolventen auf der einen Seite und den Abiturienten auf der anderen Seite deutlich. Insbesondere die Erkenntnis, dass höher qualifizierte Jugendliche ganz offensichtlich herausfordernde Tätigkeiten im Handwerk suchen und ihre Zukunftspläne stark abhängig sind von beruflichen Perspektiven und Karriereplanungen, kann zu einem notwendigen Umdenken der ausbildenden Betriebe im Zuge der Nachwuchskräfteversicherung beitragen. In dieser Hinsicht wird der Motivationsfähigkeit des ausbildenden Betriebes eine entscheidende Rolle beigemessen.

Zur Behebung der Defizite, die wir im Ausbildungsverhältnis anhand unserer Untersuchung aufdecken konnten, bedarf es aus unserer Sicht folgender Ansatzpunkte:

- Es müssen angemessene Auswahlverfahren gefunden werden, mit denen vorhandene Informationsasymmetrien vor Beginn der Ausbildung so weit wie möglich abgebaut werden können. Zudem ist zu prüfen, ob die bisherigen Rekrutierungsstrategien tatsächlich dem Anspruch genügen, geeignete Bewerber für eine handwerkliche Ausbildung begeistern zu können.
- Gespräche zwischen Ausbilder und Auszubildendem sind zu intensivieren. Diese müssen die gemachten Fortschritte, die Motivation, die schulischen Leistungen und die Zukunftsplanung der Lehrlinge beinhalten.
- Die Ausbildungsbetriebe müssen bestrebt sein, leistungsstarken Auszubildenden bereits frühzeitig die Absicht einer Übernahme zu signalisieren. Nur so kann eine langfristige Bindung an das Handwerk gelingen.

Abschließend greifen wir nochmals die Frage nach dem steigenden Bedarf an höher qualifizierten Jugendlichen für die handwerkliche Ausbildung auf. Bereits die Ausführungen von Dürig u. a. deuteten vor dem Hintergrund des demografischen und technologischen Wandels auf eine notwendige Rekrutierung und dauerhafte Bindung höher Qualifizierter hin. Aufgrund des erwarteten Fachkräftemangels wird der Ruf nach leistungsstarken Jugendli-

chen zusehends lauter. Deren Mangel wird für einen regen Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zwischen den Unternehmen des Handwerks und anderer Wirtschaftsbereiche sorgen. Berufliche Perspektiven und Karrierechancen werden ein verstärktes Kriterium für den Umworbene(n) in seinem Entscheidungsprozess sein.⁹²

Die Ergebnisse unserer Untersuchung können für die Diskussion um die Notwendigkeit, die Vorteile und die Möglichkeiten der Gewinnung höher qualifizierten Nachwuchses folgende Beobachtungen und Argumentationsbausteine liefern. Erstens konnten wir bestätigen, dass leistungsstarke Jugendliche sich im Rahmen der Zukunftsplanung stark an den ihnen gebotenen beruflichen Karrierechancen ausrichten. Eine langfristige Entscheidung für das Handwerk resultiert somit nicht ausschließlich aus den Eindrücken und Erfahrungen während der betrieblichen Ausbildung, sondern wird auch von den in der Zukunft erwarteten beruflichen Perspektiven bestimmt. Zweitens erweisen sich die Abiturienten als sehr gut vorbereitet auf die handwerkliche Ausbildung, was wir anhand des geringen Zweifels an der Entscheidung für das Handwerk festmachen konnten. Drittens kann sich der Betrieb durch die Rekrutierung von höher Qualifizierten vor drohenden Ausbildungsabbrüchen schützen, da die Neigung zur vorzeitigen Lösung mit steigendem Schulabschluss abnimmt. Die hohe Einmündung von Abiturienten in ein anschließendes Studium kann darüber hinaus nicht zwangsläufig als Grund gegen die Rekrutierung höher qualifizierter Jugendlicher verwendet werden, denn der zunehmende Wettbewerb um Fachkräfte wird sich zukünftig verstärkt über die Attraktivität der Ausbildung und die Karriereperspektiven definieren. Hier gilt es also, motivierte und leistungsstarke Jugendliche für zu gewinnen, die auch nach Abschluss ihres Studiums eine Rückkehr ins Handwerk erwägen, um den wachsenden Qualifikations- und Qualitätsansprüchen im Handwerk gerecht zu werden.

⁹² Vgl. Prognos AG (2006), S. 80f.

4. Mobilitätspfade von Personen mit Lehrabschluss

4.1 Einleitenden Bemerkungen

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den Mobilitätspfaden oder Wandlungsmustern von Personen, die eine duale Ausbildung absolviert haben. Das Hauptaugenmerk der Untersuchung liegt auf der sektoralen Wanderung, d.h. den Abwanderungs- und Zuwanderungsströmen aus dem bzw. in das Handwerk. Neben den quantitativen Aspekten der Wanderung, werden außerdem qualitative Aspekte der Wanderung, insbesondere Strukturunterschiede zwischen den Abwandernden, den Zuwandernden und den im Handwerk verbleibenden Personen analysiert. Den Ausgangspunkt der Analyse bilden drei Thesen, die einer aktuellen Überprüfung bedürfen:

- These 1* Seit Jahrzehnten existieren stabile Wandlungsmuster von Fachkräften insbesondere aus dem Handwerk in den Industrie- und den Dienstleistungssektor, die bis heute Bestand haben. Dem Handwerk wird in diesem Zusammenhang eine ‚Saat-beefunktion‘ zugesprochen. Voraussetzung für die kontinuierliche Versorgung anderer Wirtschaftsbereiche mit Fachkräften ist der quantitativ überproportionale Ausbildungsbeitrag, den das Handwerk im Rahmen der dualen Berufsausbildung leistet.
- These 2* Das Handwerk rekrutiert Fachkräfte hauptsächlich über die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften. Die Zuwanderung aus anderen Wirtschaftsbereichen ist daher gering.⁹³
- These 3* Das Handwerk verliert eher höher Qualifizierte, da diese außerhalb des Handwerks bessere Beschäftigungsperspektiven vermuten. Für Personen ohne weiterführenden Berufsabschluss ist die sektorale Wanderung dagegen häufig mit einem Statusabstieg und/oder einem Berufswechsel verbunden.

Alle drei Thesen, sollten sie Bestätigung finden, sind auf ihre Auswirkungen auf die Erneuerungs- und Zukunftsfähigkeit des Handwerks hin zu untersu-

⁹³ Die Zuwanderung wird u.a. über die Zulassungspflicht reguliert. Mit der Novellierung der Handwerksordnung im Jahre 2004 und den mit dieser einhergehenden deutlich liberalisierten Zulassungsbeschränkungen sind im Hinblick auf die Zuwanderung aus anderen Wirtschaftsbereichen Veränderungen wahrscheinlich (vgl. Abschnitt 4.5.2).

chen. Gleichzeitig sind mögliche Folgen für die Volkswirtschaft insgesamt zu prüfen.

Die Dringlichkeit der erneuten Überprüfung der oben formulierten Thesen lässt sich mithilfe der folgenden Beobachtungen verdeutlichen. So wird auch heute noch vielfach vom Handwerk als dem "Ausbilder der Nation" oder der "Facharbeiterschmiede der Nation" gesprochen. Häufig geht die Verwendung dieser Begrifflichkeiten einher mit der These von der Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus. Es ist jedoch keineswegs der Fall, dass diese Thesen sich ausschließlich auf die Handwerksöffentlichkeit und die organisationseigene Politik beschränken. Im Monatsbericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie zum Thema „Politik für das Handwerk“ vom Juni 2008 war beispielsweise der Begriff "Ausbilder der Nation" zu lesen, allerdings ohne seine Verwendung durch entsprechende Quellenangaben oder Verweise auf einschlägige Untersuchungen zu rechtfertigen.⁹⁴

Dennoch sieht die Politik offenbar das öffentliche Interesse im Hinblick auf den volkswirtschaftlichen Beitrag des Handwerks zur Humankapitalbildung nach wie vor als gegeben an, wie auch die Novellierung der Handwerksordnung im Jahre 2004 zeigt. Schließlich wurde der Verbleib der Zulassungspflicht in 41 von 94 Gewerken und damit die Zugehörigkeit zur Anlage A der Handwerksordnung vonseiten der damaligen Bundesregierung neben der Gefahrengeneigtheit ebenfalls mit der Ausbildungsleistung⁹⁵ in diesen Gewerken begründet.⁹⁶ Den Tatbestand des öffentlichen Interesses sahen die damals Verantwortlichen bereits bei der Einführung des Gesetzes über die Handwerksordnung im Jahre 1953 erfüllt, als sie die Gewährleistung der "Ausbildung des Nachwuchses für die gesamte gewerbliche Wirtschaft" im Handwerk an den Befähigungsnachweis zur selbständigen Berufsausübung knüpften.⁹⁷

⁹⁴ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2008), S. 7.

⁹⁵ Im Folgenden wird jedoch nicht weiter untersucht, welcher Zusammenhang zwischen (De-)Regulierung und Ausbildungsleistung des Handwerks besteht. Für eine erste Analyse der Auswirkungen der Novellierung der Handwerksordnung, auch im Hinblick auf die Ausbildungsleistung, vgl. Müller, K. (2006).

⁹⁶ Vgl. Deutscher Bundestag (2005).

⁹⁷ Vgl. Kolbenschlag, H. u. a. (1954), S. 280. Vgl. auch die Diskussion in Kucera, G. und Stratenwerth, W. (1990).

In Kapitel 3 dieser Studie wurde bereits belegt, dass es tatsächlich Hinweise für einen weiterhin vergleichsweise großen quantitativen, wenngleich sinkenden, Ausbildungsbeitrag des Handwerks gibt. Deshalb soll dieser hier nicht weiter hinterfragt werden. Vielmehr widmen wir uns in diesem Kapitel den mittel- und längerfristigen Auswirkungen der beruflichen Erstausbildung im Handwerk, die sich unter Umständen auch auf die überproportionale Ausbildungsleistung zurückführen lassen, aber gleichwohl auch andere Gründe haben können. Denn obgleich in der aktuelleren handwerksspezifischen Literatur die These von den stabilen Abwanderungsmustern ähnlich wie in der öffentlichen Diskussion vielfach noch vertreten wird,⁹⁸ so sind doch vermehrt auch kritische Stimmen hinsichtlich der Stabilität der Abwanderung aus dem Handwerk, insbesondere der Absorptionsfähigkeit der aufnehmenden Wirtschaftsbereiche zu hören. Frühere Studien ergaben zudem, dass die sektorale Mobilität häufig mit einem Statusabstieg und/oder beruflicher Mobilität einherging. Dieser Tatbestand ist aus humankapitaltheoretischer Sicht und vor dem Hintergrund der Diskussion über die Effizienz der Bildungssysteme im Falle einer Erwerbstätigkeit, die nicht den erworbenen Qualifikationen entspricht, erneut zu prüfen. Darüber hinaus gibt es kaum Erkenntnisse über die Folgen dieser Abwanderung für das Handwerk und inwieweit diese Folgen durch eine entsprechende Zuwanderung beeinflusst werden.

Die nachstehende Analyse wird die Überprüfung der oben genannten Thesen ermöglichen, insbesondere die Beantwortung der folgenden Fragen:

- 1) Lässt sich die These von der Stabilität der sektoralen Wanderungsmuster auch heute noch stützen?
- 2) Welche sonstigen Mobilitätspfade lassen sich insbesondere bei den Wandernden, also aus dem Handwerk Abwandernden und in das Handwerk Zuwandernden, aktuell beobachten?
- 3) Unterscheiden sie sich in ihrer Struktur von den im Handwerk Verbleibenden?

⁹⁸ Exemplarisch vgl. Prognos AG (2006), S. 6: „Im Hinblick auf die Ausbildung und Qualifizierung von Fachkräften bietet die handwerkliche Lehre einen Einstieg in ein Laufbahnkonzept, das sowohl Perspektiven innerhalb des Handwerks vermittelt als auch Möglichkeiten des Wechsels in andere Wirtschaftssektoren eröffnet. Handwerksbetriebe nehmen in einem hohen Ausmaß Aufgaben in der Ausbildung wahr (...). Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der volkswirtschaftlichen Humankapitalbasis.“

Dieses Kapitel ist wie folgt organisiert. Da eine Vielzahl der vorliegenden Ergebnisse zu den sektoralen Wandlungsmustern und sonstigen Mobilitätspfaden von Erwerbstätigen auf Auswertungen der BiBB/IAB- bzw. BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen beruhen und da wir in unseren eigenen Auswertungen ebenfalls auf Daten dieser Erhebungen zurückgreifen, erscheint es sinnvoll, diese zunächst kurz vorzustellen. Anschließend werden bisherige Erkenntnisse zur Mobilität und ihren Auswirkungen mithilfe der bestehenden Literatur zusammengefasst dargestellt. In einem dritten Schritt werden wir Ergebnisse eigener Auswertungen der Erwerbstätigenbefragungen präsentieren und diskutieren. Das Kapitel schließt mit einer Diskussion der sich aus den Erkenntnissen ergebenden Implikationen für die Zukunftsfähigkeit des Handwerks und die Volkswirtschaft insgesamt.

4.2 Die BiBB/IAB- bzw. BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Frühere Erkenntnisse zu den für diesen Abschnitt relevanten Untersuchungsgegenständen sowie unsere eigenen empirischen Analysen in diesem und dem nächsten Kapitel beruhen auf Daten der BiBB/IAB- bzw. BiBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen. Die Erwerbstätigenbefragung ist eine als repräsentative Querschnittsbetrachtung angelegte Befragung von Erwerbstätigen in Deutschland, die mit der jüngsten Erhebung (2005/2006) bereits zum fünften Mal stattfand. Diese jüngste Erhebung wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) erstmalig in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt. Die Vorläuferbefragungen der Jahre 1998/1999, 1991/1992, 1985/1986 und 1979 erfolgten in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).⁹⁹

Die Daten der ersten vier Erhebungswellen liegen beim Zentralarchiv für empirische Sozialforschung und sind für Forschungszwecke als Scientific-Use-File¹⁰⁰ zugänglich.¹⁰¹ Mit der Fertigstellung der vorliegenden Studie wird auch

⁹⁹ Für einen zusammenfassenden Überblick über Entstehung, Besonderheiten und Analysemöglichkeiten der ersten vier BiBB/IAB-Erhebungen vgl. Dostal, W. und Jansen, R. (2002).

¹⁰⁰ Scientific-Use-Files sind Datendateien, die der Wissenschaftsgemeinschaft von der amtlichen Statistik oder anderen Institutionen zur Auswertung für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung gestellt werden. Auf Antrag werden die Daten teilweise gegen ein Entgelt, teilweise kostenfrei, zur Bearbeitung weitergegeben. Mitunter erfolgt die Datenfreigabe jedoch mit erheblicher zeitlicher Verzögerung.

die Bereitstellung der jüngsten Erhebung (2005/2006) als Scientific-Use-File erwartet. Bei der Erstellung derselben konnte auf dieses jedoch noch nicht zurückgegriffen werden. Den Autoren wurde allerdings freundlicherweise eine reduzierte Stichprobe der jüngsten Erhebungswelle direkt vom Bundesinstitut für Berufsbildung zur Verfügung gestellt.¹⁰² Diese Stichprobe umfasst alle zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätigen Personen, die eine Ausbildung im Handwerk absolviert haben bzw. im Handwerk beschäftigt sind.¹⁰³ Damit genügt der Stichprobenumfang, d.h. die Beschränkung auf die primär interessierenden Gruppen, zwar den in dieser Studie angestrebten Analysezielen, lässt jedoch keinen Vergleich beispielsweise mit anderen Erwerbstätigengruppen zu.

Übersicht 4.1 fasst alle fünf Erhebungen übersichtsartig zusammen. Jede der bisherigen Erhebungen hat einen Themenschwerpunkt, der versucht, neue Entwicklungen in der Arbeitswelt abzubilden. Ein Kern vergleichbarer Variablen ermöglicht zudem die Untersuchung von strukturellen Veränderungen im Zeitablauf.¹⁰⁴

gerung, da die gebenden Institutionen die Daten zunächst für eigene Auswertungen nutzen, bevor sie an Externe weitergegeben werden. Beispiele sind u. a. das IAB-Betriebspanel oder eben die BiBB-/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. Wie die vorliegende Studie zeigt, sind Datenauszüge der Erwerbstätigenbefragung den Autoren jedoch bereits vor der Herausgabe der Daten als Scientific-Use-File zugänglich gemacht worden.

¹⁰¹ Das Zentralarchiv trägt keinerlei Verantwortung für die Analyse und Interpretation der Daten in dieser Studie.

¹⁰² Insbesondere sei Frau Hall gedankt für die Bereitstellung der Daten und die freundliche Unterstützung bei Fragen zum Umgang mit den Daten. Auch Frau Hall oder das Bundesinstitut für Berufsbildung tragen keinerlei Verantwortung für die hier vorgenommenen Auswertungen.

¹⁰³ Da bei Befragungen dieser Art vorgegebene Begriffsdefinitionen nicht üblich sind, unterliegt auch der Handwerksbegriff keiner speziellen Definition. Die Selbstzuordnung der Befragungspersonen wurde jedoch mit den Volltextangaben zum Wirtschaftszweig (WZ03) abgeglichen und bereinigt.

¹⁰⁴ Es ist zu beachten, dass sich die Erhebungsmethodik im Laufe der Befragungen verändert hat. Diese Umstellungen erschweren den Vergleich im Zeitablauf, vgl. Dostal, W. und Jansen, R. (2002) und Übersicht 4.1. Zudem werden die Variablen stets unterschiedlich nummeriert, teilweise werden Fragen anders gestellt oder die Antwortmöglichkeiten ändern sich (vgl. auch die Ausführungen in Abschnitt 5.3.1).

Übersicht 4.1 Übersicht der BiBB/IAB- bzw. BiBB/BAuA-Erhebungen

	Stichproben- zusammensetzung	Stichprobengröße	Organisation	Erhebung	Erhebungsdesign
1979	Erwerbstätige und Arbeitslose ohne Auszubildende ohne Ausländer	Erwerbstätige 28.828 Arbeitslose 726 <u>Gesamt 29.554</u>	BiBB/IAB	GfK Nürnberg, Marplan Offenbach	persönliche Interviews
1985/1986	Erwerbstätige ohne Auszubildende ohne Ausländer ohne Arbeitslose	Erwerbstätige 26.361 <u>Gesamt 26.361</u>	Getrennte Erhebungen von BiBB und IAB mit unterschiedlichen Fragebögen; nachträgliche Zusammen- führung	Getas Bremen (IAB-Teil); Emnid Bielefeld, Infratest München (BiBB- Teil)	persönliche Interviews
1991/1992	<u>Alte Bundesländer:</u> Erwerbstätige (z.T. deutsch sprechende Ausländer) ohne Auszubildende ohne Arbeitslose	Erwerbstätige 24.090	BiBB/IAB	Infratest München, Marplan Offenbach	persönliche Interviews
	<u>Neue Bundesländer:</u> Erwerbstätige, Arbeitslose, Umschüler ohne Auszubildende ohne Ausländer	Erwerbstätige 7.803 Arbeitslose 1.880 Umschüler 504 <u>Gesamt 34.277</u>		InfratestBurke Berlin, EMMAG Berlin	
1998/1999	Erwerbstätige (einschließlich ausreichend deutsch sprechende Ausländer) ohne Auszubildende	Deutsche 32.909 Ausländer 1.417 <u>Gesamt 34.326</u>	BiBB/IAB	InfratestBurke München, infas Bonn	Computer-Assisted Personal Interview (CAPI-Erhebung)
2005/2006	Erwerbstätige (einschließlich ausreichend deutsch sprechende Ausländer) ohne Auszubildende	Erwerbstätige 20.000 <u>Gesamt 20.000</u>	BiBB/BAuA	TNS infratest Sozialforschung München	Computer-Assisted Telephone Interview (CATI-Erhebung)

ifh Göttingen

Quelle: Dostal u. Jansen (2002); BiBB/IAB-Erhebungen und Codebücher (Wellen 1 bis 4);
BiBB/BAuA-Erhebung 2005/2006.

Zu den Befragungsinhalten gehören beispielsweise eine Reihe von retrospektiv erfassten Aspekten des Bildungs- und Berufsverlaufs der Befragungspersonen, die teilweise auf den Zeitraum der letzten zwei Jahre beschränkt sind, aber auch gesamte Biographien umfassen (Qualifikationsbiographie). Der Titel der Erhebung 2005/2006 lautete "Arbeit und Beruf im

Wandel – Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen". Erfragt wurden Charakteristika und jüngere Veränderungen rund um den Arbeitsplatz, u.a. Qualifikations- und Kenntnisanforderungen, Weiterbildungsbedarf und –teilnahme, verwendete Arbeitsmittel, Arbeitsbedingungen oder Arbeitszufriedenheit. Des Weiteren liegen Informationen zur Verwertbarkeit erworbener beruflicher Qualifikationen und zum Berufsverlauf vor.

Die Grundgesamtheit der Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 umfasst alle in Deutschland erwerbstätigen Personen ab 15 Jahren mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden (so genannte Kernerwerbstätige). Als erwerbstätig wurden alle Personen eingestuft, die zum Zeitpunkt der Befragung eine bezahlte bzw. eine mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit ausübten.¹⁰⁵

Warum ist die Erwerbstätigenbefragung relevant für die vorliegende Studie? Die Erwerbstätigenbefragung ist der bisher einzige Sekundärdatensatz mit dessen Hilfe die Hypothese von der Saatbeefunktion des Handwerks überhaupt untersucht wurde bzw. untersucht werden kann. Hinsichtlich der Wandlungsmuster von Absolventen einer Lehre im Ausbildungsbereich Handwerk sowie ihres weiteren Bildungs- und Erwerbsverlaufs liegen in dieser Fülle derzeit keine vergleichbaren Daten für das Handwerk vor. Handwerkspezifische Auswertungen beschränken sich somit nicht allein auf die Gruppe der Erwerbstätigen im Handwerk, sondern umfassen ebenfalls die Gruppe der im Handwerk ausgebildeten, jedoch nicht mehr beschäftigten Personen. Folglich kann zusätzlich untersucht werden, inwieweit systematische Unterschiede zwischen "Verbleibenden" und "Abwandernden" bestehen.¹⁰⁶ Die Auswertung der jüngsten Erhebung ermöglicht erstmals ein "Update" der eingangs formulierten Thesen und Forschungsfragen seit 1998 (letzte Erhebung vor 2005/2006). Eine Verknüpfung der Ergebnisse mit denen früherer Erhebungswellen erlaubt den Autoren auf Basis einer nahezu einheitlichen Stich-

¹⁰⁵ Die Erwerbstätigendefinition schließt mithelfende Familienangehörige, Personen in Mutterschutz, Elternzeit usw., deren Erwerbsunterbrechung nicht länger als drei Monate dauert und Ausländer mit ausreichenden Deutschkenntnissen ein (Voraussetzung für eine erfolgreiche Befragung). Ausgeschlossen von der Befragung wurden ehrenamtlich tätige Personen und Auszubildende, deren Beschäftigung Teil ihrer Erstausbildung ist (Lehre).

¹⁰⁶ Dieses Auswertungspotenzial wird insbesondere durch die Stichprobengröße gewährleistet; vgl. Dostal, W. u. Jansen, R. (2002).

probe zusätzlich eine vergleichende Analyse über alle Erhebungswellen (1979 bis 2006), die bislang ebenfalls nicht vorliegt.

4.3 Stand der Literatur

Die sektoralen Wanderungsmuster von Personen mit Lehrabschluss

Untersuchungen, die sich mit den sektoralen Wanderungsmustern von Facharbeitern beschäftigen, insbesondere auch mit der Abwanderung aus dem und in das Handwerk, basieren primär auf den Daten der im vorigen Abschnitt vorgestellten Erwerbstätigenbefragungen. Zu nennen sind hier insbesondere die Arbeiten von Henninges, Jaudas u.a. und Pfeiffer.¹⁰⁷ Die Erkenntnisse dieser drei Studien beziehen sich in ihrer Gesamtheit auf vier der insgesamt fünf Erhebungswellen (1979, 1985/1986, 1991/1992, 1998/1999), sind jedoch auf westdeutsche Erwerbstätige beschränkt (vgl. Übersicht 4.2). Vor allem die Studie von Henninges aus dem Jahre 1994 hat Eingang in die einschlägige Handwerksliteratur gefunden.¹⁰⁸ Die neuesten, für das Handwerk relevanten, Ergebnisse von Jaudas liegen allerdings bereits fast zehn Jahre zurück.

Tab. 4.1 fasst die Ergebnisse der vorliegenden Studien im Hinblick auf den Wechsel zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich zusammen.¹⁰⁹ Abgebildet ist der zum Zeitpunkt der jeweiligen Erhebung aktuelle Beschäftigungsbereich aller erwerbstätigen Personen, die ihre eine Lehre im Handwerk absolviert haben. Anders formuliert kann man fragen: Welche **Abwanderungsmuster** lassen sich bei Personen beobachten, die einen beruflichen Ausbildungsabschluss im Handwerk erworben haben?

¹⁰⁷ Vgl. Henninges, H. v. (1994); Pfeiffer, F. (1997); Jaudas, J. u. a. (2004).

¹⁰⁸ Vgl. Kucera, G. (1996); Kornhardt, U. (1997b); Kornhardt, U. (1997a); Müller, K. und Reißig, S. (2007).

¹⁰⁹ Die zwischen den Studien zu beobachtende Divergenz der Ergebnisse für gleiche Erhebungsjahre, insbesondere von Pfeiffer und Henninges, lassen sich durch unterschiedlich gewählte Stichprobenansätze und Gewichtung Unterschiede erklären (vgl. Übersicht 4.2).

Übersicht 4.2: Zusammenfassung der Literatur

Autor	Datensatz	Erhebungs- jahre	Stichprobe	Untersuchungsgegenstand	Besonderheiten
HENNINGES (1994)	BIBB-/IAB- Erwerbstätigenbefragung	1979 1985/1986 1991/1992	Westdeutsche Erwerbstätige, die eine Lehre in einem Arbeiterberuf abgeschlossen haben ¹	Deskriptiv --> (1) Mobilitätspfade von Facharbeitern, Unterscheidung: Sektorale Mobilität (Wirtschaftszweigwechsel, Betriebsgröße) Berufliche Mobilität (Berufswechsel) Statusmobilität (Stellung im Beruf, vertikale Mobilität) (2) Gründe und Folgen der Umv	Nachgewichtung der Erhebungswelle 1991/1992 (in Anlehnung an die vorhergehenden Wellen) mithilfe der Merkmale Stellung im Betrieb und Berufsausbildung
PFEIFFER (1997)	BIBB-/IAB- Erwerbstätigenbefragung	1979 1985/1986 1991/1992	Westdeutsche Erwerbstätige zwischen 17 und 55 Jahren mit abgeschlossener Lehre, deren Lehrabschluss nicht länger als 35 Jahre zurückliegt	Deskriptiv --> (1) Wirtschaftszweigwechsel von Personen mit Lehrabschluss (insgesamt, Handwerk) (2) Verwertbarkeit der Lehre (mit/ohne Wirtschaftszweigwechsel, Berufswechsel) (3) Technologisierung des Handwerks (PC- Nutzung) Multivariate Analyse --> (1) Be	Ungewichtete Daten (vgl. Pfeiffer & Blechinger, 1995, S. 111)
JAUDAS u.a. (2004)	BIBB-/IAB- Erwerbstätigenbefragung	1991/1992 1998/1999	In Studie nicht näher spezifiziert; aus den Auswertungsergebnissen ergibt sich folgende Vermutung: Westdeutsche Erwerbstätige mit Lehrabschluss, die in Industrie oder Handwerk beschäftigt sind bzw. in Industrie oder Handwerk ausgebildet wurden	Deskriptiv --> (1) Vergleich von Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich zwischen Industrie und Handwerk zur Überprüfung der Hypothese der sinkenden Aufnahmefähigkeit der Industrie für im Handwerk ausgebildete Personen (2) Beschäftigungsbereiche für Person	Keine Angaben darüber, ob die deskriptiven Auswertungen gewichtet wurden

ifh Göttingen

¹ Zu den handwerksrelevanten Berufen (Ausbildungsberufen des Handwerks), die laut Henniges (1991) nicht zu den Arbeiterberufen gezählt werden, gehören die kaufmännischen Ausbildungsberufe, Schilder- und Lichtreklamemhersteller sowie die Fotografen (vgl. a

Quelle: Eigene Darstellung.

Die These von den stabilen Wanderungsmustern aus dem Handwerk in andere Wirtschaftsbereiche kann für den Beobachtungszeitraum 1979 bis 1998/1999 bestätigt werden. Zwischen 45 und 55 Prozent der ehemals im Handwerk ausgebildeten Personen sind zum jeweiligen Befragungszeitpunkt nicht mehr im Handwerk beschäftigt, sondern in andere Wirtschaftsbereiche abgewandert. Im Durchschnitt verbleibt umgekehrt nur etwa die Hälfte der im Handwerk ausgebildeten Erwerbstätigen im Handwerk. Eine eindeutige Tendenz in Richtung stärkere oder schwächere Abwanderung aus dem Handwerk lässt sich indes nicht feststellen, wenngleich der Anteil der Verbleibenden im Erhebungszeitraum 1998/1999 leicht über dem der Verbleibenden im Jahre 1979 liegt.

Eine ähnliche Beständigkeit lässt sich für die aufnehmenden oder Zielbereiche der abwandernden Personen beobachten. Ein im Zeitablauf recht stabiler Anteil von durchschnittlich gut 20 Prozent der im Handwerk Ausgebildeten ist in der Industrie beschäftigt. Die restlichen Personen verteilen sich auf den öffentlichen Dienst, den Handel und sonstige Dienstleistungen bzw. andere Wirtschaftsbereiche. Diese Anteile sind im Zeitablauf ebenfalls relativ stabil, insbesondere im öffentlichen Dienst, der im Verlauf der 90er Jahre konstant 14,2 Prozent der Personen mit Lehrabschluss im Handwerk beschäftigt.

Tab. 4.1: Aktueller Beschäftigungsbereich der Personen mit Lehrabschluss im Handwerk (Anteile in Prozent)

	Handwerk	Industrie	Handel	öffentlicher Dienst	sonstige Dienstleistungen, andere	
HENNINGES (1994) ¹						
1979	44,9	23,0	----->	32,1	<-----	100,0
1985/1986	45,7	20,9	----->	32,6	<-----	99,3
1991/1992	47,4	24,0	----->	28,5	<-----	100,0
PFEIFFER (1997)						
1979	46,8	23,7	7,8	21,7		100,0
1985/1986	56,0	17,5	6,9	19,6		100,0
1991/1992	51,2	21,5	8,0	19,3		100,0
JAUDAS u.a. (2004)						
1991/1992	48,4	22,0	8,2	14,2	7,1	99,9
1998/1999	48,1	17,9	9,8	14,2	10,0	100,0

ifh Göttingen

¹ Eigene Berechnungen.

Quelle: Jaudas u.a. (2004), Pfeiffer (1997), Henninges (1994), auf Basis der BiBB/IAB-Erhebungen; eigene Darstellung.

Die Autoren der genannten Studien kommen teilweise zu anderen Schlussfolgerungen. Zwar resümiert Henninges, „dass (...) die sektoralen Beschäfti-

gungsquoten in allen Jahren [1979 bis 1991/1992, Anmerk. d. A.] eine bemerkenswerte Stabilität aufweisen und das es insofern gerechtfertigt zu sein scheint, von einem festgefügten Strukturmuster der Allokation von Facharbeitern zu sprechen“.¹¹⁰ Jaudas u.a. leiten aus den Daten für die 90er Jahre dagegen ab, „das die Aufnahmefähigkeit der Industrie für Fachkräfte aus dem Handwerk oder ihr Interesse daran zurückgegangen ist“.¹¹¹ Tatsächlich ist der Anteil der in der Industrie beschäftigten "Abwanderer" in der Erhebungsperiode 1998/1999 (17,9 Prozent) geringer als im Erhebungszeitraum 1991/1992 (22 Prozent) (vgl. Tab. 4.1). Zu einem ähnlichen Schluss kommen die Autoren als sie für Personen mit Lehrabschluss in sechs ausgewählten Handwerksberufen die Beschäftigungsbereiche zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt nachzeichnen.¹¹² Zwischen 1991/1992 und 1998/1999 ist für Ausbildungsabsolventen in allen Berufen ein Rückgang des Anteils derjenigen zu verzeichnen, die zum Erhebungszeitpunkt in der Industrie beschäftigt sind (zwischen 0,4 und 4 Prozentpunkten).

Dies bedeutet in der Tat, dass die Industrie als Beschäftigungsbereich im Zeitablauf gegenüber anderen Zielbereichen relativ an Gewicht verloren hat. Da die Verbleibsquote im Handwerk mit etwa 50 Prozent über die Zeit verhältnismäßig stabil bleibt, ist umgekehrt allerdings auch die Abwanderungsquote aus dem Handwerk konstant. Leichte Verschiebungen sind deshalb nur für die Verteilung der abwandernden Personen auf die aufnehmenden Wirtschaftsbereiche zu konstatieren. Mit Verweis auf die von Jaudas ausgewerteten Daten kann in dieser Hinsicht eine Verschiebung des relativen Gewichts von der Industrie in die Bereiche Handel und sonstige Dienstleistungen beobachtet werden. Diese Beobachtung reflektiert zwei Entwicklungen: Einerseits den fortschreitenden Strukturwandel der deutschen Wirtschaft, andererseits den relativen Nachfragerückgang nach (im Handwerk ausgebildeten) Facharbeitern in der Industrie. Letzterer kann sowohl auf strukturelle Anpassungen zurückzuführen oder konjunkturell bedingt sein.

Mithilfe der oben genannten Studien lassen sich ebenfalls die **Zuwanderungsmuster** für den Beschäftigungsbereich Handwerk darstellen. Danach werden die zum jeweiligen Erhebungszeitpunkt im Handwerk Beschäftigten

¹¹⁰ Henninges, H. v. (1994), S. 37f.

¹¹¹ Jaudas, J. u. a. (2004), S. 65.

¹¹² SHK-Berufe, Kfz-Mechaniker, Elektroinstallateure, Tischler, Bäcker und Friseur, vgl. Jaudas, J. u. a. (2004), S. 65ff.

mit Lehrabschluss nach ihrem Ausbildungsbereich differenziert dargestellt. Die Verteilung der sektoralen (qualifikatorischen) Herkunft der im Handwerk erwerbstätigen Personen und die Entwicklung dieser Verteilung sind in Tab. 4.2 zusammengefasst. Über alle Erhebungswellen hinweg und Studien übergreifend ist festzustellen, dass über 80 Prozent der im Handwerk Erwerbstätigen ursprünglich auch im Handwerk ausgebildet wurden. Dennoch ist im Zeitablauf eine Öffnung des Handwerks zu beobachten, d.h. Ende der 90er Jahre ist ein größerer Anteil von Zuwanderern im Handwerk beschäftigt als Ende der 70er und Mitte der 80er Jahre.

Tab. 4.2: Ausbildungsbereich der aktuell im Handwerk Beschäftigten mit Lehrabschluss (Anteile in Prozent)

	Handwerk	Industrie	Handel	öffentlicher Dienst	sonstige Dienstleistungen, andere	
HENNINGES (1994) ¹						
1979	86,0	9,4	----->	4,7	<-----	100,0
1985/1986	89,7	5,1	----->	5,1	<-----	100,0
1991/1992	89,0	6,5	----->	4,5	<-----	100,0
JAUDAS u.a. (2004)						
1991/1992	83,6	7,4	3,8	0,8	4,4*	100,0
1998/1999	81,6	9,2	4,3	1,7	3,2*	100,0

ifh Göttingen

¹ Eigene Berechnungen; * nicht ausgewiesen, Differenz zu 100.

Quelle: Jaudas u.a. (2004), Henniges (1994), auf Basis der BiBB/IAB-Erhebungen; eigene Darstellung.

Die vorliegenden Erkenntnisse sind vorbehaltlich der methodischen Unterschiede zwischen den Studien zu interpretieren (vgl. Übersicht 4.2). Für die Erhebungswelle 1991/1992 sind zwischen den Ergebnissen von Henniges und Jaudas für den Beschäftigungs- und Ausbildungsbereich Handwerk Abweichungen von immerhin gut fünf Prozentpunkten festzustellen. Vergleicht man die Ergebnisse von Jaudas in ihrer Gesamtheit mit denen von Henniges, lässt sich im Zeitablauf dennoch eine leichte Tendenz zur Öffnung des Handwerks für Personen mit Lehrabschluss aus der Industrie und zunehmend aus anderen Wirtschaftsbereichen konstatieren.

Zusammenfassend lassen sich die sektoralen Wanderungsmuster aus dem und in das Handwerk für den Zeitraum 1979 bis 1998/1999 wie folgt beschreiben:

1. Die Verbleibs- und Abwanderungsquoten von Personen mit Lehrabschluss im Handwerk liegen jeweils bei etwa 50 Prozent. Diese Quoten sind im Zeitablauf recht stabil, wenngleich eine leichte Tendenz hin zu einem höheren Verbleibsanteil zu konstatieren ist.
2. Die Abgewanderten sind zu einem großen Teil in der Industrie beschäftigt. Die Ergebnisse in ihrer Gesamtheit (alle drei Studien) lassen sich im Hinblick auf eine sinkende Aufnahmefähigkeit der Industrie nicht eindeutig interpretieren. Folgt man ausschließlich den Auswertungen von Jaudas für die 90er Jahre, so verliert die Industrie gegenüber anderen aufnehmenden Wirtschaftsbereichen (Handel und sonstige Dienstleistungen) relativ an Gewicht.
3. Das Handwerk rekrutiert seine Beschäftigten primär über die eigene Ausbildung. Der Anteil der Personen mit Lehrabschluss im Handwerk an den Beschäftigten des Handwerks liegt bei über 80 Prozent. Im Zeitablauf ist eine leichte Öffnung für Personen mit Lehrabschluss aus anderen Wirtschaftsbereichen, insbesondere aus der Industrie, zu beobachten.

Sonstige Mobilitätspfade der Wandernden

Henniges (1994) hat neben der sektoralen Mobilität von Facharbeitern ebenfalls ihre Status- und ihre berufliche Mobilität untersucht.¹¹³ Zum Facharbeiter ausgebildete Personen¹¹⁴ wechseln dann ihren Status, genauer ihre berufliche Stellung oder Position, wenn sie nicht als Facharbeiter, Vorarbeiter oder Arbeitermeister¹¹⁵ tätig sind. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von vertikaler Mobilität, denn Facharbeiter können sowohl unterhalb des Facharbeiterniveaus (also in Hilfs- oder Anlernpositionen) als auch oberhalb des Facharbeiterniveaus (als Angestellte, Beamte, Selbständige) einmünden. Berufliche Mobilität bedeutet hingegen, dass Beschäftigungs- und Ausbildungsberuf nicht übereinstimmen, d.h. direkt nach Ausbildungsabschluss oder im Laufe des Erwerbslebens findet ein Berufswechsel statt.

¹¹³ Henniges' Untersuchung bezieht sich auf die Gruppe der Facharbeiter insgesamt, nicht allein auf Personen, die eine Lehre im Handwerk abgeschlossen haben.

¹¹⁴ Hier: Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem Arbeiterberuf, vgl. Übersicht 4.2.

¹¹⁵ Vgl. Henniges, H.v. (1994), S. 81 und 92.

Tab. 4.3 zeigt, dass deutlich mehr Personen ihren Status wechseln als in der Gruppe der Facharbeiter verbleiben. Der Anteil der Abgänger steigt zwischen 1979 und 1992 sogar deutlich von 55 auf 62 Prozent. Bei zwei Drittel der Abgänger erfolgt der Wechsel unabhängig von einem weiterführenden Bildungsabschluss. Personen, die einen weiteren Berufsabschluss erworben haben, absolvieren mehrheitlich und mit steigender Tendenz eine Fachschulausbildung. Der Anteil der Personen mit Fachhoch- bzw. Hochschulabschluss stagniert dagegen bei 4 Prozent. Henninges merkt an, dass Personen mit weiterführendem Abschluss hauptsächlich in mittleren und gehobenen Angestelltenpositionen im verwaltenden und technischen Bereich beschäftigt sind.¹¹⁶

Tab. 4.3: Statusmobilität von Personen mit Facharbeiterabschluss (Anteile in Prozent)

	1979	1985/1986	1991/1992
1. Als Facharbeiter (verbliebene) erwerbstätige Personen	45	40	39
2. Abgänge insgesamt	55	60	62
2a. Personen mit weiterführendem Abschluss, die nicht mehr als Facharbeiter tätig sind	16	16	22
davon:			
Fachschule (Meister, Techniker)	12	12	18
Fachhochschule, Hochschule	4	4	4
2b. Personen ohne weiterführenden Abschluss, die nicht mehr als Facharbeiter tätig sind	39	44	40
davon:			
Hilfs-, Anlernarbeiter	12	16	16
Angestellte	16	17	18
Beamte	4	4	2
Selbständige	7	7	4
3. Gesamt	100	100	100

ifh Göttingen

Quelle: Henninges (1994), eigene Darstellung.

Die Durchlässigkeit in ausbildungsfremde Statuspositionen für Personen ohne weiterführenden Abschluss vollzieht sich dagegen nach oben und nach unten. Mehrheitlich münden Facharbeiter in Angestelltenpositionen, aber

¹¹⁶ Vgl. Henninges, H. v. (1994), S. 30.

auch in Hilfs- und Anlernpositionen ein. Der Anteil der Facharbeiter in Beamtenpositionen und in Selbständigkeit ist vergleichsweise gering und im Beobachtungszeitraum rückläufig. Das relative Gewicht von Facharbeitern, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, d.h. als Hilfs- oder Anlernkräfte tätig sind, steigt im Zeitablauf relativ stark an und erreicht 1991/1992 fast den Anteil der Personen in Angestelltenpositionen. Henninges konstatiert in diesem Zusammenhang, dass diese Art der statusinadäquaten Beschäftigung "einer Substitution der ungelerten Kräfte" gleichkäme.¹¹⁷ Gleichzeitig bemerkt er, dass "einfache" Arbeitsplätze nicht etwa an Gewicht verloren hätten, nur weil der Anteil der Unqualifizierten an den Erwerbstätigen insgesamt abgenommen habe. Diese Arbeitsplätze würden nur anders besetzt werden.¹¹⁸ An anderer Stelle fügt Henninges hinzu, dass diese Form der Beschäftigung vor allem in großen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes genutzt würde.¹¹⁹

Bei seiner separaten Betrachtung der Gruppe der *Facharbeiter ohne weiterführenden Berufsabschluss* macht Henninges folgende interessante Beobachtung (ohne Abbildung). Der Anteil der in Hilfs- oder Anlernpositionen tätigen Personen innerhalb dieser Gruppe steigt zwischen 1979 und 1992 deutlich an. Waren 1979 noch 14,3 Prozent unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt, so stieg der Anteil bis 1985 auf 17,4 Prozent und schließlich auf mehr als ein Fünftel (21,4 Prozent) im Jahre 1992.

Wie verteilt sich diese Personengruppe über die Herkunftsbereiche (Ausbildungsbereiche) und in welchen Bereichen sind die als Hilfs- oder Anlernarbeiter tätigen Facharbeiter später beschäftigt? Fast zwei Drittel (64,6 Prozent) dieser Personen wurden 1992 im Handwerk ausgebildet (1979: 61,8 Prozent). Weitere 19,6 Prozent absolvierten ihre Ausbildung in der Industrie (1979: 25,2 Prozent) und 15,8 Prozent im Dienstleistungsbereich (1979: 13,0 Prozent). Es sind folglich leichte Verschiebungen zwischen den Ausbildungsbereichen erkennbar, insbesondere die Industrie verliert relativ an Gewicht. Die Verteilung der Personen über die Beschäftigungsbereiche ist im Zeitablauf hingegen verblüffend stabil. Trotz des hohen Ausbildungsanteils, verbleiben im Jahr 1992 lediglich 15,9 Prozent der Personen im Handwerk (1979: 14,2 Prozent). Fast die Hälfte (46 Prozent, 1979: 45,2 Prozent) ist in

¹¹⁷ Henninges, H. v. (1994), S.18.

¹¹⁸ Henninges, H. v. (1994), S.18.

¹¹⁹ Henninges, H. v. (1994), S.19.

der Industrie beschäftigt, weitere 38,1 Prozent (1979: 40,6 Prozent) im Dienstleistungsbereich. Bei der Betrachtung dieser speziellen Beschäftigungsgruppe werden die Diskrepanzen zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich, insbesondere auch zwischen Qualifikation und Beschäftigungsposition, noch deutlicher als bei der Betrachtung der Statusmobilität aller Facharbeiter.

Das Bild der bestehenden Diskrepanz zwischen Ausbildung und Beschäftigung von Facharbeitern ohne weiterführenden Berufsabschluss, die in Hilfs- oder Anlernpositionen beschäftigt sind, verstärkt sich noch bei der Betrachtung der Berufswechselquoten und der Frage, inwieweit während der Ausbildung erlernte Kenntnisse in der derzeitigen Tätigkeit (zum jeweiligen Befragungszeitpunkt) noch verwendet werden können. Über den gesamten Beobachtungszeitraum stellt Henniges fest, dass etwa 80 Prozent der Beobachtungsgruppe ihren erlernten Beruf gewechselt haben, d.h. Ausbildungs- und Beschäftigungsberuf stimmen nicht überein. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass der Anteil derer, die nichts oder nur noch wenig von den (während der Ausbildung) erlernten Kenntnissen verwerten können sehr hoch ist und zwischen 1979 und 1992 von 55,7 Prozent auf 66,4 Prozent ansteigt. Dies zeigt, dass ein Zusammenhang zwischen einem Berufswechsel nach der Ausbildung und der Entwertung von Humankapital besteht. Die während der Ausbildung erlernten Kenntnisse und Fähigkeiten müssen demnach stark berufsspezifisch sein. Der im Zeitablauf steigende Anteil der betroffenen Personen bei konstantem Anteil der Berufswechsler impliziert zusätzlich, dass die während der dualen Ausbildung gewonnenen Kenntnisse den Bedürfnissen der Arbeitswelt zunehmend weniger entsprechen und dass ohne weiterführende Berufsausbildung kaum Anpassungs- bzw. Kompensationsmöglichkeiten bestehen. Andererseits können steigende Anforderungen in den Hilfs- und Anlernpositionen selbst für diese Entwicklung verantwortlich sein.

Welche Erkenntnisse liefert die Analyse der Status- und Berufsmobilität von Henniges für den Zeitraum von 1979 bis 1992 zusammengefasst?

1. Ausgebildete Facharbeiter sind mehrheitlich (1992: 62 Prozent) und im Zeitablauf zunehmend (1979: 55 Prozent) nicht in Facharbeiterpositionen beschäftigt.
2. Etwa ein Drittel der "Abgänger" qualifiziert sich beruflich weiter und kann mehrheitlich einen Statusaufstieg verbuchen. Die Fachschulaus-

bildung gewinnt hier gegenüber der akademischen Ausbildung relativ stark an Bedeutung.

3. Die restlichen zwei Drittel der "Abgänger" absolvieren keine weiterführende Berufsausbildung. Innerhalb dieser Gruppe steigt im Beobachtungszeitraum hauptsächlich der Anteil der Facharbeiter, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, als Hilfs- oder Anlernarbeiter, beschäftigt sind (1979: 31 Prozent, 1992: 40 Prozent).
4. Der Anteil der Facharbeiter ohne weiterführende Berufsausbildung, die später in Hilfs- und Anlernpositionen beschäftigt sind, steigt zwischen 1979 und 1992 um sieben Prozentpunkte, von 14,3 auf 21,4 Prozent. Sie entstammen mehrheitlich dem Handwerk.

4.4 Forschungsbedarf

Die aufgezeigten Wandlungsmuster sind wie in *These 1* formuliert zunächst auf ihre Aktualität hin zu überprüfen. Zudem ist festzustellen, inwieweit diese These auch auf die neuen Bundesländer zutrifft. Um die Entwicklung der sektoralen Wandlungsmuster im Zeitablauf besser zu evaluieren, sind mit Verweis auf die methodischen Unterschiede der vorliegenden Studien vergleichende Auswertungen der vorherigen Erhebungswellen erforderlich. Um die Erkenntnisse der bestehenden Literatur zu erweitern, werden zusätzliche Gruppierungen nach Alterskohorten und schulischer Vorbildung vorgenommen. Diese tiefer gehende Analyse erlaubt differenziertere Aussagen über die Struktur der "Wanderer" und zeitliche Aspekte der Wanderung.

Wie im Falle der Untersuchung der sektoralen Wandlungsmuster sind auch die Erkenntnisse hinsichtlich der Status- und Berufsmobilität auf ihre Aktualität hin zu überprüfen.

4.5 Empirische Untersuchung

Die nun folgenden Auswertungen der BiBB/IAB- bzw. BiBB/BAuA-Erhebungen beziehen sich schwerpunktmäßig auf den Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich Handwerk. Von besonderem Interesse, insbesondere im Hinblick auf die eingangs formulierten Thesen und Forschungsfragen, ist die vergleichende Untersuchung von drei speziellen Personengruppen: (1) Personen, die eine duale Ausbildung im Handwerk abgeschlossen haben und auch im Handwerk erwerbstätig sind (**Verbleibende**), (2) Personen, die im Handwerk eine duale Ausbildung abgeschlossen haben, aber in einem ande-

ren Wirtschaftsbereich beschäftigt sind (**Abwanderer**) und schließlich (3) Personen, die eine berufliche Ausbildung außerhalb des Handwerks absolviert haben, jedoch im Handwerk beschäftigt sind (**Zuwanderer**).

In Anlehnung an den Literaturüberblick widmen wir uns zunächst den Wanderungsbewegungen aus dem und in das Handwerk. Der Fokus liegt dabei auf der jüngsten Erhebungswelle, für die bislang keine entsprechenden Auswertungen vorliegen. Darüber hinaus werden Ergebnisse für Westdeutschland und Ostdeutschland präsentiert, ebenfalls ein Novum. Wie angedeutet, werden die älteren Erhebungswellen ergänzend mit in die Analyse einbezogen. In einem zweiten Schritt wenden wir uns dem vertiefenden Vergleich der drei relevanten Personengruppen zu. Hier werden die Unterschiede zwischen den Gruppen hinsichtlich ihrer Status- sowie beruflichen Mobilität untersucht. Zusätzlich werden Unterschiede in der Bildungsstruktur betrachtet.

4.5.1 Anmerkungen zur Stichprobe

Um eine möglichst große Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus den verschiedenen Erhebungswellen zu gewährleisten, müssen die Auswertungen zunächst einer vergleichbaren Basisstichprobe zugrunde liegen. Wir beziehen unsere Analyse auf Erwerbstätige mit dualem Ausbildungsabschluss¹²⁰ zwischen 15 und 65 Jahren mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden.¹²¹ Folgende Einschränkungen müssen aufgrund der sich im Zeitablauf veränderten Grundgesamtheit hingenommen werden: In den Erhebungswellen 1979 und 1985/1986 erfolgt die Analyse für Westdeutschland einschließlich West-Berlin. Danach wird das gesamte Berlin dem Osten zugerechnet.¹²² Darüber hinaus können die Befragungspersonen in der jüngsten Erhebungswelle ausschließlich über das ‚Bundesland des aktuellen Beschäftigungsbetriebes‘ den alten bzw. neuen Bundesländern zu-

¹²⁰ Entscheidend ist hier die letzte abgeschlossene betriebliche Ausbildung (bei mehreren betrieblichen Ausbildungsabschlüssen). Die Filtersetzung erfolgt unabhängig davon, ob ein weiterführender Berufsabschluss erworben wurde.

¹²¹ Kernerwerbstätigkeit, in Anlehnung an die Definition der Erwerbstätigkeit in der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, vgl. Abschnitt 4.2.

¹²² Für die Erhebungsjahre 1991/1992 und 1998/1999 ist ebenfalls eine Zuordnung West einschl. West-Berlin und Ost einschl. Ost-Berlin möglich. Die Abweichungen in den Verteilungen zwischen beiden geographischen Abgrenzungen sind lediglich marginal.

geordnet werden. Schließlich werden die Auswertungen auf Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit begrenzt.¹²³

Zusätzlich werden alle Auswertungen gewichtet;¹²⁴ es handelt sich jedoch nicht um hochgerechnete Daten. Aus diesem Grund werden keine absoluten Zahlen, sondern nur Häufigkeitsverteilungen präsentiert.¹²⁵

4.5.2 Sektorale Wanderungsmuster aus dem und in das Handwerk

Die Tab. 4.4 zeigt die Verteilung der im Handwerk ausgebildeten Personen auf die jeweiligen Beschäftigungsbereiche über den gesamten Erhebungszeitraum für West- und Ostdeutschland. Für die alten Bundesländer bestätigen unsere Auswertungen die Ergebnisse der früheren Studien. Im Zeitraum von 1979 bis 1999 ist die relative Abwanderung aus dem westdeutschen Handwerk stabil, jedoch leicht rückläufig. Zwischen 55 und 50 Prozent der im Handwerk ausgebildeten Personen sind zum jeweiligen Befragungszeitpunkt in einem anderen Wirtschaftsbereich beschäftigt. Für das Befragungsjahr 2005/2006 muss jedoch ein deutlicher Bruch in der Stabilität der Abwanderung und folglich im Verbleib der im Handwerk ausgebildeten Personen konstatiert werden. Lediglich ein gutes Drittel der Personen, die im Handwerk eine duale Ausbildung absolviert haben, war im Jahr 2006 auch im Handwerk beschäftigt. Folglich ist die relative Abwanderung aus dem westdeutschen Handwerk heute deutlich höher als in den 1980er und 1990er Jahren. Inwieweit man hier von einem Strukturbruch sprechen kann, lässt sich nicht abschließend feststellen. Den Rückgang des relativen Verbleibs im Handwerk

¹²³ (Ausreichend deutsch sprechende) Ausländer sind nicht durchgängig befragt worden. Zudem ist Wellen übergreifend keine eindeutige und vergleichbare Definition von Ausländern bzw. Personen mit Migrationshintergrund möglich.

¹²⁴ Für Datenauswertungen hat das BiBB ein Designgewicht (Umwandlungsfaktor) und ein Strukturgewicht (Ausfallgewicht) zur Verfügung gestellt. Ersteres dient zur Korrektur der Auswahlwahrscheinlichkeit bei der Stichprobenziehung. Das Strukturgewicht soll hingegen gewährleisten, dass die Struktur der Stichprobe derjenigen der Grundgesamtheit entspricht. Als Referenzstruktur dient der Mikrozensus (für eine ausführliche Beschreibung des in der jüngsten Erhebung verwendeten Gewichtungsmodells vgl. Hartmann, 2006). Für deskriptive Auswertungen wurde nach Rücksprache mit dem BiBB das Strukturgewicht verwendet.

¹²⁵ Dennoch können Erhebungsdesign spezifische und gewichtungsbedingte Verzerrungen nicht ausgeschlossen werden, vgl. Henniges, H. v. (1994), S. 8, Dostal, W. u. Jansen, R. (2002), S. 225.

von mehr als 15 Prozentpunkten zwischen 1999 und 2006 ausschließlich konjunkturell zu begründen, erscheint jedenfalls wenig plausibel.

Eine anhaltende Tendenz zur schwindenden relativen Aufnahmefähigkeit der Industrie wie sie von Jaudas u.a. konstatiert wurde, lässt sich indes nicht beobachten. Im Jahr 2006 ist der Anteil der in der Industrie beschäftigten Personen mit handwerklichem Lehrabschluss gegenüber 1999 erneut stark gewachsen. Gleichzeitig gewinnen die Dienstleistungsbereiche als Beschäftigungsbereich von im Handwerk Ausgebildeten nach 1999 klar an Gewicht.

Tab. 4.4: Beschäftigungsbereich der Personen mit Lehrabschluss im Handwerk 1979 bis 2006 (Anteile in Prozent)

	Handwerk	Industrie	Handel	öffentlicher Dienst	sonstige Dienstleistungen, andere	
West*						
2006	34,5	24,9	12,9	13,6	14,1	100,0
1999	50,1	18,4	9,5	13,3	8,7	100,0
1992	50,2	21,9	8,5	12,7	6,8	100,0
1986	46,8	21,2	8,5	13,9	9,6	100,0
1979	44,8	24,6	8,3		22,3	100,0
Ost						
2006	42,8	13,4	8,5	10,4	24,9	100,0
1999	59,1	8,3	9,1	10,5	13,0	100,0
1992	49,3	13,8	7,9	18,9	10,1	100,0

ifh Göttingen

* 1979 und 1986 schließt West den Westen Berlins mit ein, danach wird Berlin dem Osten zugerechnet.

Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen.

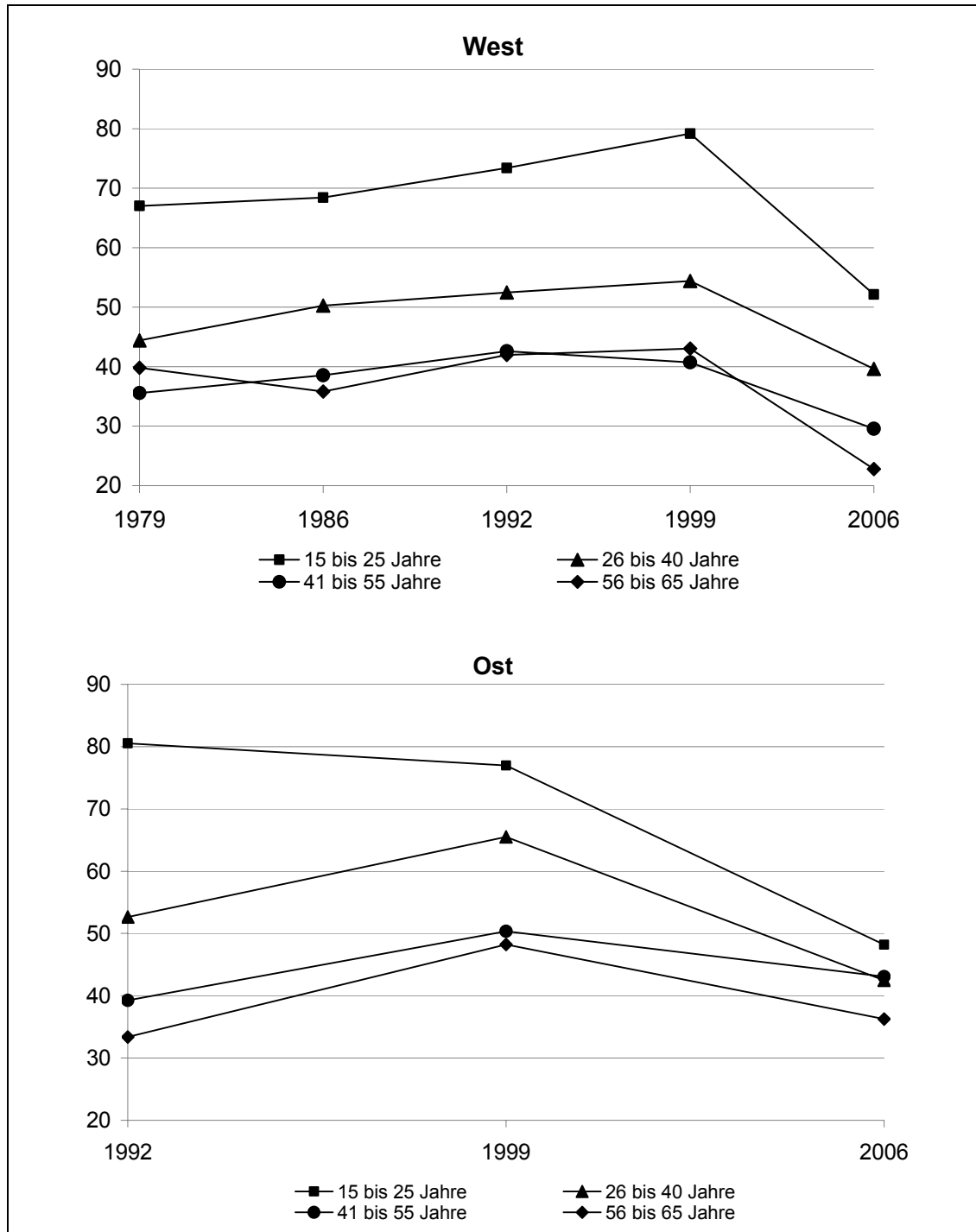
Für das Handwerk in den neuen Bundesländern vermittelt Tab. 4.4 ein etwas anderes Bild der Wanderung. Anders als im Westen hat der Abwanderungsanteil im Osten im Laufe der 1990er Jahre abgenommen, wenngleich er Anfang der 1990er Jahre ebenfalls bei etwa 50 Prozent lag. Im Jahr 2006 lag der Anteil der im ostdeutschen Handwerk ausgebildeten und beschäftigten Personen jedoch ebenfalls sehr deutlich unter dem Anteil des Jahres 1999. Das ostdeutsche Handwerk muss sich daher wie das westdeutsche Handwerk mit den Folgen einer stärkeren relativen Abwanderung auseinandersetzen, obgleich in den alten Ländern ein geringerer Anteil von Personen im Handwerk verbleibt als in den neuen Ländern. Die Abwanderung erfolgt im Osten vorwiegend in den Dienstleistungsbereich. Im Jahr 2006 gewinnen jedoch der Dienstleistungsbereich und die Industrie im Vergleich zum Jahr

1999 Anteile hinzu. Die relative Bedeutung der beiden Wirtschaftsbereiche für die Beschäftigung von handwerklichen Fachkräften ist in den neuen Ländern dem westdeutschen Verhältnis entgegengesetzt. Diese Beobachtung lässt sich vermutlich mit den Unterschieden in der allgemeinen Wirtschaftsinfrastruktur in den beiden geografischen Teilen der Bundesrepublik begründen.

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass die These von der „Saatbeefunktion“ des Handwerks offenbar weiterhin Bestätigung findet, d.h. das Handwerk gibt selbst ausgebildete Fachkräfte zu einem bedeutenden Anteil an andere Wirtschaftsbereiche ab. Allerdings muss konstatiert werden, dass im Jahr 2006 ein deutlich höherer Anteil von Personen, die im Handwerk eine Lehre absolviert haben, nicht mehr in diesem Wirtschaftsbereich beschäftigt war als noch im Jahr 1999. Dies gilt gleichermaßen für beide Teile der Bundesrepublik. Dieser Sprung im Verhältnis zwischen Abwanderung und Verbleib zuungunsten des Handwerks kommt einem Bruch in der Stabilität der Wanderung gleich, der die Zukunfts- und Erneuerungsfähigkeit des Handwerks gefährdet, sollte sich diese Entwicklung in Zukunft fortsetzen.

Die Gefährdung des Handwerks hinsichtlich seiner zukünftigen Fachkräfteversorgung wird noch deutlicher, betrachtet man den Verbleib nach Altersgruppen und schulischer Vorbildung. Abb. 4.1 zeigt für vier verschiedene Altersgruppen den Anteil der Personen, die im Handwerk ausgebildet wurden und dort zum jeweiligen Befragungszeitpunkt auch beschäftigt waren. Es handelt sich folglich um den Anteil der im Handwerk Verbleibenden an allen im Handwerk ausgebildeten Personen in der entsprechenden Altersgruppe. Sowohl für West- als auch für Ostdeutschland können wir zu jedem Erhebungszeitpunkt beobachten, dass der Anteil der im Handwerk Beschäftigten und damit Verbleibenden mit zunehmendem Alter geringer ist (Niveauunterschiede zwischen den Altersgruppen). Darüber hinaus lässt sich bis 1999, ähnlich wie bei der Betrachtung der Gesamtsituation, in fast allen Altersgruppen ein leichter Aufwärtstrend im Verbleibsanteil feststellen.

Abb. 4.1: Anteil der im Handwerk beschäftigten Personen an allen im Handwerk ausgebildeten Personen nach Altersgruppen 1979 bis 2006 (in Prozent)



ifh Göttingen

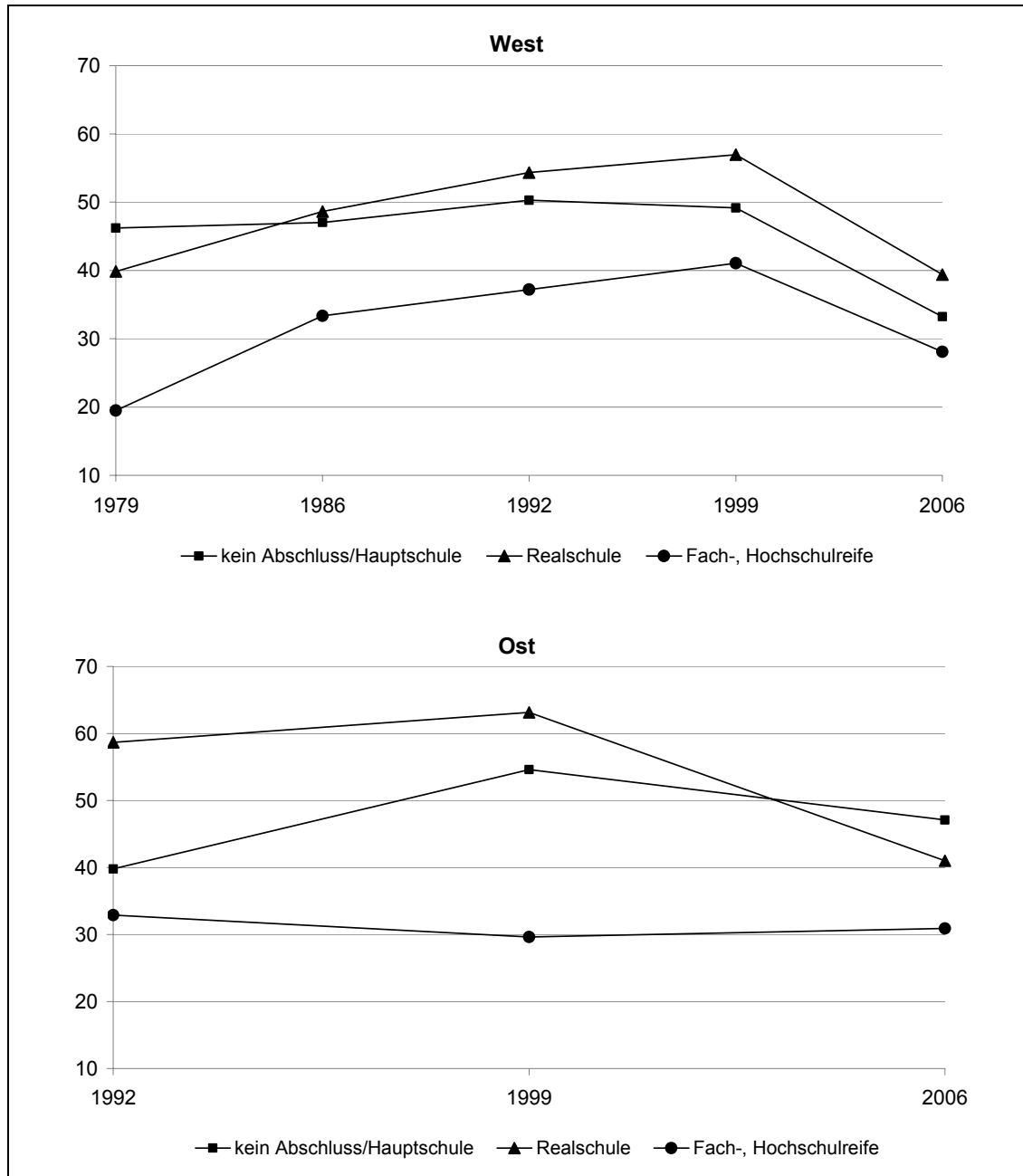
Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen.

Zwischen 1999 und 2006 ist in beiden Teilen der Bundesrepublik jedoch ebenfalls ein Negativtrend erkennbar, der bei den 15- bis 25-Jährigen besonders ausgeprägt ist. Dies bedeutet, dass verhältnismäßig mehr junge Menschen direkt nach ihrem Lehrabschluss oder etwas später ihre Beschäftigung im Handwerk aufgegeben haben und im Jahr 2006 in einem anderen Wirtschaftsbereich beschäftigt waren. Dabei ist anhand der Daten nicht ersichtlich, aus welchen Gründen diese Wanderung erfolgte, d.h. ob junge Ausbildungsabsolventen und Fachkräfte das Handwerk freiwillig oder eher unfreiwillig verlassen, und zu welchem Zeitpunkt die Wanderung erfolgte. Geht man weiterhin von einer Ausbildung über Bedarf aus, so wird ein Teil der Lehrabsolventen zwangsläufig freigesetzt. Sehen junge Fachkräfte dagegen bessere Beschäftigungsperspektiven außerhalb des Handwerks, werden sie freiwillig in andere Wirtschaftsbereiche wechseln.

Bei der Betrachtung der Verbleibsanteile nach schulischer Vorbildung (Abb. 4.2) sind ähnlich wie bei der Betrachtung der Altersgruppen Niveauunterschiede erkennbar. Dabei ist der Anteil der Verbleibenden bei den Personen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife zu allen Erhebungszeitpunkten am geringsten. Nach 1999 scheinen im Westen jedoch Personen aller drei Schulabschlüsse gleichermaßen von einer stärkeren relativen Bedeutung der Abwanderung betroffen zu sein. In den neuen Ländern gilt dies primär für Realschulabsolventen. Insgesamt weisen die Verbleibsanteile zwischen den Gruppen im Laufe der Zeit eine Tendenz zur Konvergenz auf.

Zusammenfassend können wir festhalten, dass das Handwerk zunehmend von der relativen Abwanderung seiner Fachkräfte betroffen ist. Dieser quantitative Aspekt wird verstärkt durch qualitative Faktoren, etwa den gestiegenen Abgang von jungen Fachkräften, den nach wie vor hohen Anteil von Hauptschulabsolventen und den geringen Anteil von Abiturienten, welcher sich auch durch eine vergleichsweise hohe relative Abwanderung dieser Gruppe erklären lässt. Vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung und Erneuerungsfähigkeit des Handwerks ist diese Entwicklung kritisch zu bewerten. Die hohe Versorgung anderer Wirtschaftsbereiche ist volkswirtschaftlich dagegen zunächst einmal positiv, kann jedoch aus bildungsökonomischer Sicht weniger sinnvoll sein, sofern Abwanderer unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt werden. Dieser Aspekt wird im nächsten Unterabschnitt näher betrachtet.

Abb. 4.2: Anteil der im Handwerk beschäftigten Personen an allen im Handwerk ausgebildeten Personen nach schulischer Vorbildung (in Prozent)



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen.

Die Folgen der Abwanderung kann das Handwerk möglicherweise durch eine verstärkte relative Zuwanderung kompensieren. Diesen Zuwanderungsströmen von Erwerbstätigen aus anderen Wirtschaftsbereichen wenden wir uns im Folgenden zu.

Tab. 4.5 fasst den Ausbildungsbereich der Personen zusammen, die eine betriebliche Ausbildung absolviert haben und zum jeweiligen Befragungszeitpunkt im Handwerk beschäftigt waren. Auf diese Weise können wir uns ein Bild von der relativen Zuwanderung von betrieblich ausgebildeten Fachkräften in das Handwerk machen. Das westdeutsche Handwerk hat in den 80er und 90er Jahren zu über 80 Prozent seine eigens ausgebildeten Fachkräfte beschäftigt. Der Anteil der im Handwerk beschäftigten Personen, die in anderen Wirtschaftsbereichen ausgebildet wurden, d.h. zuwanderten, war relativ gering und bewegte sich zwischen 14 und knapp 18 Prozent. Dieser Anteil ist zwischen 1999 und 2006 deutlich, auf knapp 30 Prozent, angestiegen. Damit war der Anteil der selbst ausgebildeten Fachkräfte mit gut 70 Prozent zwar immer noch sehr hoch, jedoch bereits weitaus geringer als noch 1999. Die im Handwerk Beschäftigten, die (irgendwann) nach ihrer betrieblichen Ausbildung in diesen Wirtschaftsbereich gewechselt sind, stammen mehrheitlich aus der Industrie. Es scheint demnach ein gewisser Austausch zwischen diesen beiden Beschäftigungsbereichen zu existieren.

Tab. 4.5: Ausbildungsbereich der im Handwerk beschäftigten Personen mit Lehrabschluss 1979 bis 2006 (Anteile in Prozent)

	Handwerk	Industrie	Handel	öffentlicher Dienst	sonstige Dienstleistungen, andere	
West*						
2006	71,4	15,7	4,6	2,9	5,5	100,0
1999	83,1	8,8	3,8	1,6	2,7	100,0
1992	86,0	6,7	4,2	0,8	2,3	100,0
1986	85,0	6,9	4,8	0,8	2,5	100,0
1979	82,2	10,1	4,0		3,8	100,0
Ost						
2006	58,6	25,5	4,6	4,1	7,2	100,0
1999	51,7	34,6	2,5	2,5	8,6	100,0
1992	60,4	28,5	2,6	3,8	4,7	100,0

ifh Göttingen

* 1979 und 1986 schließt West den Westen Berlins mit ein, danach wird Berlin dem Osten zugerechnet.

Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen.

In den neuen Bundesländern gestaltet sich die Lage etwas anders. Dort ist der Anteil der Beschäftigten, die ihre Ausbildung auch im Handwerk absolvierten, bereits seit 1992 weitaus geringer als in den alten Ländern. Nach 1999 hat allerdings ein dem Westen gegenläufiger Trend eingesetzt und der Anteil der "Fremdbeschäftigten" hat abgenommen. Die Zuwanderer haben

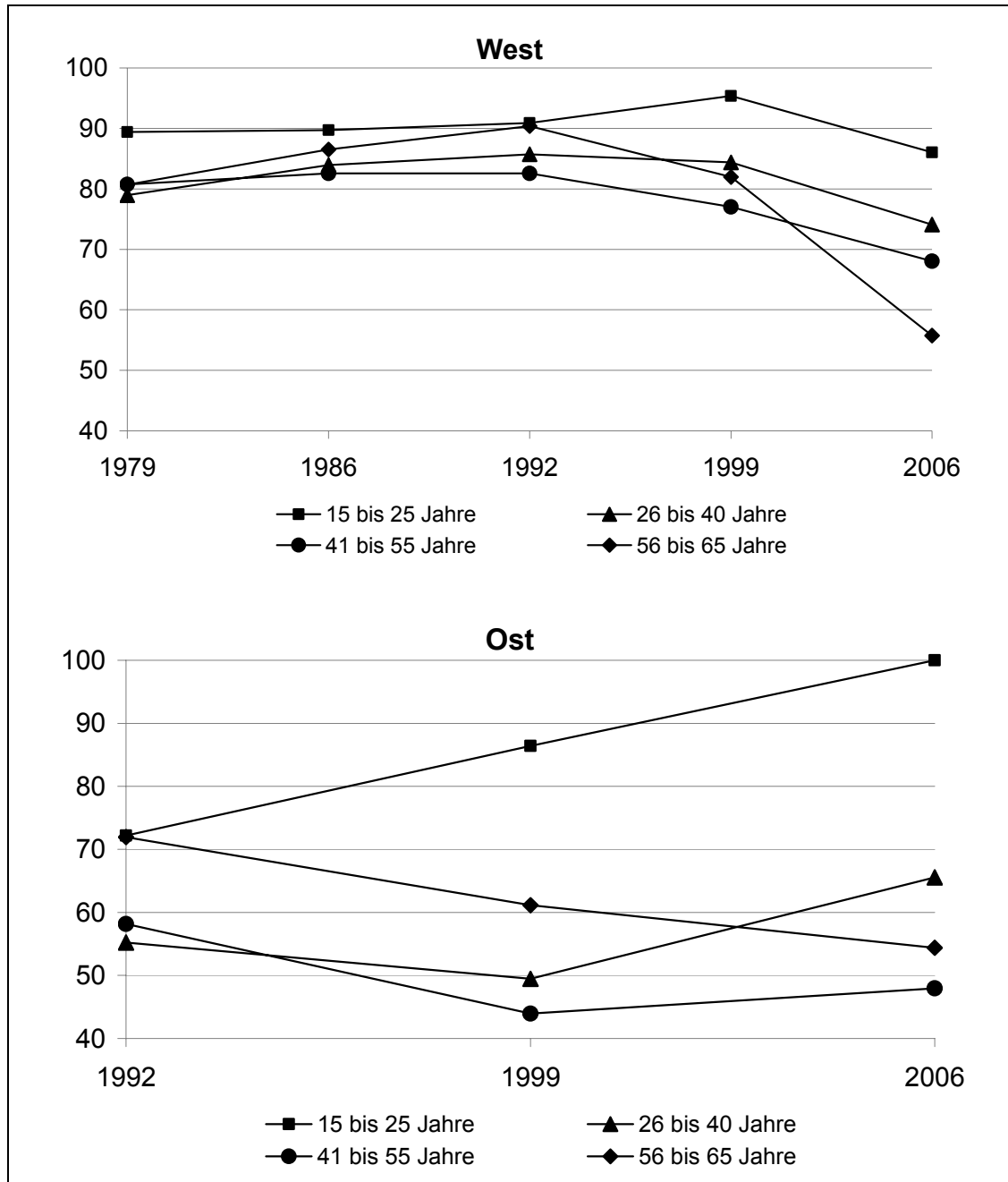
ihre Ausbildung wie auch im Westen zu einem großen Teil in der Industrie absolviert. Möglicherweise ist die Gleichartigkeit einiger Ausbildungsberufe in beiden Wirtschaftsbereichen ein Grund für diese Wanderungsbeziehung.

Um im Falle der Zuwanderung ein detaillierteres Bild vom Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich Handwerk gewinnen zu können, werden die entsprechenden Daten ebenfalls nach Altersgruppen und schulischer Vorbildung differenziert. Der Anteil der im Handwerk ausgebildeten Personen an allen im Handwerk Beschäftigten mit dualem Berufsabschluss für die vier Altersgruppen ist in Abb. 4.3 dargestellt. Erneut sind deutliche Unterschiede zwischen den alten und neuen Ländern erkennbar. Zwar ist in beiden Teilen der Anteil der im Handwerk Qualifizierten an allen Beschäftigten in der Gruppe der 15- bis 25-Jährigen am höchsten, d.h. die relative Zuwanderung vergleichsweise gering. Allerdings ist dieser Anteil im Westen marginal rückläufig, während er im Osten zwischen 1992 und 2006 von 72,2 auf 100¹²⁶ Prozent wächst. Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind im Westen bis 1999 weniger groß als danach. Zudem wächst nach 1999 der Anteil der Zuwanderer in allen Gruppen (der Anteil der Verbleibenden sinkt dementsprechend). Besonders ausgeprägt ist dieser Zuwachs in der Gruppe der ältesten Beschäftigten. In den neuen Ländern ist neben den allgemeinen Niveauunterschieden im Vergleich zum Westen eine stärkere Divergenz zwischen den Gruppen erkennbar, welche bereits 1999 zu beobachten ist. Der Anteil der Zugewanderten ist im Jahr 2006 in der Gruppe der 41- bis 55-Jährigen am höchsten.

Abb. 4.4 zeigt schließlich den Anteil der im Handwerk ausgebildeten Personen an allen Handwerksbeschäftigten mit Lehrabschluss (Verbleibende) nach schulischer Vorbildung. Folgende Beobachtungen lassen sich festhalten. Im westdeutschen Handwerk ist der Anteil der Verbleibenden für alle Schulabschlüsse deutlich über dem Anteil der Zugewanderten. Die Unterschiede zwischen den Schulabschlüssen sind dabei nur gering, d.h. die relative Zuwanderung ist in der Gruppe der Hauptschulabsolventen nicht deutlich geringer als in der Gruppe der Abiturienten. Nach 1999 nimmt der Anteil der Verbleibenden in allen Gruppen ab; umgekehrt wächst der Anteil der Zugewanderten.

¹²⁶ Diese Angabe beruht auf einer Beobachtungszahl von unter 30 und ist statistisch gesehen mit Vorsicht zu interpretieren.

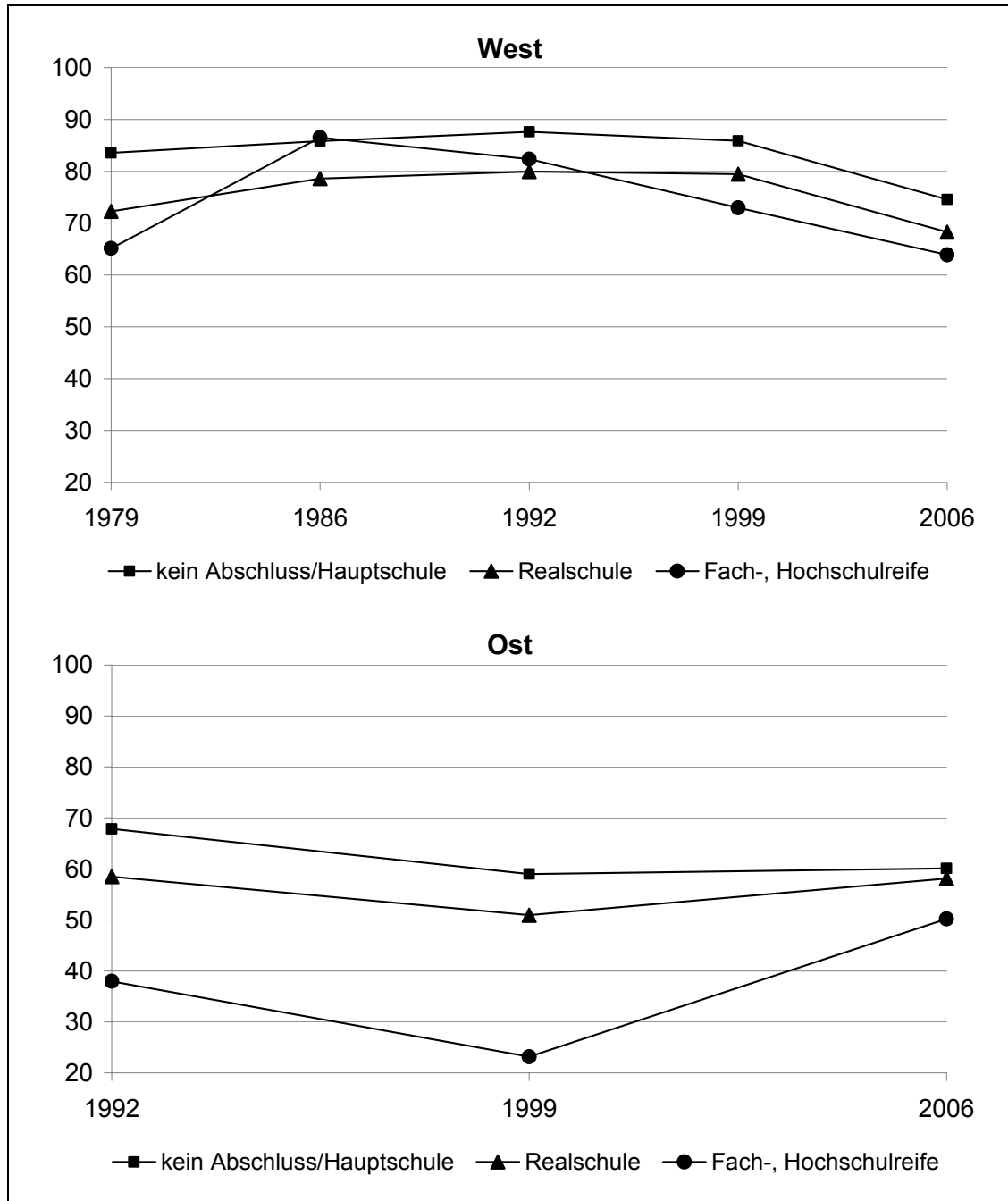
Abb. 4.3: Anteil der im Handwerk ausgebildeten Personen an allen im Handwerk beschäftigten Personen mit Lehrabschluss nach Altersgruppen 1979 bis 2006 (in Prozent)



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen.

Abb. 4.4: Anteil der im Handwerk ausgebildeten Personen an allen im Handwerk beschäftigten Personen mit Lehrabschluss nach schulischer Vorbildung 1979 bis 2006 (in Prozent)



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen.

In den neuen Ländern verläuft die Entwicklung der Anteile der Verbleibenden und Zugewanderten nach schulischer Vorbildung entgegengesetzt zum Verlauf im Westen. So schrumpft der Anteil der Verbleibenden in den 90er Jahren in allen Gruppen. Besonders ausgeprägt ist die Entwicklung in der Gruppe der Abiturienten, bei denen der Anteil der Verbleibenden von 38 Prozent im Jahr 1992 auf 23,2 Prozent im Jahr 1999 zurückgeht. Zwischen 1999 und 2006 steigt der Anteil der Verbleibenden in allen Gruppen an. Erneut ist die Zunahme in der Gruppe der Abiturienten am stärksten. Wie im Westen schrumpft die Differenz der Anteile von Zuwanderern und Verbleibenden im Osten im Jahr 2006 zwischen Hauptschulabsolventen und Abiturienten auf etwa 10 Prozentpunkte zusammen, d.h. der Anteil der im Handwerk ausgebildeten Abiturienten an allen im Handwerk beschäftigten Abiturienten wächst deutlich an.

Welches Resümee lässt sich aus den beschriebenen Wanderungstendenzen ableiten? Die quantitative Versorgung anderer Wirtschaftszweige mit im Handwerk ausgebildeten Fachkräften muss auch für die jüngste Vergangenheit bestätigt werden, d.h. das deutsche Handwerk kann nach wie vor eine so genannte Saatbeefunktion für sich beanspruchen. Volkswirtschaftlich ist dies positiv zu bewerten, wäre diese Versorgung in einem alternativen System nicht gegeben. Im Hinblick auf die Beschäftigungssituation im Handwerk müssen gerade die Entwicklungen nach 1999, die sich aus den vorliegenden Daten ergeben, aus folgenden Gründen mit Sorge betrachtet werden.

Der Anteil der nach Ausbildungsabschluss aus dem Handwerk Abwandernden, obwohl auch in den 80ern und 90ern-Jahren nicht unbedeutend, nimmt gegenüber den Verbleibenden noch einmal deutlich zu. Im Gegenzug steigt zwar der Anteil der "Fremdausgebildeten" an den Handwerksbeschäftigten. Nach Angaben des Zentralverbands des Deutschen Handwerks ist die Gesamtbeschäftigung im deutschen Handwerk zwischen 1999 und 2006 jedoch rückläufig (-22 Prozent¹²⁷), so dass vermutet werden kann, dass die Entwicklung der Abwanderung relativ bedeutender ist als die von Zuwanderung und Bestand (Verbleib). Wir kommen im nächsten Abschnitt noch einmal darauf zurück.

¹²⁷ http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/daten-fakten/strukturdaten/Tabelle11.pdf (Zugriff am 01.03.09).

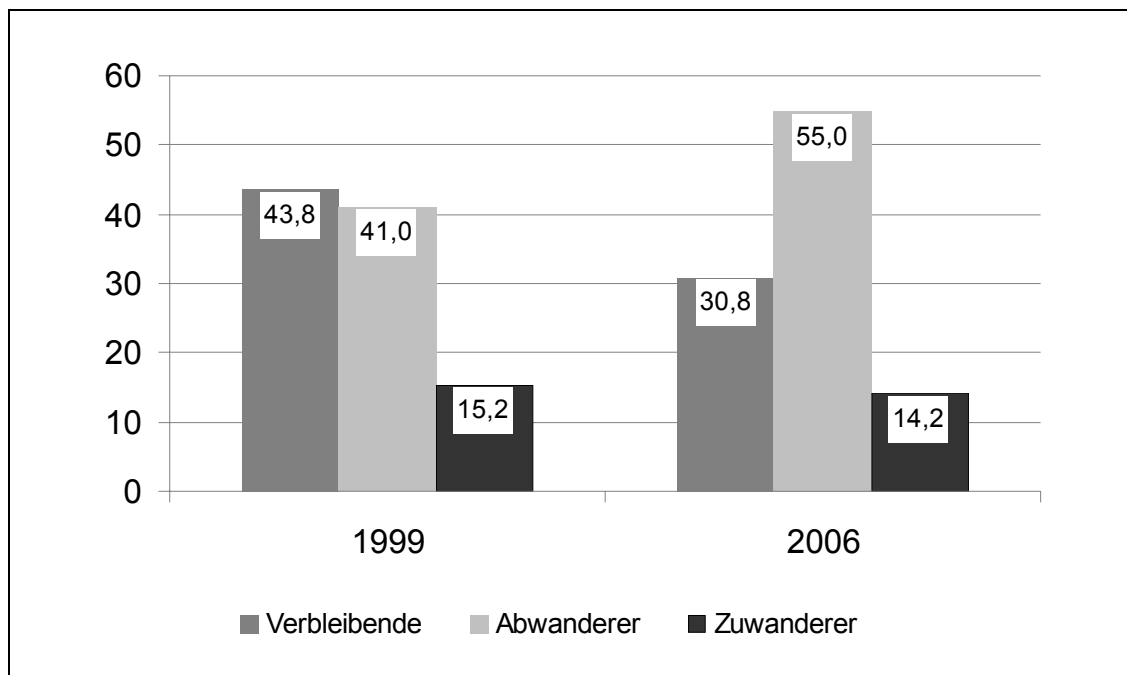
Um die Saatbeefunktion und deren mögliche Folgen für das Handwerk einerseits und die deutsche Volkswirtschaft andererseits in qualitativer Hinsicht noch eingehender bewerten zu können, wird im Folgenden die Struktur der Verbleibenden, Abwanderer und Zuwanderer mithilfe der Kriterien Schulabschluss, höchster Bildungsabschluss, Stellung im Beruf (Statusmobilität) und berufliche Mobilität näher untersucht. Dieser Ansatz legt damit einen anderen Schwerpunkt als die Analyse der Status- und beruflichen Mobilität von Henniges und ist mit dessen Ergebnissen folglich nur indirekt vergleichbar. Aufgrund der jüngsten Entwicklungen, die sich aus den bisherigen Auswertungen ergaben, konzentrieren wir uns auf die Daten der Erhebungswellen 1998/1999 und 2005/2006. Um Differenzierungen innerhalb der drei Gruppen zu ermöglichen und zu kleine Substichproben zu vermeiden, präsentieren wir Ergebnisse ausschließlich für die gesamte Bundesrepublik.

4.5.3 Strukturunterschiede zwischen den verbleibenden, abwandernden und zuwandernden Personen

Im vorherigen Abschnitt stand der separate Vergleich der Referenzkategorie "Verbleibende" mit den beiden Wanderungsgruppen "Abwanderer" und "Zuwanderer" im Vordergrund der Untersuchung. Es handelte sich folglich um eine Analyse der im Handwerk Ausgebildeten (Verbleibende und Abwanderer) und der im Handwerk Beschäftigten (Verbleibende und Zuwanderer). Wir wenden uns nun einer vergleichenden Strukturanalyse aller drei Gruppen zu.

Bislang wurden noch keine Aussagen zum relativen Gewicht der drei Gruppen getroffen. Die Abb. 4.5 zeigt die Anteile der Verbleibenden, Abwanderer und Zuwanderer für die Jahre 1999 und 2006. Die Anteile der Verbleibenden und Abwanderer, welche 1999 noch in etwa gleich hoch bei gut 40 Prozent lagen, entwickeln sich bis zum Jahr 2006 gegenläufig. Das relative Gewicht der Verbleibenden sinkt von 43,8 auf 30,8 Prozent, während der Anteil der Abwanderer von 41,0 auf 55 Prozent anwächst. Die relative Bedeutung der Zuwanderungsströme bleibt im Betrachtungszeitraum fast unverändert und mit 14,2 Prozent im Jahr 2006 nahezu auf dem Niveau von 1999. Die Daten indizieren jedoch, dass die absolute Zahl der Personen im hier betrachteten Zeitraum in allen drei Gruppen rückläufig ist (ohne Abbildung). Da die Zahl der Abwanderer im Vergleich zu den Verbleibenden und Zuwanderern jedoch weniger stark schrumpft, gewinnen sie relativ an Bedeutung hinzu.

Abb. 4.5: Verbleibende – Abwanderer – Zuwanderer 1999 und 2006 (Anteile in Prozent)



ifh Göttingen

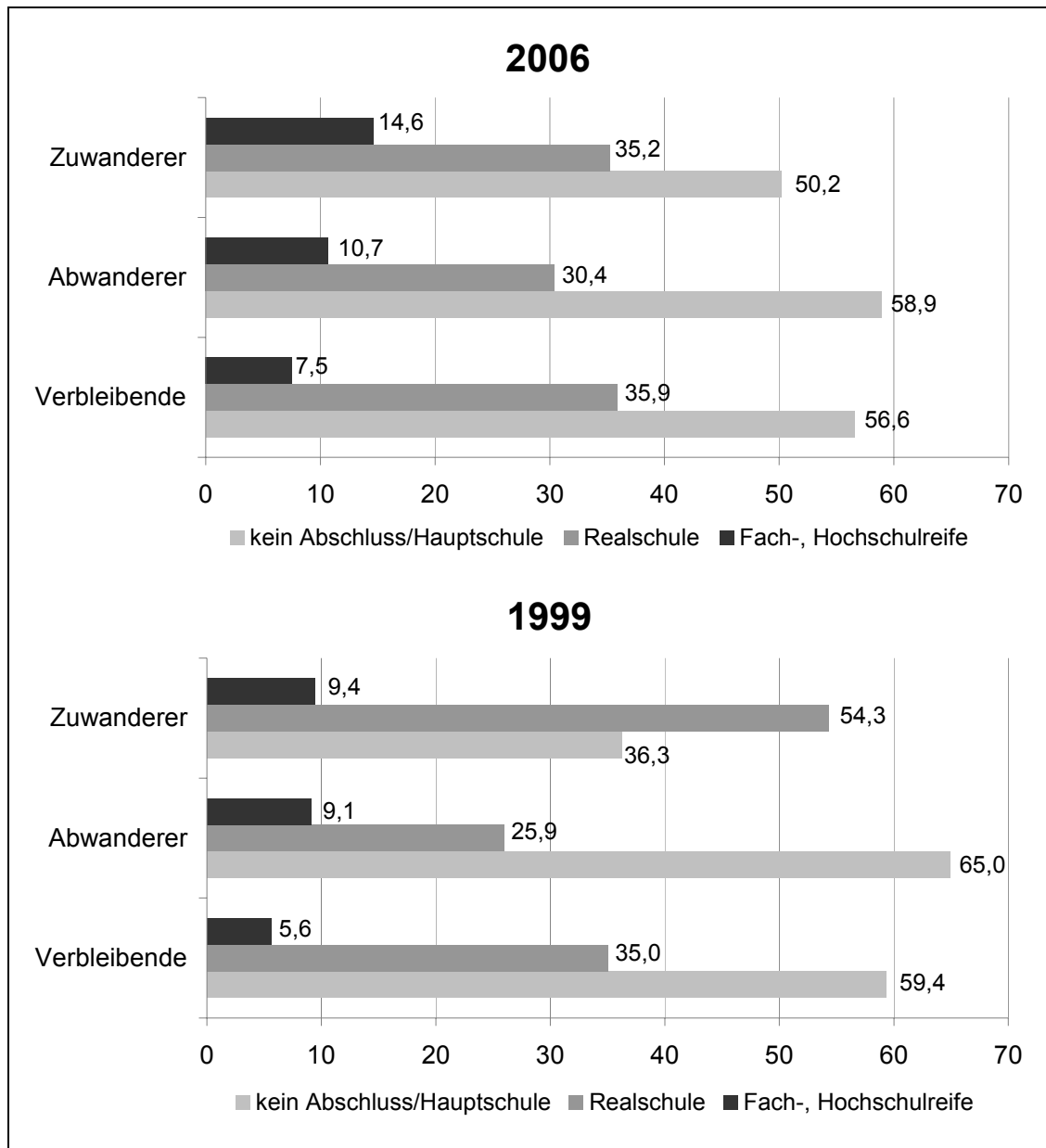
Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen.

Vor diesem Hintergrund werden wir im Folgenden die oben genannten Strukturmerkmale der drei Gruppen vergleichen. Zunächst wenden wir uns der Qualifikationsstruktur in den Gruppen zu, d.h. den Schulabschlüssen und dem höchsten erzielten Bildungsabschluss. Abb. 4.6 fasst die Verteilung der Schulabschlüsse in den drei Gruppen für die Jahre 1999 und 2006 zusammen. Welche Unterschiede lassen sich zwischen den Gruppen beobachten? Existieren Veränderungen im Zeitablauf?

Im Jahr 1999 unterscheidet sich die Struktur der Schulabschlüsse bei den Zuwanderern deutlich von der in den beiden anderen Gruppen. Bildeten Realschulabsolventen die Mehrheit der Zuwanderer, so waren dies Personen mit Hauptschulabschluss bei den Verbleibenden und den Abwanderern. Der Anteil der Abiturienten lag ebenfalls über dem in den beiden anderen Gruppen, wenngleich der Unterschied zwischen Zuwanderern und Abwanderern hier nicht erheblich ist. Dies ist als grundsätzlich positiv für das Handwerk zu bewerten, d.h. Zuwanderer waren 1999 mit einer vergleichsweise höheren Schulbildung ausgestattet als die Verbleibenden und die Abwanderer. Von einer Kompensation der durch die Abwanderung entstandenen Lücke kann dennoch nicht gesprochen werden, insbesondere im Hinblick auf die relative

Gruppengröße der Zuwanderer im Vergleich zu den Abwanderern (vgl. Abb. 4.5).

Abb. 4.6: Verbleibende – Abwanderer – Zuwanderer: Verteilung der Schulabschlüsse 1999 und 2006 (Anteile in Prozent)



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen.

Im Jahr 2006 ist die Verteilung der Schulabschlüsse dagegen nahezu ausgeglichen. Bei den Zuwanderern bilden nun auch die Hauptschulabsolventen die größte Gruppe, wengleich ihr Anteil weiterhin unterhalb der Anteile bei

den Abwanderern und Verbleibenden liegt. Bei den Abwanderern steigt der Anteil der Realschulabsolventen, wohingegen der Anteil der Hauptschulabsolventen sinkt. In allen drei Gruppen steigt hingegen der Anteil der Abiturienten. Dieser Anstieg ist am geringsten in der Gruppe der Verbleibenden, am deutlichsten in der Gruppe der Zuwanderer. Wenngleich der Anteil der Abiturienten bei den Zuwanderern damit fast doppelt so hoch ist wie bei den Verbleibenden, die Bildungsstruktur im Handwerk folglich gestärkt wird, so muss erneut auf die relative Größe der drei Gruppen verwiesen werden (vgl. Abb. 4.5).

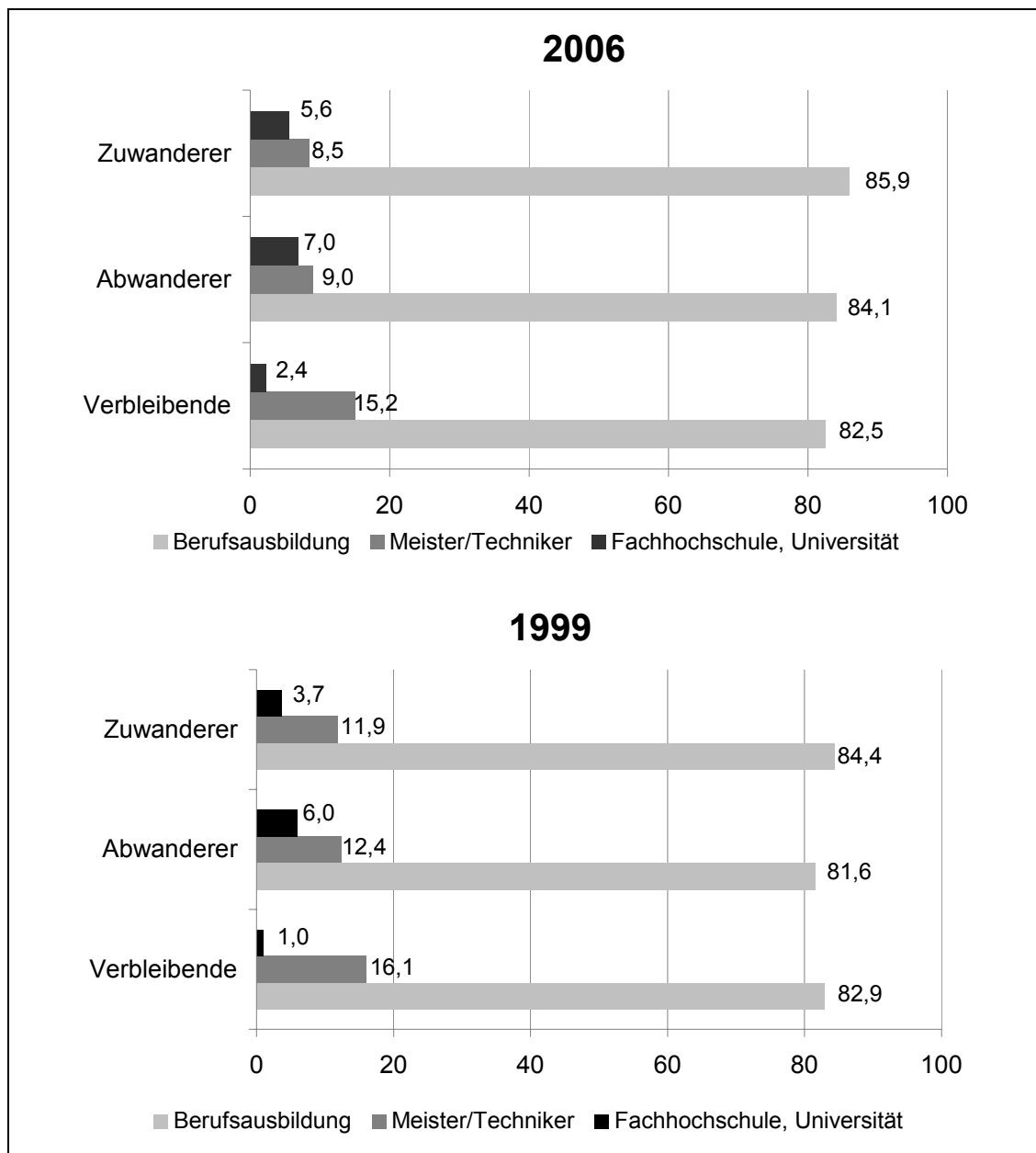
Wie sieht es bei der Verteilung der höchsten Bildungsabschlüsse aus (Abb. 4.7)? Zur Erinnerung: Die Stichprobe schließt Personen mit einem Lehrabschluss ein. Logischerweise sind aus diesem Grunde keine Personen ohne Berufsabschluss in den drei Gruppen, während Personen mit Berufsausbildung ohne weiterführenden Berufsabschluss die große Mehrheit bilden. Ihr Anteil liegt in beiden Beobachtungsjahren in allen drei Gruppen bei über 80 Prozent. Zwischen 1999 und 2006 hat sich ihr Anteil nur unwesentlich verändert, d.h. der Anteil der Personen, die zusätzlich einen weiterführenden Berufsabschluss haben, ist in etwa gleich geblieben. Leichte Verschiebungen zwischen den Gruppen und über die Zeit sind lediglich bei der Betrachtung der weiterführenden Berufsabschlüsse zu beobachten. Hochschulabschlüsse gewinnen in allen drei Gruppen an Bedeutung, obgleich ihr Anteil gerade bei den Verbleibenden mit 2,4 Prozent vergleichsweise gering bleibt.¹²⁸ Meister- und Technikerabschlüsse verlieren dagegen an Bedeutung. Dieser Verlust ist bei den Abwanderern und den Zuwanderern höher als bei den Verbleibenden. Bei letzteren ist der Anteil der Meister/Techniker mit 15,2 Prozent im Jahr 2006 fast doppelt so hoch wie bei den Wanderern.

Ein genereller Trend zur Höherqualifizierung ist in allen drei Gruppen nicht erkennbar. Deutlich ist der relative Bedeutungsverlust des Meisterabschlusses. Bei den im Handwerk Verbleibenden sind kaum Hochschulabschlüsse zu verzeichnen. Zusätzlich ist die Bedeutung dieser Abschlüsse bei den Abwanderern deutlich höher als bei den Zuwanderern, d.h. bei bereits geringem Anteil an Hochqualifizierten aus den eigenen Reihen, kann das Handwerk auch nur vergleichsweise wenige Hochqualifizierte für eine Beschäftigung gewinnen. Ein relativ hoher Anteil wandert sogar ab. Aufgrund des allgemei-

¹²⁸ Gegenüber 1999 ist jedoch ein Anteilswachstum von über 100 Prozent zu beobachten.

nen, seit etwa drei Dekaden beobachteten Trends zu höheren Bildungsabschlüssen in der deutschen Volkswirtschaft und des Zusammenhangs zwischen Bildung und wirtschaftlichem (unternehmerischem) Erfolg, muss das Handwerk sich fragen, inwieweit sein Hinterherhinken bei der Bildungsstruktur möglicherweise seine Erneuerungs- und Innovationsfähigkeit beeinträchtigt.

Abb. 4.7: Verbleibende - Abwanderer - Zuwanderer: Verteilung der höchsten Bildungsabschlüsse 1999 und 2006 (Anteile in Prozent)



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebungen, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung; eigene Berechnungen.

Die nun folgende Betrachtung der Stellung im Beruf, genauer der Statusmobilität, kann uns Hinweise auf mögliche Motive der Wanderung liefern (vgl. Tab. 4.6). Darüber hinaus ermöglicht sie eine Bewertung der Wanderung aus humankapitaltheoretischer und investitionstheoretischer Sicht.

Tab. 4.6 zeigt die Verteilung der Personen in den drei interessierenden Gruppen nach ihrer Stellung im Beruf. Differenziert wird zunächst nach Arbeitern, Angestellten, Selbständigen und sonstigen Status-Positionen. Innerhalb der Gruppen der Arbeiter und Angestellten¹²⁹ wird eine weitergehende Differenzierung vorgenommen, um beurteilen zu können, ob die Personen ausbildungsadäquat eingesetzt werden oder nicht. Eine zusätzliche Differenzierung muss dahingehend erfolgen, ob Personen neben ihrem dualen Ausbildungsabschluss einen weiterführenden Berufsabschluss vorweisen können.

Der Fokus gilt zunächst den **Personen ohne weiterführenden Abschluss**. In der Gruppe der Verbleibenden ist der Anteil der Arbeiter im Jahr 2006 zwar noch bei über 50 Prozent. Jedoch ist ihre relative Bedeutung seit 1999 stark zurückgegangen. Im Gegenzug ist ein deutlich höherer Anteil der Verbleibenden in Angestelltenpositionen tätig. Inwieweit dieser relative Bedeutungsgewinn von Angestellten- im Vergleich zu Arbeiterpositionen auf eine veränderte Tätigkeitsstruktur im Handwerk bzw. auf eine wachsende Bedeutung von kaufmännischen Berufen hindeutet, kann ohne weiterführende Analyse der Strukturveränderungen im Handwerk nicht festgestellt werden. Die allgemeine Statusstruktur der Verbleibenden unterscheidet sich im Jahr 2006 damit nicht mehr wesentlich von der in den beiden anderen Gruppen vorherrschenden Struktur.

¹²⁹ In der Befragung 2005/2006 werden Angestellte dahingehend differenziert, ob sie eine „einfache“, „qualifizierte“ oder „leitende“ Tätigkeit ausüben. Diese Kategorien werden nicht näher definiert bzw. umschrieben. In der 1999er Befragung wurde eine alternative Einteilung vorgenommen: (1) Ausführende Angestellte (z.B. Bürobote, Magaziner, Postverteiler), (2) Angestellte mit einfachen Tätigkeiten (z.B. Verkäufer(in) im Einzelhandel, Stenotypistin, Materialverwalter), (3) Angestellte, die schwierige Aufgaben nach allgemeiner Anweisung selbständig erledigen (z.B. Sachbearbeiter, Buchhalter, technischer Zeichner, Krankenschwester), (4) Angestellte, die selbständige Leistungen in verantwortungsvoller Tätigkeit erbringen oder begrenzte Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen (z.B. wissenschaftlicher Angestellter, Gruppenleiter, Referatsleiter, Prokurist), (5) Meister/Polier im Angestelltenverhältnis und (6) Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen (z.B. Direktor, Geschäftsführer usw.). Wir haben folgende Zuordnung gewählt: Kategorien (1) und (2) "einfache", (3) und (4) "qualifizierte" und (5) und (6) "leitende" Tätigkeit.

Tab. 4.6: Verbleibende – Abwanderer – Zuwanderer: Stellung im Beruf 1999 und 2006 (Anteile in Prozent)

	Verbleibende		Abwanderer		Zuwanderer	
	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit
	weiterführenden(m) Abschluss		weiterführenden(m) Abschluss		weiterführenden(m) Abschluss	
2006						
Arbeiter	57,8	22,9	53,4	13,5	50,9	24,9
<i>davon:</i>						
<i>Anlern-, Hilfsarbeiter</i>	6,9	0,0	21,8	2,6	14,6	4,6
<i>Facharbeiter, Geselle</i>	36,3	6,1	25,3	5,7	26,7	11,1
<i>Vorarbeiter, Kolonnenführer, Meister/Polier im Arbeiterverhältnis</i>	14,6	16,8	6,4	5,2	9,6	9,2
Angestellte	34,2	36,9	35,2	57,8	35,9	43,7
<i>davon mit:</i>						
<i>einfacher Tätigkeit</i>	4,7	0,0	8,5	2,0	6,3	2,0
<i>qualifizierter Tätigkeit</i>	22,3	11,1	19,8	30,2	22,4	22,7
<i>leitender Tätigkeit</i>	7,1	25,8	10,5	25,7	7,2	19,0
Selbständige	6,5	38,4	7,0	12,9	9,3	30,4
Sonstige ¹	1,5	1,8	4,4	15,8	3,9	1,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1999						
Arbeiter	68,8	18,6	53,3	15,9	58,8	21,8
<i>davon:</i>						
<i>Anlern-, Hilfsarbeiter</i>	4,9	0,2	24,5	4,6	18,9	4,5
<i>Facharbeiter, Geselle</i>	57,4	5,8	24,3	8,8	32,9	9,5
<i>Vorarbeiter, Kolonnenführer, Meister/Polier im Arbeiterverhältnis</i>	6,5	12,6	4,6	2,6	7,0	7,8
Angestellte	23,4	30,5	34,4	57,3	32,3	48,7
<i>davon mit:</i>						
<i>einfacher Tätigkeit</i>	8,7	1,4	12,8	2,5	9,7	4,4
<i>qualifizierter Tätigkeit</i>	12,6	11,5	19,2	41,8	20,2	26,9
<i>leitender Tätigkeit</i>	2,0	17,6	2,4	13,0	2,4	17,4
Selbständige	7,4	50,2	7,6	15,9	7,3	28,1
Sonstige ¹	0,5	0,7	4,7	10,9	1,7	1,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

1) Sonstige umfassen Beamte, freie Mitarbeiter, freiberuflich Tätige und mithelfende Familienangehörige

Quelle: BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen.

Unterschiede sind jedoch hinsichtlich der Verteilung in den Untergruppen erkennbar. Insbesondere der Anteil der Personen in Anlern- und Hilfspositionen ist in den Wanderungsgruppen, wenn auch rückläufig, sehr viel höher als bei den Verbleibenden und erreicht bei den Abwanderern im Jahr 2006 eine Höhe von mehr als einem Fünftel. Der Facharbeiteranteil sowie der Anteil der Arbeitermeister sind bei den Abwanderern und Zuwanderern dagegen geringer als bei den Verbleibenden. Eine sektorale Wanderung aus dem Handwerk in einen anderen Wirtschaftsbereich scheint im Arbeiterbereich daher vergleichsweise häufig mit einer ausbildungsinadäquaten Beschäftigung, genauer einem Statusabstieg verbunden. Dieser Umstand dürfte mit einer teilweisen, wenn nicht gänzlichen, Entwertung des in der Ausbildung erworbenen Wissens einhergehen.

Innerhalb der Gruppe der Angestellten sind die Unterschiede zwischen Verbleibenden, Abwanderern und Zuwanderern weniger ausgeprägt. Zwar ist der Anteil der Angestellten mit einfachen Tätigkeiten, also der Personen, die vermutlich überqualifiziert sind, in den Wanderungsgruppen erneut höher als bei den Verbleibenden, jedoch ist ihre Gesamtbedeutung weitaus geringer als im Falle der Arbeiter in Anlern- und Hilfspositionen. Im Vergleich zum Jahr 1999 haben in der Gruppe der Verbleibenden Angestellte mit qualifizierten und leitenden Tätigkeiten an Bedeutung gewonnen.

Der Anteil der Selbstständigen unter den Personen ohne weiterführenden Berufsabschluss ist in allen drei Gruppen vergleichbar; er liegt bei den Verbleibenden mit 6,5 Prozent jedoch hinter dem entsprechenden Anteil bei den Zuwanderern und Abwanderern. Gegenüber 1999 haben Selbstständige lediglich in der Gruppe der Verbleibenden leicht an Bedeutung verloren.

Bei einer näheren Betrachtung der **Personen mit weiterführendem Berufsabschluss**, d.h. mit Meister-/Techniker- bzw. Fachhochschul-/Hochschulabschluss ist es nicht weiter überraschend, dass ihre Statusstruktur sich eindeutig von der der Personen ohne weiterführenden Abschluss abgrenzt. Sie sind beispielsweise sehr viel häufiger unternehmerisch tätig. Im Jahr 1999 liegt der Anteil der Selbstständigen unter den Verbleibenden bei 50,2 Prozent. Auch bei den Zuwanderern liegt ihr Anteil mit 28,1 Prozent noch klar über dem der Abwanderer mit 15,9 Prozent. Der Anteil der Unternehmer unter den Verbleibenden mit weiterführendem Abschluss nimmt bis zum Jahr 2006 allerdings um mehr als ein Fünftel ab. Diesem negativen Trend wirkt der leichte Anstieg der Selbstständigen unter den Zuwanderern entgegen.

Weiterhin ist zu beobachten, dass Personen mit weiterführendem Berufsabschluss im Vergleich zu Personen ohne weiterführenden Abschluss sehr viel häufiger in Angestelltenpositionen tätig sind und vergleichsweise selten als Arbeiter beschäftigt sind. Der Arbeiteranteil bleibt mit gut einem Fünftel bei den Verbleibenden und gut einem Viertel bei den Zuwanderern, also bei den Handwerksbeschäftigten, jedoch weitaus bedeutender als bei den Abwanderern (13,5 Prozent). Darüber hinaus ist insbesondere bei den Zuwanderern ein nicht unerheblicher Teil als Anlern- bzw. Hilfsarbeiter sowie als Facharbeiter tätig und deshalb ausbildungsinadäquat beschäftigt. Darüber hinaus liegt bei den Abwanderern der Anteil der Angestellten mit qualifizierter Tätigkeit mit über 30 Prozent weit über den entsprechenden Anteilen in den Gruppen der Verbleibenden und Zuwanderer. Insgesamt ist jedoch nicht erkennbar, dass Abwanderer mit weiterführendem Berufsabschluss häufiger einen statusmäßigen Aufstieg verbuchen können als Verbleibende.

Abschließend möchten wir noch kurz auf die Bedeutung des Berufswechsels in den Gruppen eingehen. Tab. 4.7 fasst die Ergebnisse, erneut differenziert nach Bildungsabschluss, für 1999 und 2006 zusammen. Der Anteil der Berufswechsler, d.h. der Personen, deren Erwerbsberuf nicht dem Ausbildungsberuf (der letzten Ausbildung) entspricht, ist in den Wanderungsgruppen in beiden Erhebungsjahren deutlich höher als bei den Verbleibenden. In der Gruppe der Verbleibenden steigt dieser Anteil zwischen 1999 und 2006 allerdings relativ stark an. Dieser Zuwachs ist bei den Personen ohne weiterführenden Abschluss ausgeprägter als bei den Personen mit weiterführendem Berufsabschluss. In den Wanderungsgruppen liegt der Anteil der Berufswechsler bei den Personen ohne weiterführenden Abschluss leicht über dem der höher Qualifizierten. Im Zeitablauf steigt der Anteil der Berufswechsler bei den Abwanderern für beide Bildungsniveaus an. Bei den Zuwanderern sinkt dieser Anteil bei den Personen mit weiterführendem Berufsabschluss. Ob nun im Handwerk ausgebildet und/oder beschäftigt oder lediglich ausgebildet – Personen in den drei Gruppen sind häufig von einem Berufswechsel betroffen, wenngleich ein Verbleib im Handwerk nach einem Ausbildungsabschluss im Handwerk die Wahrscheinlichkeit senkt. Ab- bzw. Zugewanderte sind umgekehrt deutlich häufiger von einem Berufswechsel betroffen. Die Daten geben allerdings keinen Aufschluss darüber, ob zwischen sektoraler Wanderung und Berufswechsel ein kausaler Zusammenhang besteht, d.h. inwieweit die sektorale Mobilität ursächlich verantwortlich ist für die berufliche Mobilität.

Tab. 4.7: Verbleibende – Abwanderer – Zuwanderer: Berufswechsler (Anteile in Prozent)

	Verbleibende		Abwanderer		Zuwanderer		
	ohne	mit	ohne	mit	ohne	mit	
	weiterführenden(m) Abschluss		weiterführenden(m) Abschluss		weiterführenden(m) Abschluss		
<i>Berufswechsel: Erwerbsberuf entspricht NICHT Beruf der letzten Ausbildung</i>							
2006	Ja	46,1	46,9	83,6	78,7	80,7	72,4
	Nein	53,9	53,1	16,4	21,3	19,3	27,6
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1999	Ja	27,9	37,1	81,9	73,3	75,8	74,8
	Nein	72,1	62,9	18,2	26,7	24,2	25,2
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen.

4.6 Fazit

Das Handwerk wird auch nach 1999 seiner Saatbeetfunktion gerecht. Dies ergeben die Auswertungen der jüngsten Erwerbstätigenbefragung (2005/2006). Von stabilen Wanderungsmustern kann indes nicht mehr gesprochen werden (*These 1*). Im Jahr 2006 ist ein sehr viel höherer Anteil von im Handwerk Ausgebildeten nicht mehr im Handwerk beschäftigt als noch 1999. Diese Entwicklung, sollte sie sich auch in Zukunft fortsetzen, ist als besorgniserregend für das Handwerk zu betrachten, zumal einerseits der Anteil der Abwanderer unter den jüngeren Lehrabsolventen des Handwerks zunimmt und andererseits der Anteil der Abwandernden unter den Abiturienten vergleichsweise hoch ist.

Die Zuwanderer, auch wenn ihr Anteil im Zeitablauf gestiegen ist und aktuell eine stärkere relative Durchmischung des Handwerks mit extern und vergleichsweise höher Qualifizierten stattfindet, können die oben beschriebene Entwicklung aufgrund ihrer zu geringen relativen Bedeutung im Vergleich zu den im Handwerk Verbleibenden nicht kompensieren (*These 2*).

Für den Verbleib im Handwerk spricht, dass Ausbildungsabsolventen ohne weiterführenden Abschluss deutlich häufiger ihrer Ausbildung entsprechende Positionen wahrnehmen. Abwanderer dieser Gruppe werden dagegen vergleichsweise stark als Anlern- und Hilfsarbeiter eingesetzt. Volkswirtschaftlich ist dies kritisch zu bewerten. Dieses Ergebnis wird durch die Tatsache, dass Abwanderer häufig zusätzlich Berufswechsler sind und dies vermutlich die (gänzliche) Entwertung des in der Ausbildung erworbenen Wissens nach sich zieht, noch verstärkt. Vor diesem Hintergrund muss auch der Umstand der Ausbildung über den eigenen Bedarf im Handwerk aus volkswirtschaftlicher Sicht einer kritischen Überprüfung unterzogen werden.

Wenngleich der Anteil der Abwanderer unter den Abiturienten vergleichsweise hoch ist, so lassen die Daten nicht erkennen, dass Personen, die einen weiterführenden Berufsabschluss erwerben und abwandern, zumindest aus Statussicht deutlich besser gestellt sind als Personen mit vergleichbarem Abschluss, die im Handwerk verbleiben. Zudem sind auch höher qualifizierte Abwanderer nicht minder stark von einem Berufswechsel betroffen als weniger qualifizierte. Möglicherweise spielen andere Motive als die Aufstiegsperspektiven eine Rolle bei der Wanderungsentscheidung: Ein höheres Einkommen oder aber der Umstand, dass keine Beschäftigungsperspektiven im Handwerk bestehen. Gerade letzteres könnte eine direkte Folge einer Ausbildung über Bedarf sein und ist vor diesem Hintergrund besonders kritisch zu sehen. Denn den Ausbildungskosten des Handwerks stehen damit keine entsprechenden (Wertschöpfungs-)Erträge gegenüber. Diese werden in anderen Wirtschaftsbereichen erbracht (*These 3*).

Zuletzt sei noch auf die zwischen 1999 und 2006 stark abnehmende Bedeutung der Selbständigkeit unter den verbleibenden Personen mit weiterführendem Berufsabschluss verwiesen. Im Hinblick auf die Notwendigkeit unternehmerischer Aktivität für die Zukunftsfähigkeit des Handwerks sollte diesem Trend entgegengewirkt werden.

5. Erwerbstätigkeit

5.1 Einleitende Bemerkungen

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die Mobilitätsmuster von *Beschäftigten mit einem Lehrabschluss* untersucht wurden, ist es das Ziel dieses Abschnittes den Fokus auf die Besonderheiten der Erwerbstätigkeit im Handwerk zu lenken, d.h. Berufsverläufe von denjenigen Personen zu untersuchen, die *derzeit in einem Handwerksbetrieb arbeiten*. Den Schwerpunkt der Analyse bilden dabei Fragen nach dem Qualifikationsniveau der im Handwerk Beschäftigten angesichts des postulierten Wandels der betrieblichen Anforderungen einerseits sowie nach den Karriereperspektiven im Handwerk andererseits.

Wie in dem einleitenden Kapitel gezeigt wurde (vgl. Abb. 1.1), findet man sowohl in der öffentlichen Diskussion als auch in der Literatur eine Vielzahl von Behauptungen und Urteilen zum Qualifikationsniveau der Mitarbeiter im Handwerk und zu den Beschäftigungsperspektiven in diesem Wirtschaftsbe-
reich. Diese zum Teil auf Plausibilitätsüberlegungen basierenden Thesen sind allzu oft keiner bzw. einer nicht hinreichenden Überprüfung unterzogen worden, so dass nicht bekannt ist, inwieweit sie die Realität der Erwerbstätigkeit im Handwerk widerspiegeln.¹³⁰ Zugleich ist jedoch davon auszugehen, dass sie die Berufsentscheidungen der jungen Leute mitprägen, d.h. ihre Entschlüsse hinsichtlich der Attraktivität einer Ausbildung und einer späteren Berufstätigkeit im Handwerk beeinflussen. In diesem Abschnitt sollen daher die Behauptungen und Urteile, die nachfolgend in zwei Gruppen kurz erläutert werden, auf ihre Gültigkeit hin untersucht werden. Als Datenbasis dienen dabei die zwei letzten Wellen der BiBB/IAB- bzw. BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen.

Die erste Gruppe von Thesen lässt sich unter dem Stichwort "Qualifikations-Mismatch" zusammenfassen. So wird postuliert, dass mit dem Strukturwandel, dem technischen Fortschritt und dem daraus resultierenden Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft die mechanische, tayloristisch geprägte Er-
werbsarbeit zugunsten wissensintensiver Erwerbsformen an Bedeutung ver-

¹³⁰ Zudem basieren die wenigen vorliegenden Studien auf sehr alten Datensätzen. So reicht die Datenbasis der umfangreichen Studie von Pfeiffer (1997) über die Verwertbarkeit der Inhalte einer Lehre im späteren Berufsleben bis in die Jahre 1991/1992 zurück, d.h. die Ergebnisse sind bereits 17 Jahre alt.

liert.¹³¹ Da sich die faktisch in der Erwerbsarbeit ausgeübten Tätigkeiten mit "beachtlicher Geschwindigkeit"¹³² verändern, zunehmend auch abwechslungsreiche und fordernde Aufgaben beinhalten, die eine eigenverantwortliche und problemlösungsorientierte Herangehensweise voraussetzen, steigt das betriebliche Anforderungsniveau an die Mitarbeiter. Zugleich kann angesichts der Vielzahl der an der Ausbildung beteiligten Institutionen eine zeitadäquate Anpassung der Lehrpläne trotz intensiver Bemühungen nicht erreicht werden.¹³³ In der Folge entsteht "eine zunehmende Kluft zwischen den in der Wissensgesellschaft geforderten und den vom Handwerk angebotenen beruflichen Qualifikationen"¹³⁴. Oder, wie es Pfeiffer formuliert, „die Diskrepanz zwischen den Lehrinhalten und den Anforderungen im Berufsleben vergrößert [sich].“¹³⁵ Zu den Auswirkungen dieser Entwicklung gehören danach der beklagte Fachkräftemangel bzw. das Ansteigen des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs.

Die Überprüfung der Thesen um den Fragekomplex des "Qualifikations-Mismatch" in Abschnitt 5.3 erlaubt die Beantwortung der Frage, ob die derzeitige Wettbewerbsposition und die Produktivität der Handwerksbetriebe durch das unzureichende Qualifikationsniveau der Mitarbeiter beeinträchtigt werden. Sie hat jedoch auch bildungspolitische Implikationen. Driften die betrieblichen Anforderungen und die nach der Ausbildung vorhandenen individuellen Qualifikationen in der Tat so stark wie postuliert auseinander, so ist die Frage nach den Ursachen dieser Entwicklung und möglichen Gegenmaßnahmen zu stellen. Ist eine verzögerte Aktualisierung der Lehrpläne, sogar eine fehlende Anpassung der Lehrpläne an die sich verändernde (Bildungs-)Struktur und Vorqualifikation der Auszubildenden verantwortlich? Oder müssen "einfach" Bewerber mit höheren schulischen Bildungsabschlüssen für das Handwerk gewonnen werden, welche die anspruchsvolleren Tätigkeiten bewältigen können?

Die zweite Gruppe von Behauptungen betrifft den Fragekomplex der Karriereperspektiven im Handwerk bzw. der Attraktivität des Handwerks als Arbeitgeber. So wird vom "geringen Prestige der Handwerksberufe" ausgegangen,

¹³¹ Vgl. Lageman, B. (2004b), S. 12.

¹³² Dürig, W. (2002), S. 112.

¹³³ Vgl. Dürig, W. (2002), S. 112.

¹³⁴ Lageman, B. (2004b), S. 19.

¹³⁵ Pfeiffer, F. (1997), S. 77.

wobei festgestellt wird, dass die geringe Reputation nicht nur auf unbegründeten Vorurteilen basiert, sondern auch ein Resultat des Lohngefälles gegenüber der Industrie ist.¹³⁶ Da die Ausbildungs- und Erwerbsentscheidungen eindeutig von langfristigen Einkommenserwartungen abhängen, wird die handwerkliche Berufsausbildung zur "zweiten Wahl"¹³⁷ und der Wirtschaftsbereich muss die Folgen einer Negativselektion von Bewerbern in Kauf nehmen.

Faktisch scheint das Lohngefälle im Vergleich zur Industrie nicht so stark auszufallen, wie dies oft vermutet wird.¹³⁸ Berücksichtigt man die Tatsache, dass die Höhe des individuellen Einkommens auch sehr stark von Einflussfaktoren wie schulische Bildung oder Betriebsgröße des aktuellen Arbeitgebers abhängt, so zeigt sich ein überraschendes Bild. Während der einfache Vergleich der Durchschnittsverdienste im Handwerk und in der Industrie auf ein "Lohngefälle" von etwa 10 bis 21 Prozent hindeutet, zeigt die multivariate Analyse mit einer Schätzung der Verdienstdifferenziale anhand einer Funktion vom Mincer-Typ,¹³⁹ dass bei Konstanthaltung anderer Einflussgrößen von einem Verdienstdifferenzial von etwa 4,3 bis 7,2 Prozent (je nach Betrachtungsjahr) ausgegangen werden kann. Der reine "Wirtschaftsbereich-Effekt" zu Ungunsten des Handwerks ist also eindeutig feststellbar, fällt jedoch deutlich geringer aus als vermutet und oft postuliert.¹⁴⁰

Auch bestätigen die Ergebnisse von mehreren Meinungsumfragen keineswegs das Urteil des geringen Prestiges der Handwerksberufe. So wurde als Ergebnis einer Umfrage von 1992 festgehalten, dass die Haltung gegenüber Handwerksberufen "außerordentlich wohlwollend" sei.¹⁴¹ Die absolute Mehrheit der Bevölkerung¹⁴² (58 Prozent) würde sich über die Entscheidung der

¹³⁶ Vgl. Lageman, B. (2004b), S. 17f.

¹³⁷ Die Tatsache, dass eine Ausbildung im Handwerk lediglich die zweite Wahl darstellt, führt Kornhardt auf den guten Ruf industrieller Werkstätten sowie bessere Sozialleistungen und Aufstiegsmöglichkeiten in großen Unternehmen zurück, vgl. Kornhardt, U. (1997a), S. 121f.

¹³⁸ Vgl. Pfeiffer, F. (1997).

¹³⁹ Vgl. Mincer, J. (1974).

¹⁴⁰ Vgl. zu dieser Problematik auch Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008), S. 536.

¹⁴¹ Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.) (1993).

¹⁴² Die Verwendung des Begriffes "Bevölkerung" ist in diesem Zusammenhang vereinfachend. Die Grundgesamtheit der zitierten Umfrage bildete die deutsche

eigenen Kinder, einen Handwerksberuf zu erlernen, freuen; fast drei Viertel (72 Prozent) würden einer Person, die erwägt, im Handwerk eine Lehre zu machen, ohne weiteres zuraten, dies zu tun. Allerdings zeigte die Umfrage auch kritische Aspekte: Erstens führten die im Handwerk Beschäftigten den oft beklagten Nachwuchsmangel an erster Stelle auf die zu geringen Verdienstmöglichkeiten in ihrem Wirtschaftsbereich zurück. Zweitens ordnete nur ein geringer Anteil der Bevölkerung dem Handwerk Aussagen zu, die von guten Entwicklungs- und Aufstiegschancen in diesem Bereich zeugen konnten.¹⁴³

Man könnte die Schlussfolgerungen aus dieser Umfrage als veraltet zurückweisen, gäbe es nicht eine aktuelle Bestätigung dieser Ergebnisse.¹⁴⁴ Auch im Jahr 2008 hält die absolute Mehrheit der Bevölkerung (61 Prozent) das Handwerk für einen attraktiven Arbeitgeber. Und obwohl die Jugendlichen (zwischen 14 und 18 Jahren) insgesamt deutlich kritischer als ältere Bürger über die Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk urteilen, behaupten sie zu 45 Prozent, dass man mit einem Handwerksberuf bei Freunden und Bekannten anerkannt ist. Sie halten mehrheitlich (in beiden Fällen zu 60 Prozent) das Handwerk für fortschrittlich und die Arbeit in diesem Wirtschaftsbereich für abwechslungsreich, zugleich jedoch die Bezahlung für schlecht (64 Prozent) und die Arbeitsplätze für unsicher (zu 53 Prozent).

Warum ist es wesentlich, sich mit dem Bild und der Realität der Erwerbstätigkeit im Handwerk zu beschäftigen? Die Antwort lautet:¹⁴⁵ Weil Meinungsbilder konkrete ökonomische Handlungen auslösen. Sie wirken auf die Bereitschaft der Jugendlichen zurück, die berufliche Zukunft in konkreten Branchen anzustreben; sie beeinflussen ihre Entscheidungen über die Wahl entsprechender Ausbildungsplätze bzw. lösen das spätere Bestreben nach einem Arbeitswechsel aus. Der Wirtschaftsbereich Handwerk kann folglich nur dann genug Arbeitskräfte und zukünftige Unternehmer rekrutieren bzw. dauerhaft binden, wenn junge Menschen ein positives Bild über eine Erwerbstätigkeit in Handwerksberufen haben. Kampagnen zur Imageverbesserung (wie

Wohnbevölkerung ab 16 Jahre im Bezirk der Handwerkskammer Konstanz, vgl. ebenda.

¹⁴³ So behaupteten nur 15 Prozent der Befragten, dass das Handwerk "gute Aufstiegsmöglichkeiten" bietet, nur 9 Prozent, dass man dort "leicht in eine Führungsposition kommen" kann.

¹⁴⁴ Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen forsa mbH (2008).

¹⁴⁵ Vgl. Dürig, W. 2002, S.115.

das Projekt des Westdeutschen Handwerkskammertages "Nachwuchssicherung und Imageverbesserung für das Handwerk in Nordrhein-Westfalen") können wiederum nur dann ihre volle Wirkung entfalten, wenn sie glaubhaft sind, d.h. wenn ihr Ziel darin besteht, das ggf. ungünstige Bild zu korrigieren und an die faktisch vorhandenen Realitäten anzupassen. Hierfür ist das Wissen um die Realität der Erwerbstätigkeit im Handwerk unentbehrlich.

Die Überprüfung der erläuterten Thesen vollzieht sich nachfolgend in zwei Abschnitten. Der erste beschäftigt sich mit den Fragen, 1) ob ein Wandel der betrieblichen Qualifikationsanforderungen empirisch nachweisbar ist, 2) inwieweit die Mitarbeiter der Handwerksbetriebe diesen Anforderungen gewachsen sind und 3) ob ein Weiterbildungsbedarf festgestellt werden kann. Der zweite Hauptabschnitt geht der Problematik der Berufsperspektiven im Handwerk nach und beantwortet die Fragen, 1) nach den Qualifikations- und Aufstiegsmöglichkeiten im Handwerk sowie 2) nach der relativen Attraktivität des Handwerks als Arbeitgeber, d.h. nach der Zufriedenheit der Beschäftigten im Handwerk mit ihrer Arbeit. Diesen beiden Hauptabschnitten ist eine kurze Erläuterung der Datenbasis der statistischen Analysen vorangestellt.

5.2 Stichprobenzuschnitt

Die Datensätze der BiBB/IAB-Erhebung bzw. der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die den nachfolgenden Auswertungen zu Grunde liegen, sind im vorangegangenen Kapitel eingehend beschrieben worden. Allerdings basieren die Berechnungen in diesem Kapitel auf (anderen) reduzierten Stichproben. Ein Zuschnitt der Stichproben aus einzelnen Erhebungswellen war notwendig, da sich die Ausführungen in diesem Kapitel nicht auf alle im Handwerk ausgebildeten und/oder im Handwerk arbeitenden Personen beziehen, sondern das Augenmerk nur auf diejenigen Personen lenken sollen, die *gegenwärtig in einem Handwerksbetrieb erwerbstätig sind* – unabhängig von dem erreichten Berufsabschluss. Dies bedeutet insbesondere, dass die ursprünglichen Stichproben aus den Jahren 2005/2006 und 1998/1999 um diejenigen Erwerbstätigen bereinigt wurden, die nach einer abgeschlossenen Lehre in einem Handwerksbetrieb den Wirtschaftsbereich Handwerk verlassen haben ("Abwanderer"). Folglich bestehen diese Stichproben - in der Terminologie des letzten Kapitels - aus "Verbleibenden" und "Zuwanderern" (allerdings unabhängig vom Bildungsabschluss) und werden nachfolgend als Stichprobe #1 (2005/2006) bzw. #2 (1998/1999) bezeichnet.

Ferner ist es das Ziel dieses Kapitels, Aussagen über die bestehenden Unterschiede zwischen den einzelnen Aspekten der Erwerbstätigkeit in verschiedenen Wirtschaftsbereichen (Handwerk, Industrie, Handel) zu formulieren. Die Analyse dieser Problematik setzt die Wahl geeigneter Vergleichsgruppen voraus. Entsprechend der vorgenommenen Abgrenzung für das Handwerk wurde auch bei der Aufarbeitung der Stichproben für die Bereiche Industrie und Handel vorgegangen. Die Stichproben #3 (Industrie) und #4 (Handel) setzen sich jeweils aus denjenigen Personen zusammen, die zum Zeitpunkt der Erhebung (1998/1999) in dem jeweiligen Sektor erwerbstätig waren. Die Stichproben für Industrie und Handel sind aus dem Datensatz der Erhebungswelle 1998/1999 generiert worden, da der den Autoren dieser Studie zur Verfügung gestellte reduzierte Datensatz der Erhebungswelle 2005/2006 auf diejenigen Personen begrenzt ist, die im Handwerk ausgebildet bzw. zum Erhebungszeitpunkt tätig waren. Er liefert folglich keine Informationen über Beschäftigte anderer Wirtschaftsbereiche.

In Tab. 5.1 wurden Basisinformationen über Umfang und Strukturmerkmale der einzelnen Stichproben zusammengefasst.

5.3 Betriebliche Anforderungen und individuelle Qualifikationen im Handwerk

Wie verhält es sich mit dem Qualifikationsniveau der im Handwerk ausgebildeten und tätigen Personen? Entspricht jenes Qualifikationsniveau den aktuellen betrieblichen Anforderungen? Unterliegen die handwerklichen Tätigkeiten im Zeitablauf einem Wandel hin zu einer größeren Komplexität, mit stärkerem technologischem Anspruch? Ist tatsächlich eine Kluft zwischen den geforderten und den in der handwerklichen Ausbildung vermittelten Qualifikationen zu beobachten? Besteht ein Weiterbildungsbedarf und wie verhält es sich mit der Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt dieses Abschnittes.

Tab. 5.1: Strukturmerkmale der verwendeten Stichproben

	Stichprobe #1	Stichprobe #2	Stichprobe #3	Stichprobe #4
	Handwerk	Handwerk	Industrie	Handel
	2005/2006	1998/1999	1998/1999	1998/1999
Anzahl Personen	1894	5463	6648	5147
Anzahl Erwerbsberufe	406	552	759	380
durchschnittliches Alter in Jahren	40,6	39,6	41,1	40,5
nach Geschlecht				
männlich	75,4	77,5	75,4	43,2
weiblich	24,6	22,5	24,6	56,8
	100,0	100,0	100,0	100,0
nach Staatsangehörigkeit				
deutsch	92,9	95,1	94,6	95,4
sonstige	7,1	4,8	5,3	4,5
k.A.	0,0	0,1	0,1	0,1
	100,0	100,0	100,0	100,0
nach Schulabschluss				
kein Abschluss	2,1	0,9	1,1	1,2
Sonderschulabschluss	0,3	0,6	0,6	0,3
Hauptschulabschluss	52,2	52,7	48,7	43,6
Realschulabschluss	34,0	35,4	29,0	36,6
Fachhochschul-/Hochschulreife	11,2	9,2	19,1	16,2
sonstiger Abschluss	0,1	1,1	1,4	1,1
k.A.	0,1	0,1	0,1	1,0
	100,0	100,0	100,0	100,0
nach Berufsabschluss				
ohne abgeschlossene Ausbildung	7,6	10,9	15,5	17,3
Berufsausbildung	74,8	70,4	59,9	66,8
Fachschule	12,0	15,1	13,6	8,9
Fachhochschule / Universität	5,6	3,4	10,7	6,4
k.A.	0	0,2	0,3	0,6
	100,0	100,0	100,0	100,0
nach Betriebsgröße				
1 Person	6,3	0,3	0,0	0,6
2 bis 4	14,0	11,2	1,0	15,2
5 bis 9	18,1	20,0	2,0	15,4
10 bis 49	38,4	36,3	15,1	26,3
50 und mehr	21,7	16,7	77,4	24,4
k.A.	1,5	15,5	4,5	18,1
	100,0	100,0	100,0	100,0
nach Regionen				
neue Bundesländer (mit Berlin)	21,1	26,0	15,4	21,2
alte Bundesländer	78,2	74,0	84,6	78,8
k.A.	0,7	0,0	0	0
	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Niedersachsen</i>	9,5	9,2	8,7	8,5

ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, (gewichtet).

5.3.1 Wandel der betrieblichen Anforderungen

Die Überprüfung der These nach dem stattfindenden Wandel der Tätigkeitspektren stellt eine große Herausforderung dar.¹⁴⁶ Die Schwierigkeit begründet sich vor allem darin, dass die Verfolgung des stattfindenden Wandels die Beobachtung von bestimmten Größen über Jahre voraussetzt. Zugleich ist es jedoch das charakteristische Merkmal des technischen Fortschritts, dass neue, bisher nicht da gewesene Produkte, Prozesse oder Arbeitstechniken die Arbeitswelt zunehmend prägen. Faktisch können also die Erhebungen meistens nur Zeitpunktaufnahmen liefern, da sich die Fragestellungen im Laufe der Zeit mit verändern müssen.

Mit Hilfe der Datensätze der BiBB/IAB- bzw. BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen kann man den in den Handwerksbetrieben und handwerklichen Tätigkeiten stattfindenden Wandel anhand der folgenden Fragenkomplexe analysieren. Erstens besteht die Möglichkeit, die Antworten auf die Fragen nach den in der Arbeit verwendeten Arbeitsmitteln im Zeitablauf zu untersuchen. Dieser Ansatz kann hier jedoch nicht verfolgt werden, da die entsprechenden Variablen den Autoren der Studie nicht geliefert werden konnten. Zweitens wird regelmäßig nach den in der Arbeit "ausgeübten Tätigkeiten" und den "Arbeitsanforderungen" gefragt. Die Antworten auf diese Fragen aus den Jahren 1998/1999 und 2005/2006 sind zunächst in Abb. 5.1 sowie Abb. 5.2 gegenübergestellt worden.

Bevor die Besprechung der Ergebnisse dieser Analyse folgt, muss zunächst Folgendes festgehalten werden. Bei der Gegenüberstellung in Abb. 5.1 wird das klassische Problem der Verfolgung von Merkmalen über einen Zeitraum deutlich: Die vorgegebenen Kategorien sowie die möglichen Antworten ändern sich leider mit der Zeit. So lauteten die Antwortmöglichkeiten in der Erhebung 1998/1999 "häufig, selten, nie" während 2005/2006 "häufig, manchmal, nie" zur Auswahl standen. Problematisch ist dabei, dass die Kategorien "selten" und "manchmal" sich zwar ähnlich, aber nicht identisch sind und unter Umständen eine Änderung der Antwortmuster zur Folge haben können.

¹⁴⁶ Zur Verdeutlichung des stattfindenden technischen Fortschritts wurde in der Vergangenheit häufig auf die Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien hingewiesen. Der Einsatz eines Personalcomputers am Arbeitsplatz ist zum Beispiel als Indikator für den technischen und organisatorischen Wandel verwendet worden, vgl. Pfeiffer, F. (1997), S. 95. Dies ist vorwiegend auf die vergleichsweise einfache Zugänglichkeit eines solchen Indikators zurückzuführen.

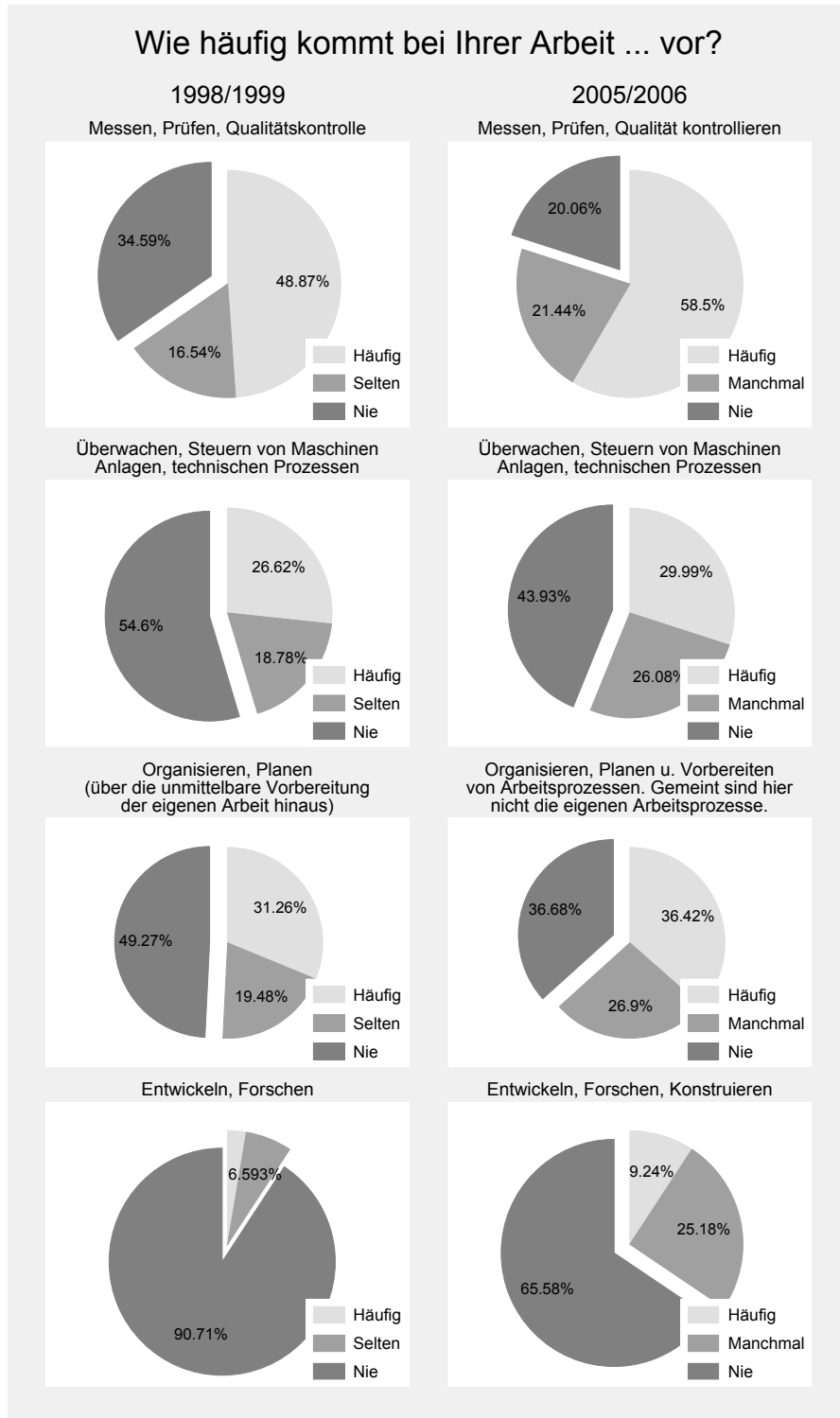
Die Unterschiede in den Anteilen zwischen den beiden Erhebungswellen fallen jedoch so stark aus, dass davon ausgegangen werden kann, dass sie nicht allein auf die Modifikation der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zurückgeführt werden können. Problematischer ist die Änderung der Fragestellungen, insbesondere in folgendem Fall. Während 1998/1999 gefragt wurde, ob "Entwickeln, Forschen" zu den ausgeübten Tätigkeiten gehören, lautete die Frage in der Erhebung 2005/2006, ob zu der Arbeit "Entwickeln, Forschen, Konstruieren" gehören. Das Hinzufügen von "Konstruieren" in der Fragestellung wirkt eindeutig erweiternd. Dadurch wird nach den gängigen Definitionen¹⁴⁷ nicht mehr allein nach FuE-Aktivitäten, sondern – breiter – nach Innovationsaktivitäten gefragt. Daher werden die Ergebnisse dieser einen Kategorie nicht weiter diskutiert. Sie sind jedoch dargestellt worden, da sie interessante Ergebnisse auch als (unmittelbar unvergleichbare) Zeitpunktaufnahmen liefern.

Aus allen in der Erhebung abgefragten Tätigkeiten¹⁴⁸ sind für die Zwecke dieser Studie diejenigen ausgesucht und graphisch dargestellt worden, die als ein Indikator des technischen und organisatorischen Wandels verstanden werden können. Aus der Veränderung der Anteile lässt sich eindeutig ablesen: Im Vergleich zum Jahr 1998/1999 wird im Jahr 2005/2006 von jeweils deutlich mehr Erwerbstätigen bestätigt, dass Aufgaben wie Messen und Qualitätskontrolle, Überwachung und Steuerung von Anlagen sowie Organisation von Arbeitsprozessen zu ihrem Tätigkeitsspektrum gehören.

¹⁴⁷ Vgl. OECD (1997).

¹⁴⁸ Zu den abgefragten Tätigkeiten in der Erhebung 2005/2006 gehörten: 1) Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern, 2) Messen, Prüfen, Qualität kontrollieren, 3) Überwachen, Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen, 4) Reparieren, Instandsetzen; 5) Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen; 6) Transportieren, Lagern, Versenden; 7) Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, PR; 8) Organisieren, Planen und Vorbereiten von Arbeitsprozessen; 9) Entwickeln, Forschen, Konstruieren; 10) Ausbilden, Lehren, Unterrichten, Erziehen; 11) Informationen sammeln, Recherchieren, Dokumentieren; 12) Beraten und Informieren; 13) Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten; 14) Pflegen, Betreuen, Heilen; 15) Sichern, Schützen, Bewachen, Überwachen, Verkehr regeln; 16) Arbeiten mit Computern; 17) Reinigen, Abfall beseitigen, Recyceln.

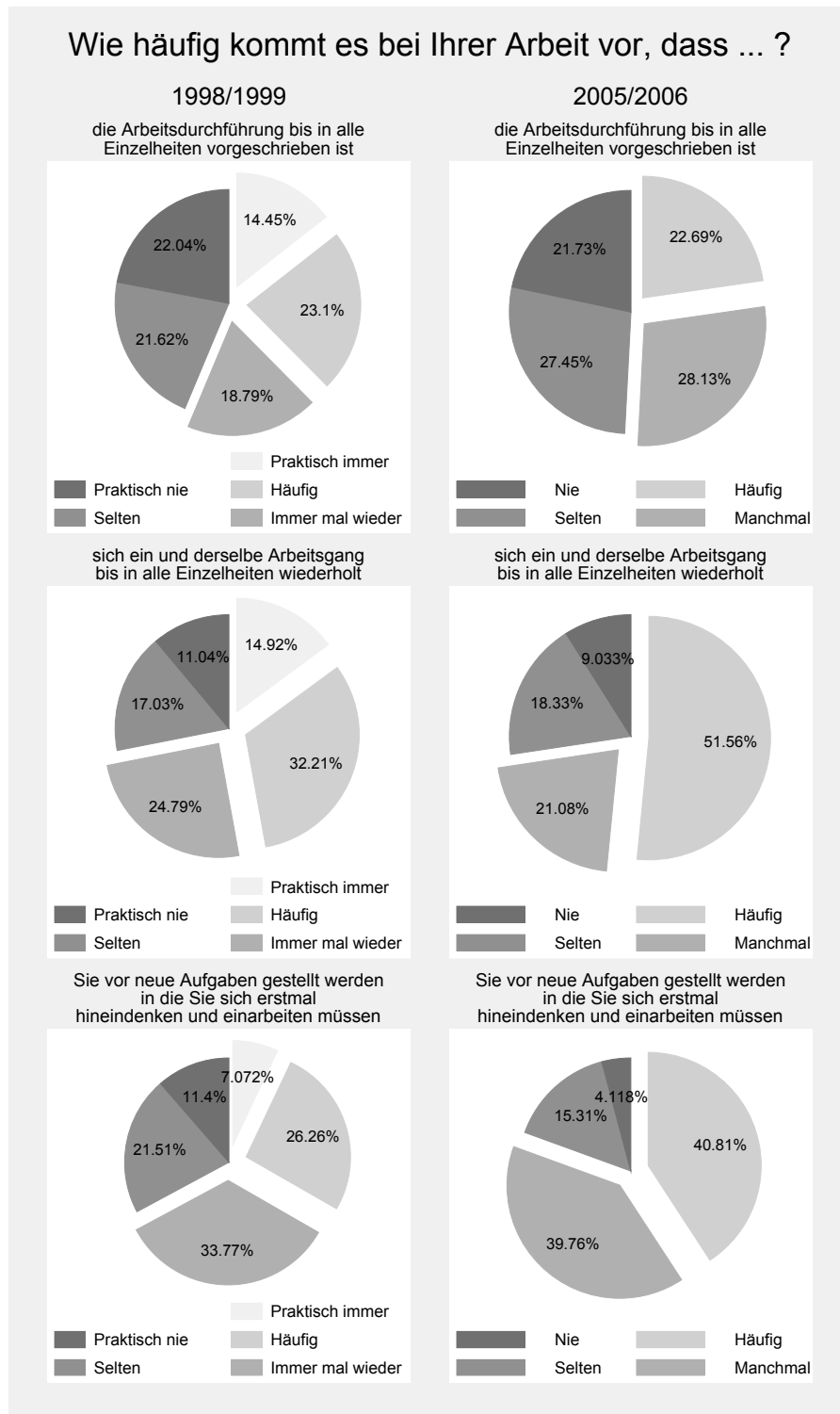
Abb. 5.1: Wandel der Tätigkeitspektren



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 und Stichprobe #2 (ungewichtet), Abweichungen von 100 % aufgrund von Rundungen möglich.

Abb. 5.2: Wandel der Arbeitsanforderungen



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 und Stichprobe #2 (ungewichtet), Abweichungen von 100 % aufgrund von Rundungen möglich.

Betrachtet man die Ergebnisse der Antworten auf die Fragen nach den Arbeitsanforderungen (Abb. 5.2), dann fällt zunächst ebenfalls auf, dass sich die Antwortkategorien im Zeitablauf geändert haben, d.h. insbesondere die 1998/1999 vorgeschlagene Antwortkategorie "praktisch immer" in der Erhebung 2005/2006 verworfen wurde. Allerdings lassen sich bei diesen Fragen die zeitlichen Veränderungen anhand der Veränderungen in zwei Antwortkategorien: "(praktisch) nie" sowie "selten" verfolgen. Es wird deutlich, dass der Anteil derjenigen Erwerbstätigen, deren Arbeit "mechanisch und tayloristisch geprägt"¹⁴⁹ ist, gesunken ist: Die Arbeitsdurchführung wird seltener bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben. Es steigt dagegen der Anteil derer, die in ihrem Arbeitsalltag vor Aufgaben gestellt werden, in die sie sich erst mal "hineindenken und einarbeiten" müssen.

Schließlich kann man sich der Problematik des Wandels der betrieblichen Anforderungen nähern, indem man die Erwerbstätigen nicht darum bittet, die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten zu beschreiben bzw. die Arbeitsanforderungen aufzulisten, sondern wenn man um die direkte Einschätzung der in der letzten Zeit stattfindenden betrieblichen Veränderungen fragt (vgl. Tab. 5.2). Die Antworten auf diese Fragen bestätigen das bereits gezeichnete Bild: In der subjektiven Einschätzung der absoluten Mehrheit der Mitarbeiter der Handwerksbetriebe haben in den letzten zwei Jahren vor dem Erhebungszeitpunkt (2005/2006) die fachlichen Anforderungen zugenommen. Die Gegenüberstellung der Antworten aus den Jahren 2005/2006 und 1998/1999 lässt zudem eine Dynamik erkennen. In der früheren Erhebung war die absolute Mehrheit der Erwerbstätigen der Meinung, dass das fachliche Anforderungsniveau über den abgefragten Zeitraum konstant geblieben ist.

¹⁴⁹ Lageman, B. (2004b), S. 12.

Tab. 5.2: Veränderungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld in den letzten zwei Jahren

Haben die fachlichen Anforderungen Ihrer Arbeit in dieser Zeit zugenommen, sind sie gleich geblieben oder haben sie abgenommen?		
	1998/1999	2005/2006
zugenommen	39,9	51,5
gleich geblieben	58,4	47,3
abgenommen	1,7	1,1
keine Angabe	0,0	0,1

ifh Göttingen

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 und Stichprobe #2 (gewichtet).

5.3.2 Erfüllung der Anforderungen

Wenn es sich bei dem Wandel der betrieblichen Anforderungen nicht um ein Artefakt der Fachliteratur handelt, sondern um eine Entwicklung, von der auch die Mitarbeiter der Handwerksbetriebe überzeugt sind: Wie verhält es sich dann mit dem Qualifikationsniveau der Mitarbeiter? Entspricht es den gestiegenen Erwartungen ihrer Betriebe? Die subjektive Einschätzung der überwiegenden Mehrheit (83,2 Prozent) der Mitarbeiter im Handwerk lautet: In der Regel ist man in der ausgeübten Tätigkeit den Anforderungen an die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten gewachsen (vgl. Tab. 5.3). Dieser Anteil ist allerdings im Vergleich zu den Werten der letzten Erhebung (92,2 Prozent) deutlich zurückgegangen. Dies ist jedoch nicht primär darauf zurückzuführen, dass sich die Mitarbeiter zunehmend überfordert fühlen. Zwar nahm der Anteil derer, die eine Überforderung melden von 3,0 Prozent auf 4,4 Prozent zu. Zugleich ist jedoch der Anteil derjenigen, die in der Arbeit "unterfordert" werden, um das 2,5-fache (von 4,8 auf 12,3 Prozent) gestiegen.

Schaut man sich die Strukturmerkmale der einzelnen Gruppen der Erwerbstätigen genauer an (vgl. Tab. 5.3), dann stellt man fest, dass sich tendenziell geringer Qualifizierte stärker überfordert fühlen: Personen mit Hauptschulabschluss melden häufiger eine Überforderung als Erwerbstätige mit höheren allgemeinen Bildungsabschlüssen, Handwerker mit Lehrabschluss häufiger als Handwerker mit Fachschul- bzw. Fachhochschulabschluss. Ein umge-

kehrter Schluss für die Gruppe der unterforderten Handwerker gilt jedoch nur bedingt. Zwar fühlen sich Absolventen höher bildender Schulen häufiger unterfordert als Personen mit Hauptschlussabschluss. Allerdings klagen nicht die Hochschulabsolventen, sondern Handwerker mit abgeschlossener Berufsausbildung am häufigsten über die "Unterforderung". Es lässt sich ferner feststellen, dass über 40 Prozent der Erwerbstätigen, die eine "Unterforderung" melden, Arbeiter mit einem Berufsausbildungsabschluss sind.

Tab. 5.3: Erfüllung der Anforderungen an die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten

	1998/1999			2005/2006		
	In der Regel den Anforderungen	92,2			83,2	
Eher überfordert	3,0			4,4		
Eher unterfordert	4,8			12,3		
	100,0			99,9		
	in Abhängigkeit von dem höchsten Schulabschluss					
	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Hochschulreife	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Hochschulreife
In der Regel den Anforderungen	93,3	91,7	88,8	83,4	84,0	81,0
Eher überfordert	3,3	2,4	2,5	4,9	3,2	3,1
Eher unterfordert	3,4	5,9	8,7	11,6	12,8	15,9
	100,0	100,0	100,0	99,9	100,0	100,0
	in Abhängigkeit von der höchsten beruflichen Ausbildung					
	Berufsausbildung	Fachschule	Fachhochschule, Uni	Berufsausbildung	Fachschule	FH, Uni, BA
In der Regel den Anforderungen	93	92,4	86,6	83,0	87,9	85,1
Eher überfordert	2,9	2,0	2,1	5,1	2,0	4,0
Eher unterfordert	4,1	5,6	11,3	11,8	10,1	10,9
	100,0	100,0	100,0	99,9	100,0	100,0
	in Abhängigkeit von der Stellung im Beruf					
	Arbeiter	Angestellter	Selbstständige	Arbeiter	Angestellter	Selbstständige
In der Regel den Anforderungen	91,7	92,7	94,1	81,4	85,8	83,8
Eher überfordert	3,4	1,9	2,9	4,2	4,1	5,4
Eher unterfordert	4,9	5,4	3	14,4	10,1	10,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 und Stichprobe #2 (gewichtet).

Wie lässt sich dies erklären, wenn zugleich gilt, dass die Tätigkeiten anspruchsvoller werden? Am ehesten ist es mit einem Postulat der Fachliteratur zum qualifikationsverzerrten technologischen Fortschritt („*skill-biased*

technological change") in Einklang zu bringen. Demnach führt der technologische Fortschritt mit der Zunahme der Bedeutung von Informations- und Kommunikationstechnologien zur Substituierung jener Tätigkeiten, die durch routinierte, programmierbare Abläufe gekennzeichnet sind, durch maschinelle Arbeit.¹⁵⁰ Im Handwerksbereich wirkt sich diese Entwicklung derart aus, dass "vormals nur mit besonderer handwerklicher Ausbildung durchführbare Tätigkeiten immer häufiger (...) unter Zuhilfenahme von (...) bedienungsleichten Maschinen auch ohne umfassende Qualifikation ausführbar sind".¹⁵¹ Dies kann dazu führen, dass als Facharbeiter tätige, umfassender ausgebildete Handwerker sich in ihrem Arbeitsalltag unterfordert fühlen.

Bei beiden Gruppen der überforderten und der unterforderten Handwerker scheinen folglich verschiedene Mechanismen zu wirken. Vor dem Hintergrund der Fragestellung dieses Abschnittes war es jedoch besonders wichtig zu erkennen, was die Gründe der fachlichen "Überforderung" sind. Ein Versuch, die relevanten Bestimmungsfaktoren in multivariater Analyse zu finden,¹⁵² war leider nicht erfolgreich. Es ließ sich zwar feststellen, dass die schulische Vorbildung und die Betriebsgröße des Arbeitgebers einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit haben, zu der Gruppe der "überforderten" Handwerker zu gehören. Allerdings war kein signifikanter Einfluss weiterer Faktoren, die den Arbeitsalltag einzelner Personen beschreiben sollten, feststellbar. Zudem war der Erklärungsbeitrag der Modelle insgesamt gering.¹⁵³ Ferner ließ die Analyse der Qualifikationswege und der Berufsfelder der betroffenen Personen keine vorherrschenden Muster identifizieren. Zu der Gruppe der "überforderten" Handwerker gehört genauso ein ausgebildeter Heizungsanlagenbauer mit Realschulabschluss wie ein angestellter Zahntechniker mit Hochschulreife oder eine ausgebildete Bürokauffrau, die als mithelfende Familienangehörige im Handwerksbetrieb tätig ist. Insgesamt ist folglich davon auszugehen, dass es sich hierbei um sehr individuelle Faktorenbündel handelt, die einer gesonderten Analyse bedürfen. Mit einer Ausnahme: Auffällig war der erhöhte Anteil der "überforderten" Handwerker unter den Selbstständigen (2005/2006). Die Ursachen Ihrer Überforderung

¹⁵⁰ Vgl. Autor, D.H. u.a. (2003).

¹⁵¹ Dürig, W. (2002), S. 120f.

¹⁵² Es wurde anhand einer Probit-Funktion die Wahrscheinlichkeit geschätzt, zu der Gruppe der "überforderten" Handwerker zu gehören.

¹⁵³ Gemessen mithilfe des Pseudo-R².

zeigen sich am deutlichsten bei der Analyse des Weiterbildungsbedarfs und werden im nächsten Abschnitt erläutert.

5.3.3 Weiterbildungsbedarf und -verhalten

Bevor wir uns der Frage nach dem Weiterbildungsverhalten widmen, soll zunächst gezeigt werden, auf welchen Gebieten die Erwerbstätigen im Handwerk verstärkt einen Weiterbildungsbedarf sehen. Zunächst sei hervorgehoben, dass der Auflistung potenzieller Weiterbildungsbereiche eine (Filter-) Frage nach Kenntnissen vorgeschaltet war, die bei der aktuell (zum Befragungszeitpunkt) ausgeübten Tätigkeit benötigt werden. Nur wenn die Befragten angaben, auf bestimmten Gebieten Grund- bzw. Fachkenntnisse im Arbeitsalltag zu benötigen, sind sie später nach einem Aktualisierungs- bzw. Erweiterungsbedarf gefragt worden. Dies erscheint wichtig bei der Beurteilung der Antworten, weil es die relative Bedeutung einzelner Gebiete für die Gesamtheit der Erwerbstätigen im Handwerk abzuschätzen hilft.

Tab. 5.4: Weiterbildungsbedarf nach den in der aktuellen Tätigkeit benötigten Kenntnisgebieten

	Anteil der Befragten, die	
	diese Kenntnisse benötigen	einen Weiterbildungsbedarf sehen
bei handwerklichen Kenntnissen	90,6	59,1
bei PC-Anwenderkenntnissen	88,7	69,2
bei Kenntnissen im Bereich Mathematik, Fachrechnen, Statistik	84,2	28,5
bei technischen Kenntnissen	83,0	66,3
bei Kenntnissen bezüglich schriftlichem Ausdruck, Rechtschreibung	81,8	24,1
bei Rechtskenntnissen	51,7	53,4
bei kaufmännischen oder betriebswirtschaftlichen Kenntnissen	48,5	53,0
bei naturwissenschaftlichen Kenntnissen	44,6	24,6
bei pädagogischen Kenntnissen	37,9	35,0
bei Kenntnissen im Bereich Projektmanagement	35,2	46,3
bei Kenntnissen im Bereich Layout, Gestaltung, Visualisierung	34,0	39,7
bei Sprachkenntnissen außer Deutsch	31,6	55,4
bei Kenntnissen im medizinischen/pflegerischen Bereich	18,0	37,1

ifh Göttingen

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 (gewichtet).

Wie Tab. 5.4 entnommen werden kann, ist in jedem abgefragten Bereich ein Weiterbildungsbedarf zu erkennen, während auf sechs Gebieten sogar über die Hälfte derjenigen Erwerbstätigen, welche die jeweiligen Kenntnisse benötigen, einen Aktualisierungs- bzw. Erweiterungsbedarf sehen. Dies kann zunächst als ein Hinweis darauf verstanden werden, dass das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter doch im Allgemeinen hinter dem Bedarf der Betriebe bleibt. Es ist jedoch nicht kompatibel mit der subjektiven Einschätzung der überwiegenden Mehrheit der Handwerker, dass sie den Anforderungen der Arbeit gewachsen sind bzw. sich in ihrer Arbeit sogar unterfordert fühlen. Wie kann das erklärt werden? Schaut man sich die Antworten auf die Fragen nach dem Weiterbildungsbedarf und der Erfüllung der Anforderungen an die fachlichen Kenntnisse in einer Kreuzauswertung an (Tab. 5.5), dann stellt man fest, dass die in ihrer Arbeit "überforderten" Handwerker seltener als die den Anforderungen der Arbeit gewachsenen Mitarbeiter einen Weiterbildungsbedarf im handwerklichen, technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich sehen. Es fehlt ihnen also offensichtlich nicht an den in der Ausbildung übermittelten Kernfertigkeiten. Deutlich häufiger behaupten sie dagegen, dass ihre kaufmännischen bzw. betriebswirtschaftlichen Kenntnisse aufgefrischt bzw. erweitert werden müssten.

Den Gründen für den stark verbreiteten Wunsch nach Weiterbildung soll noch weiter nachgegangen werden. Analysiert man den Weiterbildungsbedarf in Abhängigkeit vom höchsten erreichten Bildungsabschluss, dann zeigt sich, dass der Wunsch nach einer Weiterbildung tendenziell am stärksten unter den Handwerkern mit Fachschulabschluss verbreitet ist. Ein ähnliches Bild gilt auch für die allgemein bildenden Schulabschlüsse: Die Überzeugung von der Notwendigkeit der Aktualisierung und Erweiterung der Kenntnisse ist tendenziell stärker verbreitet unter Personen mit Realschulabschluss bzw. mit Abitur. Nur in einigen ausgewählten Kategorien stellt man Abweichungen fest: Hauptschul- und Realschulabsolventen sehen verstärkt den Weiterbildungsbedarf in folgenden drei Bereichen: handwerkliche Kenntnisse, Mathematik/Fachrechnen/Statistik sowie Sprachkenntnisse.

Schließlich soll noch auf die Gruppe der Selbständigen weiter eingegangen werden. Verstärkten Weiterbildungsbedarf sehen sie vor allem bei PC-Anwenderkenntnissen, technischen und kaufmännischen Kenntnissen. Die potenziellen Gründe für eine Überforderung identifiziert man jedoch am ehesten, wenn man in einer Kreuzauswertung die Antworten nach dem Weiterbildungsbedarf und nach dem subjektiven Empfinden über die Anforderungen der Arbeit analysiert. Die "überforderten" Selbständigen melden deutlich

häufiger die Notwendigkeit der Erweiterung ihrer Projektmanagement-, Mathematik-, Rechts- sowie pädagogischen und kaufmännischen Kenntnisse; weniger häufig hegen sie den Wunsch nach einer Aktualisierung ihrer handwerklichen oder technischen Kenntnisse als die Gruppe der "den Anforderungen der Tätigkeit gewachsenen" Selbständigen. Nicht so sehr die handwerklichen Kernfertigkeiten, sondern vorwiegend die unternehmerischen Fähigkeiten sollen in der Gruppe aktualisiert und erweitert werden.

Bei einer zusammenfassenden Betrachtung dieser Ergebnisse können folgende Schlüsse gezogen werden. Die Antworten auf die Fragen nach dem Weiterbildungsbedarf scheinen weniger ein Hinweis auf die unzureichenden Qualifikationen der Mitarbeiter zu sein, dafür eher der Ausdruck des Weiterbildungswunsches. Sie resultieren mit anderen Worten nicht aus der Erfahrung der Überforderung mit der Arbeit, sondern sind eine Folge des Strebens nach (fachlicher) Weiterentwicklung. Darauf hindeutet, dass der Weiterbildungswunsch am deutlichsten unter den - offensichtlich dem Weiterentwicklungsgedanken verschriebenen - Handwerkern mit Fachschulabschluss verbreitet ist. Dies wird bestätigt bei der Analyse des Zusammenhangs zwischen Weiterbildungsbedarf und Karriereaspirationen. Diejenigen, für die es wichtig ist, beruflich aufzusteigen bzw. Karriere zu machen, melden auch häufiger den Wunsch nach Aktualisierung bzw. Erweiterung der Kenntnisse als Handwerker ohne Karriereambitionen.

Tab. 5.5: Weiterbildungsbedarf in Abhängigkeit von verschiedenen Strukturmerkmalen

	nach fachlichen Anforderungen		
	I.d.R. den Anforderungen gewachsen	Eher überfordert	Eher unterfordert
<i>Anteil derer, die Weiterbildungsbedarf auf folgenden Gebieten sehen</i>			
bei handwerklichen Kenntnissen	60,3	52,0	52,8
bei PC-Anwenderkenntnissen	70,1	65,2	63,4
bei Kenntnissen im Bereich Mathematik, Fachrechnen, Statistik	28,5	29,4	28,5
bei technischen Kenntnissen	68,2	46,1	59,6
bei Kenntnissen bezüglich schriftlichem Ausdruck, Rechtschreibung	24,4	18,6	24,1
bei Rechtskenntnissen	52,9	61,0	54,1
bei kaufmännischen oder betriebswirtschaftlichen Kenntnissen	51,7	71,2	56,1
bei naturwissenschaftlichen Kenntnissen	26,0	17,3	17,0
bei pädagogischen Kenntnissen	35,8	38,2	28,1
bei Kenntnissen im Bereich Projektmanagement	47,6	39,5	37,3
bei Kenntnissen im Bereich Layout, Gestaltung, Visualisierung	41,4	38,6	28,2
bei Sprachkenntnissen außer Deutsch	54,9	58,3	58,2
bei Kenntnissen im medizinischen/pflegerischen Bereich	37,2	43,2	33,8
	nach Schulabschluss		
	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Hochschulreife
bei handwerklichen Kenntnissen	58,3	61,3	54,0
bei PC-Anwenderkenntnissen	62,8	74,6	73,8
bei Kenntnissen im Bereich Mathematik, Fachrechnen, Statistik	30,7	26,3	23,3
bei technischen Kenntnissen	63,9	69,1	70,0
bei Kenntnissen bezüglich schriftlichem Ausdruck, Rechtschreibung	24,2	23,6	24,2
bei Rechtskenntnissen	50,8	54,6	59,8
bei kaufmännischen oder betriebswirtschaftlichen Kenntnissen	50,5	54,5	56,4
bei naturwissenschaftlichen Kenntnissen	24,4	20,8	26,7
bei pädagogischen Kenntnissen	37,9	28,3	40,0
bei Kenntnissen im Bereich Projektmanagement	44,4	45,4	51,2
bei Kenntnissen im Bereich Layout, Gestaltung, Visualisierung	35,5	42,3	46,2
bei Sprachkenntnissen außer Deutsch	60,0	53,6	49,2
bei Kenntnissen im medizinischen/pflegerischen Bereich	36,8	35,4	43,2
	nach beruflicher Ausbildung		
	Berufsausbildung	Fachschule	Fachhochschule, Uni
bei handwerklichen Kenntnissen	58,6	71,1	41,5
bei PC-Anwenderkenntnissen	67,4	71,8	74,8
bei Kenntnissen im Bereich Mathematik, Fachrechnen, Statistik	29,0	30,3	20,1
bei technischen Kenntnissen	65,4	77,4	63,4
bei Kenntnissen bezüglich schriftlichem Ausdruck, Rechtschreibung	23,7	26,3	30,6
bei Rechtskenntnissen	49,7	67,4	63,9
bei kaufmännischen oder betriebswirtschaftlichen Kenntnissen	48,5	68,6	55,6
bei naturwissenschaftlichen Kenntnissen	21,3	30,5	28,6
bei pädagogischen Kenntnissen	33,9	41,2	27,8
bei Kenntnissen im Bereich Projektmanagement	43,5	54,7	48,0
bei Kenntnissen im Bereich Layout, Gestaltung, Visualisierung	39,5	39,2	46,0
bei Sprachkenntnissen außer Deutsch	57,2	47,0	60,0
bei Kenntnissen im medizinischen/pflegerischen Bereich	40,6	22,3	31,6

	nach Karriereaspirationen		
	wichtig	weniger wichtig	
<i>Anteil derer, die Weiterbildungsbedarf auf folgenden Gebieten sehen</i>			
bei handwerklichen Kenntnissen	66,0	50,8	
bei PC-Anwenderkenntnissen	69,8	68,1	
bei Kenntnissen im Bereich Mathematik, Fachrechnen, Statistik	32,1	23,9	
bei technischen Kenntnissen	70,7	60,6	
bei Kenntnissen bezüglich schriftlichem Ausdruck,	25,8	22,1	
bei Rechtskenntnissen	55,5	50,8	
bei kaufmännischen oder betriebswirtschaftlichen Kenntnissen	54,8	50,5	
bei naturwissenschaftlichen Kenntnissen	25,9	22,8	
bei pädagogischen Kenntnissen	39,2	29,0	
bei Kenntnissen im Bereich Projektmanagement	50,0	40,5	
bei Kenntnissen im Bereich Layout, Gestaltung, Visualisierung	40,5	38,9	
bei Sprachkenntnissen außer Deutsch	55,9	54,8	
bei Kenntnissen im medizinischen/pflegerischen Bereich	40,5	32,6	
nach Stellung im Beruf			
	Arbeiter	Angestellte	Selbstständige
bei handwerklichen Kenntnissen	60,2	53,8	65,8
bei PC-Anwenderkenntnissen	71,2	66,7	71,6
bei Kenntnissen im Bereich Mathematik, Fachrechnen, Statistik	30,9	25,4	26,8
bei technischen Kenntnissen	67,8	62,4	69,7
bei Kenntnissen bezüglich schriftlichem Ausdruck,	21,1	27,1	25,6
bei Rechtskenntnissen	46,6	53,2	64,1
bei kaufmännischen oder betriebswirtschaftlichen Kenntnissen	44,4	49,0	66,7
bei naturwissenschaftlichen Kenntnissen	20,7	24,3	32,5
bei pädagogischen Kenntnissen	34,5	33,8	38,5
bei Kenntnissen im Bereich Projektmanagement	44,1	48,1	44,3
bei Kenntnissen im Bereich Layout, Gestaltung, Visualisierung	32,9	40,6	44,6
bei Sprachkenntnissen außer Deutsch	57,1	59,8	46,9
bei Kenntnissen im medizinischen/pflegerischen Bereich	35,1	38,0	39,2
nur Selbstständige			
nach fachlichen Anforderungen			
	I.d.R. den Anforderungen gewachsen	Eher überfordert	
bei handwerklichen Kenntnissen	69,2	63,7	
bei PC-Anwenderkenntnissen	73,3	.	
bei Kenntnissen im Bereich Mathematik, Fachrechnen, Statistik	25,8	59,0	
bei technischen Kenntnissen	72,0	52,9	
bei Kenntnissen bezüglich schriftlichem Ausdruck,	25,4	.	
bei Rechtskenntnissen	62,4	78,3	
bei kaufmännischen oder betriebswirtschaftlichen Kenntnissen	64,3	77,8	
bei naturwissenschaftlichen Kenntnissen	34,5	.	
bei pädagogischen Kenntnissen	39,7	67,1	
bei Kenntnissen im Bereich Projektmanagement	41,6	54,7	
bei Kenntnissen im Bereich Layout, Gestaltung, Visualisierung	44,1	63,3	
bei Sprachkenntnissen außer Deutsch	43,4	.	
bei Kenntnissen im medizinischen/pflegerischen Bereich	40,5	47,5	

ifh Göttingen

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 (gewichtet); (.) nicht ausgewiesen aufgrund geringer Besetzungszahl.

Sind die Erwerbstätigen im Handwerk den Anforderungen der Arbeit nicht gewachsen, dann scheint es vorwiegend nicht eine Folge unzureichender fachlicher Vorbereitung zu sein, sondern ein Resultat der kaufmännischen Überforderung. Sieben von zehn "überforderten" Handwerkern möchten ihre betriebswirtschaftlichen Kenntnisse auffrischen bzw. erweitern, während nur die Hälfte einen Weiterbildungsbedarf bei handwerklichen Fertigkeiten sieht. Die "überforderten" selbständigen Handwerker sehen ebenfalls vorwiegend hinsichtlich einer Stärkung ihrer Unternehmerfähigkeiten und der Erweiterung des bei der Unternehmensführung notwendigen Wissens Hilfebedarf, weniger dagegen bezüglich ihrer handwerklich-technischen Fertigkeiten.

In einem letzten Schritt wird das Weiterbildungsverhalten analysiert. Hierbei zeigt sich folgendes Bild (vgl. Tab. 5.6): Über die Hälfte der Erwerbstätigen im Handwerk (54,6 Prozent) gab 2005/2006 an, in den vorangegangenen zwei Jahren keine Weiterbildungsveranstaltung besucht, knapp ein Drittel (31,5 Prozent) mehrere Lehrgänge absolviert zu haben. Auffällig ist der Zusammenhang mit der Erfüllung der fachlichen Anforderungen an die Arbeit. Der Anteil derer, die keine Kurse besucht haben ist unter denjenigen Handwerkern, die sich bei der Arbeit überfordert fühlen, am größten. Sie sind zugleich diejenigen, die verstärkt auf betriebliche Anordnung bzw. Vorschlag der Vorgesetzten an der Weiterbildung teilnahmen.

Tab. 5.6: Weiterbildungsverhalten von Erwerbstätigen im Handwerk

	Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen		
	ja, eine	ja, mehrere	nein
<i>insgesamt</i>	13,9	31,5	54,6
	nach Anforderungen der Arbeit		
In der Regel den Anforderungen gewachsen	14,8	32,3	52,9
Eher überfordert	6,1	30,2	63,7
Eher unterfordert	11,1	26,4	62,5
	Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen		
	auf betriebliche Anordnung	auf Vorschlag der Vorgesetzten	Eigen- initiative
<i>insgesamt</i>	38,6	31,2	29,8
	nach Anforderungen der Arbeit		
In der Regel den Anforderungen gewachsen	39,0	31,6	29,0
Eher überfordert	43,5	35,4	21,1
Eher unterfordert	33,7	26,8	29,5

ifh Göttingen

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 (gewichtet).

5.4 Karriereperspektiven im Handwerk

Welche Qualifikations- und Erwerbspfade durchlaufen Personen, die sich für eine Berufstätigkeit im Handwerk entscheiden? Welche Karriereperspektiven kann Ihnen das Handwerk bieten? Sind Sie zufrieden mit Ihrer Berufswahl, mit den einzelnen Aspekten Ihrer Berufstätigkeit? Und sind Unterschiede erkennbar zwischen den Mitarbeitern verschiedener Wirtschaftsbereiche im Hinblick auf die Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit? In welchen Bereichen schneidet das Handwerk gut, in welchen weniger gut als Industrie und Handel ab? Bestätigt sich das aus den Umfragen hervorgehende Bild, nach welchem handwerkliche Tätigkeiten vielfältig und ansprechend sind, jedoch weniger attraktiv vor dem Hintergrund der Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Verdienstmöglichkeiten? Diese Fragen sollen nachfolgend beantwortet werden.

5.4.1 Qualifikations- und Berufspfade im Handwerk

Einen ersten Überblick über die Qualifikations- und Erwerbspfade der im Handwerk beschäftigten Personen liefert die Zusammenstellung des höchsten jeweils erreichten Ausbildungsabschlusses (Tab. 5.7, Angaben der Spalte 2). Über 7 Prozent der Mitarbeiter im Handwerk haben keine berufliche Ausbildung abgeschlossen. Personen mit einer Berufsausbildung bilden mit einem Anteil von knapp 75 Prozent erwartungsgemäß die stärkste Gruppe. Einen Fortbildungsabschluss - als höchsten erreichten Abschluss - haben 12 Prozent der Erwerbstätigen. Schließlich weisen 5,6 Prozent der Mitarbeiter der Handwerksbetriebe einen Berufsakademie-, Fachhochschul- (FH) bzw. Universitätsabschluss auf.

Eine derartige Zusammenfassung der höchsten Bildungsabschlüsse muss als ein erster Zugang zur Problematik der Qualifikationspfade im Handwerk verstanden werden, weil sie nur ein vereinfachtes Bild zeichnen kann. Insbesondere täuscht sie eine gewisse Linearität im Bildungsverhalten vor, wonach der Ausbildungsweg zwangsläufig von der betrieblichen Berufsausbildung hin zum Meister- bzw. Fachhochschultitel verläuft und lediglich an einer bestimmten Etappe unterbrochen wird. Ob dieser herkömmliche Qualifikationspfad tatsächlich die dominante Erscheinungsform darstellt, soll nachfolgend geprüft werden. Hierfür werden die Bildungswege derjenigen Erwerbstätigen näher erläutert, welche die jeweiligen, in Tab. 5.7 aufgelisteten Bildungsabschlüsse erreicht haben.

Tab. 5.7: Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss

	Anteile in Prozent	
	insgesamt	innerhalb der Gruppe
1. ohne qualifizierten Abschluss	7,6	7,6
2. Berufsausbildung / Berufsfachschule	74,8	100,0
2a. nur ein Abschluss	65,4	87,5
2b. mehrere Abschlüsse	9,4	12,5
3. Fachschule (Meister, Techniker, Fachwirt)	12,0	100,0
3a. nur ein Berufsbildungsabschluss	8,5	70,6
3b. mehrere Berufsbildungsabschlüsse	3,5	29,4
4. Fachhochschule, Universität, Betriebsakademie	5,6	100,0
4a. keine Berufsausbildung	1,9	34,0
4b. Berufsausbildung vorhanden	3,0	54,3
4c. Berufsausbildung und Fortbildung vorhanden	0,7	11,7
	100,0	100,0

ifh Göttingen

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 (gewichtet).

Bei *Personen mit Berufsausbildung* als höchstem Abschluss stellt sich zunächst die Frage, ob zu dieser Gruppe überwiegend Erwerbstätige gehören, die nach ihrer schulischen Ausbildung eine einzige Lehre abgeschlossen und danach in ihrem Ausbildungsberuf erwerbstätig waren. Diese Frage kann anhand der in Tab. 5.7 zusammengestellten Ergebnisse positiv beantwortet werden: Knapp 88 Prozent derjenigen Personen, die "Berufsausbildung/Berufsfachschule" als ihren höchsten Abschluss angaben, haben nur eine berufliche Ausbildung absolviert. Zugleich jedoch haben etwa 12 Prozent der beschriebenen Gruppe, d.h. 9,4 Prozent aller im Handwerk Erwerbstätigen, mehr als eine berufliche Ausbildung hinter sich, unabhängig von einem weiterführenden Abschluss. Meist ist dies darauf zurückzuführen, dass mehrere duale Berufsausbildungen nacheinander absolviert werden. Seltener kommt es vor, dass schulische und Berufsausbildungsphasen aufeinander folgen. In beiden Fällen ist bei genauerer Beleuchtung der Qualifikationspfade einzelner Personen deutlich erkennbar, dass Erwerbstätige auf der Suche nach dem richtigen Beruf und Arbeitsplatz mehrere Ausbildungen absolvieren und die Schwerpunkte der Ausbildung stark ändern. Als Beispiele können Fachkombinationen wie Bäcker und Stuckateur, Elektriker und Kachelofenbauer oder Zahntechniker und Tischler genannt werden. Neben diesen "Berufswechslern" gibt es jedoch auch Personen, die ihr Qualifikationsspektrum er-

weitem, indem sie verwandte Berufe erlernen, beispielsweise Bäcker und Konditor, Zahnarzthelfer und Zahntechniker oder Hochbaufacharbeiter und Baumaschinenführer.

Bei den *Erwerbstätigen mit einem weiterführendem Berufsabschluss* gehören Personen, die nur eine einzige Lehre abgeschlossen und sich dann zum Meister, Techniker oder Fachwirt fortgebildet haben, zur überwiegenden Mehrheit. Sie bilden zugleich mit einem Anteil von etwa knapp neun Prozent eine der größten Erwerbstätigen Gruppen im Handwerk. Es gibt jedoch auch andere Qualifikationspfade der Personen mit Fortbildungsabschluss, wobei hier eine große Vielfalt der Bildungswege festgestellt werden kann. Drei Muster scheinen sich jedoch häufiger zu wiederholen. Eine Fortbildung schließt sich zum Beispiel zwei oder mehreren verwandten Berufsausbildungen an, wie bei folgendem Bildungsweg: Lehre zum Kraftfahrzeugmechaniker, Karosserie- und Fahrzeugbauer und Anlagen-, Konstruktionsmechaniker sowie Fortbildung zum Maschinenbautechniker. Die Fortbildung kann auch einem Berufswechsel folgen, wie z.B. bei einem Bäcker, der eine zweite Lehre zum Kachelofenbauer anfängt und anschließend Kachelofenbaumeister wird. Es kommt auch wiederholt vor, dass nach einer technischen auch eine kaufmännische Fortbildung (Betriebswirt des Handwerks) absolviert wird.

Die letzte Gruppe der Erwerbstätigen im Handwerk mit einem Anteil von 5,6 Prozent bilden die *Hochschulabsolventen*. Sind dies vorwiegend Akademiker ohne frühere Berufsausbildung, die sich für eine Tätigkeit im Handwerk entscheiden, oder sind es eher Personen mit einem Lehrabschluss, die sich im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit weiter qualifizieren? Die Zusammenstellung in Tab. 5.7 liefert eine eindeutige Antwort auf diese Frage: Zwei Drittel der im Handwerk erwerbstätigen Personen mit einem akademischen Grad haben auch einen Lehr-, zu einem kleinen Teil sogar einen Fortbildungsabschluss gemacht. Nur ein Drittel der Hochschulabsolventen, die derzeit im Handwerk erwerbstätig sind, hat keine Berufsausbildung hinter sich. Schaut man sich die Ausbildungsberufe der letzten Gruppe an, dann stellt man fest, dass es sich dabei größtenteils um Bauingenieure, Architekten und Diplom-Betriebswirte bzw. Diplom-Kaufleute handelt.

Die Vielfalt der Fachkombinationen bei den Personen, die einen Hochschulabschluss nach der beruflichen Ausbildung und Fortbildung erworben haben, ist weitaus größer. Auch in dieser Gruppe lässt sich jedoch ein häufiger auftretendes Muster identifizieren: Einer Lehre in Betrieben des Bau- und Aus-

baugewerbes oder des Kfz-Gewerbes folgt häufig ein Ingenieursstudium (mit den Schwerpunkten Bau, Hochbau, Holz- und Papier, Versorgungs- und Haustechnik, Maschinenbau).

Welche Unterschiede im Berufsverlauf sind in Abhängigkeit von den jeweiligen Qualifikationspfaden, die Erwerbstätige im Handwerk durchlaufen, feststellbar? Sind Gruppen von Erwerbstätigen identifizierbar, die mit ihrem Berufsweg insgesamt zufriedener sind? Einige Antworten auf diese Fragen liefert die Tab. 5.8.

Tab. 5.8: Angaben zu Berufsverläufen nach höchstem Berufsabschluss

	nach Stellung im Beruf		
	Arbeiter	Angestellter	Selbstständige
<i>insgesamt</i>	49,9	33,8	13,3
1. ohne beruflichen Abschluss	66,5	18,7	7,8
2. Berufsausbildung / Berufsfachschule	54,5	33,4	9,1
3. Fachschule (Meister, Techniker, Fachwirt)	25,1	35,5	37,8
4. Fachhochschule, Universität, Betriebsakademie	18,8	55,3	23,6
	nach Anzahl ausgeübter Berufe		
	ein Beruf	zwei Berufe	drei und mehr Berufe
<i>insgesamt</i>	53,9	22,2	23,9
1. ohne beruflichen Abschluss	41,7	20,6	37,7
2. Berufsausbildung / Berufsfachschule	55,9	22,3	21,8
3. Fachschule (Meister, Techniker, Fachwirt)	55,7	19,7	24,6
4. Fachhochschule, Universität, Betriebsakademie	39,2	27,3	33,5
	nach Karriereaspirationen		
	wichtig	weniger wichtig	
<i>insgesamt</i>	53,8	46,2	
1. ohne beruflichen Abschluss	55,1	44,9	
2. Berufsausbildung / Berufsfachschule	51,6	48,4	
3. Fachschule (Meister, Techniker, Fachwirt)	63,9	36,1	
4. Fachhochschule, Universität, Betriebsakademie	60,5	39,5	
	nach Arbeitszufriedenheit		
	sehr zufrieden	zufrieden	weniger und nicht zufrieden
<i>insgesamt</i>	29,5	63,1	7,3
1. ohne beruflichen Abschluss	24,5	67,6	7,9
2. Berufsausbildung / Berufsfachschule	31,2	62,4	6,4
3. Fachschule (Meister, Techniker, Fachwirt)	23,5	68,7	7,8
4. Fachhochschule, Universität, Betriebsakademie	26,8	55,3	17,9

ifh Göttingen

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 (gewichtet).

Analysiert man die gegenwärtige Stellung im Beruf in Abhängigkeit von dem höchsten erreichten Ausbildungsabschluss, dann stellt man erwartungsgemäß fest, dass Personen ohne beruflichen Abschluss bzw. mit abgeschlossener Berufsausbildung mehrheitlich als Arbeiter tätig sind. Den größten Anteil an Selbstständigen sind in der Gruppe der Handwerker mit Fachschulabschluss zu beobachten. Die Fachhochschul- bzw. Universitätsabsolventen arbeiten vorwiegend im Angestelltenverhältnis; jeder Vierte ist selbstständig.

Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. mit Berufsausbildung in Verbindung mit Fachschulabschluss zeichnen sich durch besonders stabile Berufsverläufe aus: Über die Hälfte von ihnen hat bisher nur einen einzigen Beruf ausgeübt, drei Viertel von ihnen nicht mehr als zwei Berufe. Der Anteil der Berufswechsler¹⁵⁴ ist unter den Hochschulabsolventen deutlich größer: Jeder Sechste FH- bzw. Universitätsabsolvent hat im bisherigen Erwerbsleben zwei oder mehr Berufe ausgeübt. Der Anteil der Berufswechsler unter den Hochschulabsolventen ist zudem sogar etwas höher als der entsprechende Anteil unter den Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Genauere Erkenntnisse gewinnt man, wenn man sich die durchschnittliche Zahl der ausgeübten Berufe für die einzelnen, in Tab. 5.7 aufgelisteten Subgruppen der Erwerbstätigen anschaut (ohne Tabelle). Diese Zahl ist am kleinsten (1,6) bei Personen mit *einem* Berufsbildungsabschluss (Gruppe 2a) bzw. *einem* Berufsbildungsabschluss in Verbindung mit einem Fachschulabschluss (Gruppe 3a). Sie steigt auf über zwei bei Personen, die mehrere Berufe erlernt haben, d.h. über mehrere Berufsbildungsabschlüsse verfügen (Gruppen 2b und 3b). Innerhalb der Gruppe der Hochschulabsolventen schwankt diese Zahl zwischen 1,8 bei Akademikern ohne frühere Berufsausbildung (Gruppe 4a) und 2,1 bei Akademikern mit Berufsausbildung (Gruppe 4b).

Bei Betrachtung der Angaben zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit fällt deutlich auf, dass Erwerbstätige mit Berufsabschluss zu denjenigen gehören, die sich überdurchschnittlich häufig als "sehr zufrieden" bezeichnen. Nur knapp über 6 Prozent der Handwerker mit Berufsausbildung als dem höchsten Abschluss behaupten, dass sie weniger bzw. nicht zufrieden sind. Bei den Er-

¹⁵⁴ Als Berufswechsler wird in diesem Kapitel eine Person bezeichnet, die *während ihres gesamten bisherigen Lebenslaufs* zwei oder mehr verschiedene Berufe ausgeübt hat. Damit ist "Berufswechsler" in diesem Kapitel anders abgegrenzt als in Kapitel 4 dieser Studie, in dem Berufswechsel als Nicht-Übereinstimmung vom letzten Ausbildungsberuf und der derzeitigen Erwerbstätigkeit definiert war.

werbstätigen mit Hochschulabschluss waren es dagegen knapp 18 Prozent. Auf die Gründe der verminderten Arbeitszufriedenheit dieser Gruppe der Beschäftigten im Handwerk wird im nächsten Abschnitt näher eingegangen.

Der Frage nach den Karriereperspektiven im Handwerk kann man sich nähern, indem man die Berufsverläufe von Personen in Abhängigkeit ihrer schulischen Abschlüsse analysiert (vgl. Tab. 5.9). Es zeigt sich, dass die *derzeit im Handwerk erwerbstätigen* Hauptschul- und Realschulabsolventen zu etwa 80 Prozent den Bildungsweg mit einem Berufsbildungsabschluss beendet haben. Das gleiche gilt jedoch nur für 41 Prozent der Abiturienten. Letztere entscheiden sich etwas häufiger als Realschulabsolventen für einen weiterführenden Berufsabschluss und deutlich häufiger für eine akademische Ausbildung. Jeder Dritte Abiturient, der derzeit im Handwerk tätig ist, hat ein Hochschulstudium absolviert.

Interessanterweise sind auch in der Gruppe der Hauptschulabsolventen Personen mit einem Hochschulabschluss feststellbar (2 Prozent). Wie kann das erklärt werden? Schaut man sich die Qualifizierungs- und Berufsverläufe dieser Erwerbstätigen an, dann stellt man fest, dass es sich mehrheitlich um die sich dem Gedanken der Weiterbildung verschriebenen Personen handelt. Als Beispiel kann folgender Qualifizierungspfad eines Hauptschulabsolventen genannt werden: Den betrieblichen Ausbildungen zum Elektroinstallateur und Radio- und Fernsehtechniker folgte eine Fortbildung zum Nachrichten- und Fernmeldetechniker und schließlich ein Elektroingenieursstudium an einer Fachhochschule.

Die im Handwerk erwerbstätigen Abiturienten nehmen nicht nur deutlich häufiger ein Studium auf, sie neigen auch deutlich häufiger zur Selbständigkeit. Während die Selbständigenquote (der Anteil der Selbständigen an allen Erwerbstätigen innerhalb einer Gruppe) bei den Abiturienten bei 21,4 Prozent liegt, beträgt sie bei den Haupt- und Realschulabsolventen knapp über 12 Prozent. Wichtig ist jedoch in diesem Zusammenhang nochmals in Erinnerung zu rufen, dass sich diese Angaben auf *die gegenwärtig im Handwerk tätigen Personen* beziehen. Das bedeutet insbesondere nicht, dass Abiturienten, die sich für eine berufliche Ausbildung im Handwerk entscheiden, später verstärkt selbständig werden. Unter den Abiturienten mit Hochschulabschluss sind auch Personen identifizierbar, die über keine Berufsausbildung verfügen, sondern direkt nach der allgemeinbildenden Schule ein Studium aufgenommen und sich später mit einem Handwerksbetrieb selbständig gemacht haben.

Tab. 5.9: Angaben zu Berufsverläufen nach allgemeinem Schulabschluss

	nach höchstem Berufsabschluss		
	Berufsabschluss	Fachschulabschluss	Hochschulabschluss
<i>insgesamt</i>	74,8	12,1	5,6
Hauptschulabschluss	80,2	9,8	1,8
Realschulabschluss	78,9	14,4	2,3
Fachhochschul-/Hochschulreife	41,0	15,4	34,6
	nach Stellung im Beruf		
	Arbeiter	Angestellter	Selbstständige
<i>insgesamt</i>	49,9	33,7	13,3
Hauptschulabschluss	55,3	29,9	12,2
Realschulabschluss	48,7	36,0	12,5
Fachhochschul-/Hochschulreife	27,2	47,2	21,4
	nach Anzahl ausgeübter Berufe		
	ein Beruf	zwei Berufe	drei und mehr Berufe
<i>insgesamt</i>	53,9	22,1	24,0
Hauptschulabschluss	52,9	22,7	24,5
Realschulabschluss	55,3	22,3	22,4
Fachhochschul-/Hochschulreife	49,3	23,0	27,7
	nach Karriereaspirationen		
	wichtig	weniger wichtig	
<i>insgesamt</i>	53,9	46,1	
Hauptschulabschluss	50,3	49,7	
Realschulabschluss	57,1	43,0	
Fachhochschul-/Hochschulreife	60,1	39,9	
	nach Arbeitszufriedenheit		
	sehr zufrieden	zufrieden	weniger und nicht zufrieden
<i>insgesamt</i>	29,5	63,2	7,3
Hauptschulabschluss	31,2	62,3	6,5
Realschulabschluss	26,0	66,8	7,2
Fachhochschul-/Hochschulreife	29,1	61,0	9,9

ifh Göttingen

Quelle: BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 (gewichtet).

Insgesamt unterscheiden sich die Abiturienten stärker von den Haupt- und Realschulabsolventen, als sich die Absolventen der Haupt- und Realschule voneinander unterscheiden, ein Ergebnis, welches bereits bei der Analyse der Einflussfaktoren auf Entscheidungen hinsichtlich des späteren Verbleibs im Ausbildungsbetrieb in Kapitel 3 ans Licht kam. Sie nehmen nicht nur öfter ein Studium auf und neigen deutlich häufiger zur Selbstständigkeit, sondern

sind auch beruflich mobiler (wovon der höhere Anteil derjenigen Personen zeugt, die bereits drei oder mehr Berufe ausgeübt haben). Bei den beiden letzten Kategorien der Tab. 5.9 lässt sich folgende Tendenz feststellen: Je höher die schulische Vorbildung, desto wichtiger die Karriere und desto größer der Anteil der weniger und nicht zufriedenen Erwerbstätigen. Allerdings sind die Unterschiede nicht sehr stark ausgeprägt. Auch unter den Abiturienten bewegt sich der Anteil der "weniger oder nicht zufriedenen" Personen unterhalb der 10-Prozent-Marke.

5.4.2 Arbeitszufriedenheit und Mobilitätsentscheidungen

In Kapitel 3 dieser Studie ist bereits die positive Beziehung zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der Verbleibsabsicht herausgestellt worden. In diesem Abschnitt wird der Frage nach der Zufriedenheit der Erwerbstätigen im Handwerk weiter nachgegangen. Zunächst ist allerdings zu konstatieren, dass die Aussagekraft der Kategorie "Zufriedenheit" - als einer nur subjektiv messbaren Größe - kritisch betrachtet werden muss und in der Vergangenheit auch in der Fachliteratur hinterfragt wurde.¹⁵⁵ Bereits in den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts ist jedoch die "Arbeitszufriedenheit" (*job satisfaction*) als eine der möglichen (neben objektiv messbaren Größen wie z.B. das Einkommen) Einflussgrößen in Modelle aufgenommen worden, die das Arbeitsmarkverhalten von Individuen beschreiben. In der empirischen Forschung konnte seitdem eindeutig gezeigt werden, dass Arbeitszufriedenheit die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels reduziert.¹⁵⁶

Der Grund für das verstärkte Interesse der Wirtschaftswissenschaften an der ursprünglich vorwiegend von Psychologen verwendeten Kategorie¹⁵⁷ der Arbeitszufriedenheit liegt folglich in ihrer Prognosefähigkeit. Die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle lässt auf die Stärke der Bindung eines Beschäftigten an seinen Betrieb und auf die Wahrscheinlichkeit eines freiwilligen Weggangs (einer Kündigung) schließen. Dies macht diese Kategorie zugleich besonders interessant für unsere Studie. Um die Frage nach den Möglichkeiten der Reduzierung von Abgängen aus dem Handwerk bzw. der dauerhaften Bindung

¹⁵⁵ Vgl. Freeman, R.B. (1978).

¹⁵⁶ Vgl. Clark, A.E. (2001), Kristensen, N. u. Westergard-Nielsen, N. (2004), Levy-Garboua, L. u. a. (2001), Cornelißen, Th. (2006).

¹⁵⁷ Vgl. Clark, A.E. u. Oswald, A.J. (1996).

von Mitarbeitern beantworten zu können, ist es angebracht, das Problem der Arbeitszufriedenheit im Handwerk genauer zu analysieren.

Um diese Frage fundiert zu beantworten, gehen wir in diesem letzten Abschnitt der Studie folgendermaßen vor. Zunächst werden die wichtigsten Ergebnisse der bisherigen empirischen Forschung zur Arbeitszufriedenheit stichpunktartig dargelegt. Anschließend sollen anhand deskriptiver Auswertungen die Veränderungen der einzelnen Aspekte der Arbeitszufriedenheit im Zeitablauf und die Unterschiede zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Wirtschaftsbereiche analysiert werden. Zum Schluss erfolgt eine Schätzung der Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit im Handwerk.

Stand der Literatur

Um die nachfolgend zu besprechenden Ergebnisse der Analyse zur Zufriedenheit der Erwerbstätigen im Handwerk besser einordnen und einschätzen zu können, sollen nachfolgend die wichtigsten Schlussfolgerungen der empirischen Forschung zur Arbeitszufriedenheit und zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und den Mobilitätsentscheidungen aller Erwerbstätigen stichpunktartig zusammengefasst werden:

- Generell zeigen sich Erwerbstätige (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeit; relativ wenige Personen wählen zur Beschreibung ihrer Situation am Arbeitsmarkt Werte, die das untere Spektrum der jeweils angebotenen Skalen bilden.¹⁵⁸
- Die Arbeitszufriedenheit sinkt im Zeitablauf. Dies kann sowohl für Deutschland als auch für andere Länder gezeigt werden.¹⁵⁹ Die Gründe

¹⁵⁸ Die meisten deutschen Studien zur Arbeitszufriedenheit basieren zum Beispiel auf dem Sozioökonomischen Panel (SOEP). In diesem Datensatz ist eine zehnstufige Skala für die Messung der Arbeitszufriedenheit vorgesehen (im Vergleich zu einer vierstufigen Skala bei der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung). Die Werte variieren von 0 (=vollkommen unzufrieden) bis 10 (=vollkommen zufrieden), wobei die Hälfte der Befragten Werte zwischen 8 und 10 wählt, und nur etwa 10 Prozent-Werte unter 5. In dem britischen Haushaltspanel (BHPS) ist dagegen eine Skala von 1 bis 7 vorgesehen. Eine Auswertung der ersten sechs Wellen dieser Befragung von Gardner und Oswald (1999) zeigte, dass 61 Prozent der Befragten die Kategorien 6 und 7 wählen. Alle Angaben zitiert nach Jürges, H. (2003).

¹⁵⁹ Vgl. für deutsche Daten: Jürges, H. (2003), Grund, Ch. u. Sliwka, D. (2005), für dänische Daten: Kristensen, N. u. Westergaard-Nielsen, N. (2004), für US-amerikanische bzw. britische Daten: Blanchflower, D. u. Oswald, A.J. (2004).

hierfür können jedoch nicht eindeutig benannt werden; zu dem Ergebnis kommt insbesondere eine deutsche Studie von Jürges, die intensiv verschiedene mögliche Ursachen dieses Trends untersucht (wie z.B. Kohorteneffekte, sinkende Arbeitsplatzsicherheit oder Messfehler).¹⁶⁰

- Besser Qualifizierte zeigen eher eine geringere Arbeitszufriedenheit,¹⁶¹ obwohl gegenteilige Ergebnisse auch berichtet werden.¹⁶² Erklärt wird das meistens mit den höheren Aspirationen der besser Qualifizierten, die zur kritischeren Einschätzung der gegenwärtigen Position am Arbeitsmarkt führen können.¹⁶³
- Frauen sind tendenziell zufriedener mit ihrer Arbeit als Männer.¹⁶⁴
- Die Ergebnisse der empirischen Forschung zum Zusammenhang zwischen Einkommen und Arbeitszufriedenheit erweisen sich auf den ersten Blick als nicht sehr robust. Einige Studien stellen erwartungsgemäß fest, dass höheres Einkommen mit einer größeren Satisfaktion der Arbeitnehmer einhergeht,¹⁶⁵ in vielen anderen Studien sind die Ergebnisse jedoch nicht signifikant.¹⁶⁶ Zunehmend wird dabei behauptet, dass die Arbeitszufriedenheit nicht vorwiegend vom gegenwärtigen Einkommen determiniert wird, sondern ein Resultat des Vergleichs zwischen dem aktuellen und dem erwarteten Einkommen darstellt. Dabei vergleicht der Arbeitnehmer, so der eine Argumentationsstrang, das aktuelle Gehalt und jenes Einkommen, welches bei gegebenen Qualifikationen bei alternativen Arbeitgebern erzielt werden könnte. In empirischen Modellen werden für die Überprüfung dieser Hypothese bestimmte Maße für Referenzeinkommen berücksichtigt.¹⁶⁷ Bei einer alternativen Argumentation findet ein Vergleich zwischen dem gegenwärtigen Gehalt und dem in Zukunft anvisierten Einkommensniveau statt. In diesem Falle spielen individuelle Aspirationen

¹⁶⁰ Vgl. Jürges, H. (2003).

¹⁶¹ Vgl. Clark, A.E. u. Oswald, A.J. (1996), Clark, A.E. (1999), Sloane, P.J. u. Williams, H. (2000), Grund, Ch. u. Sliwka, D. (2005), Verhofstadt, E. u. a. (2007).

¹⁶² Vgl. Jürges, H. (2003).

¹⁶³ Vgl. Clark, A.E. u. Oswald, A.J. (1996), Grund Ch. u. Sliwka, D. (2005).

¹⁶⁴ Vgl. Clark, A.E. u. Oswald, A.J. (1996), Clark, A.E. (1999).

¹⁶⁵ Vgl. Jürges, H. (2003), Allen, J. u. van der Velden, R. (2001).

¹⁶⁶ Vgl. Verhofstadt, E. u. a. (2007), Allen, J. u. van der Velden, R. (2001), Clark, A.E. u. Oswald, A.J. (1996), Clark, A.E. (1999).

¹⁶⁷ Vgl. Clark, A.E. u. Oswald, A.J. (1996), Sloane, P.J. u. Williams, H. (2000), Ward, M.E. u. Sloane, P.J. (2000).

und aus betrieblichen Gegebenheiten resultierende Zukunftserwartungen die ausschlaggebende Rolle. In empirischen Modellen werden bei dieser Argumentation in Abwesenheit geeigneter die Zukunft abbildender Maße letzte Gehaltssteigerungen als Näherungsvariable herangezogen.¹⁶⁸ In beiden Fällen zeigen sich signifikante Ergebnisse: Das Vorhandensein attraktiver alternative Arbeitsplätze senkt die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer; Gehaltssteigerungen, die von Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebes zeugen, wirken dagegen positiv auf die Satisfaktion der Beschäftigten.

- Der Einfluss der Unternehmensgröße des Arbeitgebers auf die Zufriedenheit des Arbeitnehmers ist in einigen Studien positiv;¹⁶⁹ vereinzelt insignifikant,¹⁷⁰ wird jedoch auch manchmal nicht untersucht.¹⁷¹ Aus der Forschung zu den Bestimmungsfaktoren des Arbeitsplatzwechsels weiß man zugleich, dass die Unternehmensgröße die Wahrscheinlichkeit einer Kündigung reduziert.¹⁷² Erklärt wird das mit den Vorteilen des internen Arbeitsmarktes in Großunternehmen, die einen Stellentausch bzw. einen beruflichen Aufstieg ohne Arbeitgeberwechsel ermöglichen.¹⁷³

Diese Zusammenfassung der wichtigsten Inhalte der bisherigen Forschung erlaubt es uns an dieser Stelle, die im letzten Abschnitt besprochenen Ergebnisse zum Einfluss der allgemeinen und beruflichen Bildung auf die Zufriedenheit der Erwerbstätigen im Handwerk besser zu verstehen und interpretieren. So ist die festgestellte Abnahme der Satisfaktion der Mitarbeiter mit steigender Qualifikation keine Ausnahmeerscheinung, sondern ein Effekt, der in der Gesamtwirtschaft Deutschlands sowie auch in anderen Ländern beobachtbar ist. Daher soll der Umstand der empirisch nachweisbaren verminderten Arbeitszufriedenheit der Abiturienten bzw. Hochschulabsolventen nicht zu der Schlussfolgerung führen, dass für diese Personengruppen das Handwerk keinen geeigneten Zielort der Erwerbstätigkeit darstellt oder darstellen kann. Wie auch andere Autoren interpretieren wir die in der bivariaten

¹⁶⁸ Vgl. Clark, A.E. (1999), Grund, Ch. u. Sliwka, D. (2005).

¹⁶⁹ Vgl. Jürges, H. (2003), Grund, Ch. u. Sliwka, D. (2005).

¹⁷⁰ Vgl. Sloane, P.J. u. Williams, H. (2000).

¹⁷¹ Vgl. Clark, A.E. u. Oswald, A.J. (1996), Clark, A.E. (1999).

¹⁷² Vgl. Levy-Garboua, L. u. a. (2001), Kristensen, N. u. Westergard-Nielsen, N. (2004), Galizzi, M. u. Lang, K. (1998).

¹⁷³ Vgl. Levy-Garboua, L. u. a. (2001), Kristensen, N. u. Westergard-Nielsen, N. (2004).

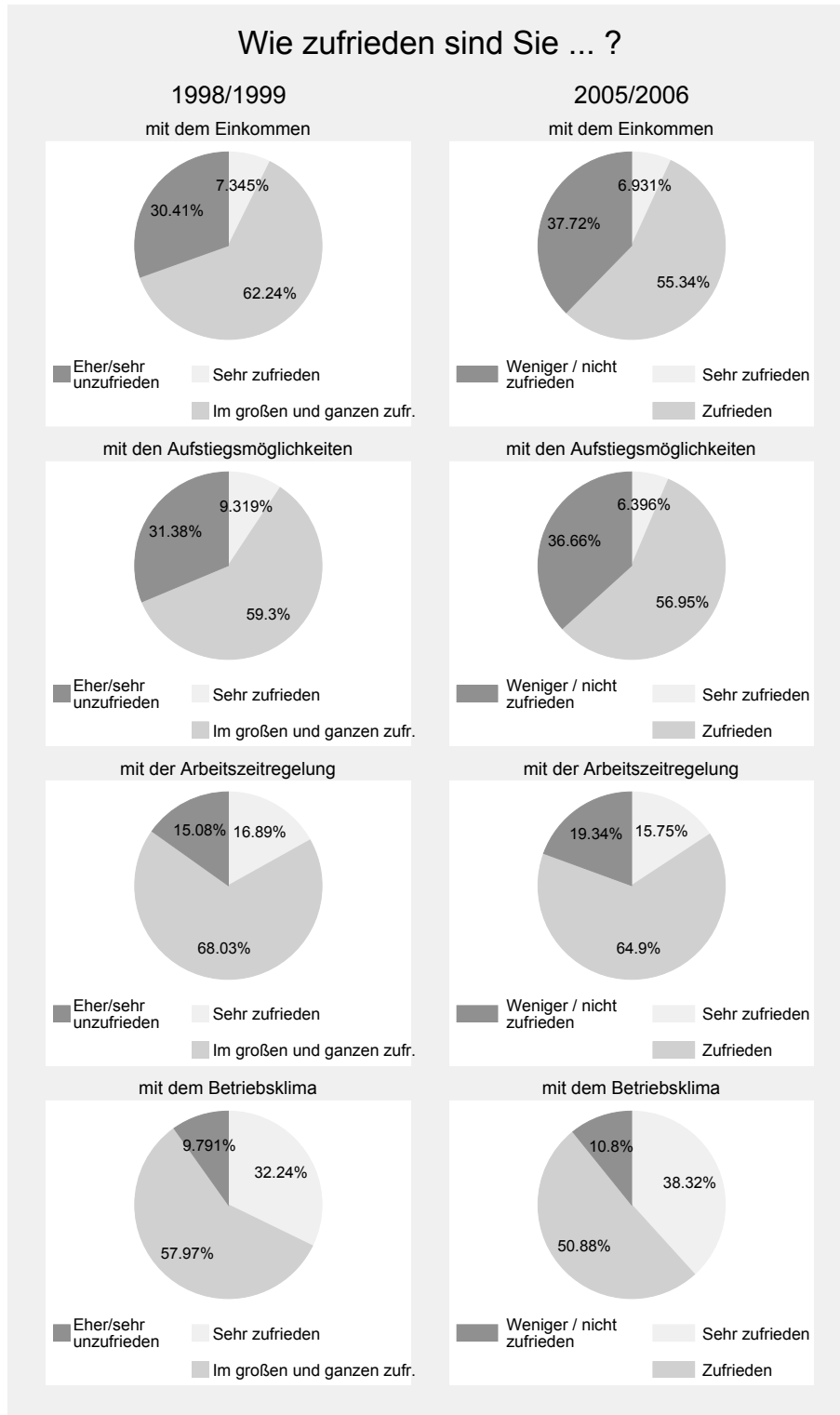
Betrachtung feststellbare reduzierte Satisfaktion der besser Qualifizierten als Ausdruck ihres Strebens nach einem weiteren beruflichen Aufstieg.

Deskriptive Analyse der Arbeitszufriedenheit im Handwerk und anderen Wirtschaftsbereichen

Die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Handwerk in dem Zeitraum zwischen 1998/1999 und 2005/2006 verdeutlichen die Abb. 5.3 und Abb. 5.4. Bei der Interpretation der Ergebnisse greift erneut die Einschränkung, dass sich die vorgeschlagenen Antwortkategorien verändert haben, auch wenn eine vierstufige Skala in beiden Erhebungen beibehalten wurde. Wie für die Gesamtwirtschaft lässt sich auch für das Handwerk tendenziell ein Rückgang der Satisfaktion der Erwerbstätigen feststellen. Die Analyse einzelner Komponenten der Arbeitszufriedenheit zeigt, dass der Anteil derer, die sich mit Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitszeitreglung, Betriebsklima oder räumlichen Gegebenheiten am Arbeitsplatz einverstanden erklären, gesunken ist. Zugleich sind jedoch auch in ausgewählten Kategorien abweichende Muster feststellbar. So kann gezeigt werden, dass im Vergleich zu 1998/1999 der Anteil der mit "Art und Inhalt der Tätigkeit", den "Möglichkeiten, die Fähigkeiten anzuwenden" sowie den "Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen" zufriedenen Mitarbeiter der Handwerksbetriebe gestiegen ist. Uns erscheinen diese Ergebnisse kompatibel mit der Beobachtung der steigenden betrieblichen Anforderungen, welche Möglichkeiten zu einer vielseitigeren und anspruchsvolleren Arbeit eröffnen. Inwieweit diese Erklärung zutreffend ist, müsste in weiterer Forschung überprüft werden.

Betrachtet man die Ergebnisse der Befragung von 2005/2006 dann wird zudem erkennbar, dass Aspekte, welche die berufliche Tätigkeit der Handwerksmitarbeiter beschreiben ("Art und Inhalt der Tätigkeit" bzw. "Möglichkeiten, die Fähigkeiten anzuwenden") nicht nur im Zeitablauf eine positivere Einschätzung erfahren, sondern auch insgesamt diejenigen sind, bei denen die Befragten die größte Zufriedenheit zum Ausdruck bringen. Nur fünf Prozent der Erwerbstätigen im Handwerk geben an, mit der ausgeübten Tätigkeit nicht zufrieden zu sein. Wie positiv dieses Urteil ausfällt, wird besonders deutlich, wenn wir diesen Anteil mit den Anteilen der unzufriedenen Mitarbeiter in den Kategorien "Einkommen" (38 Prozent) oder "Aufstiegsmöglichkeiten" (37 Prozent) vergleichen.

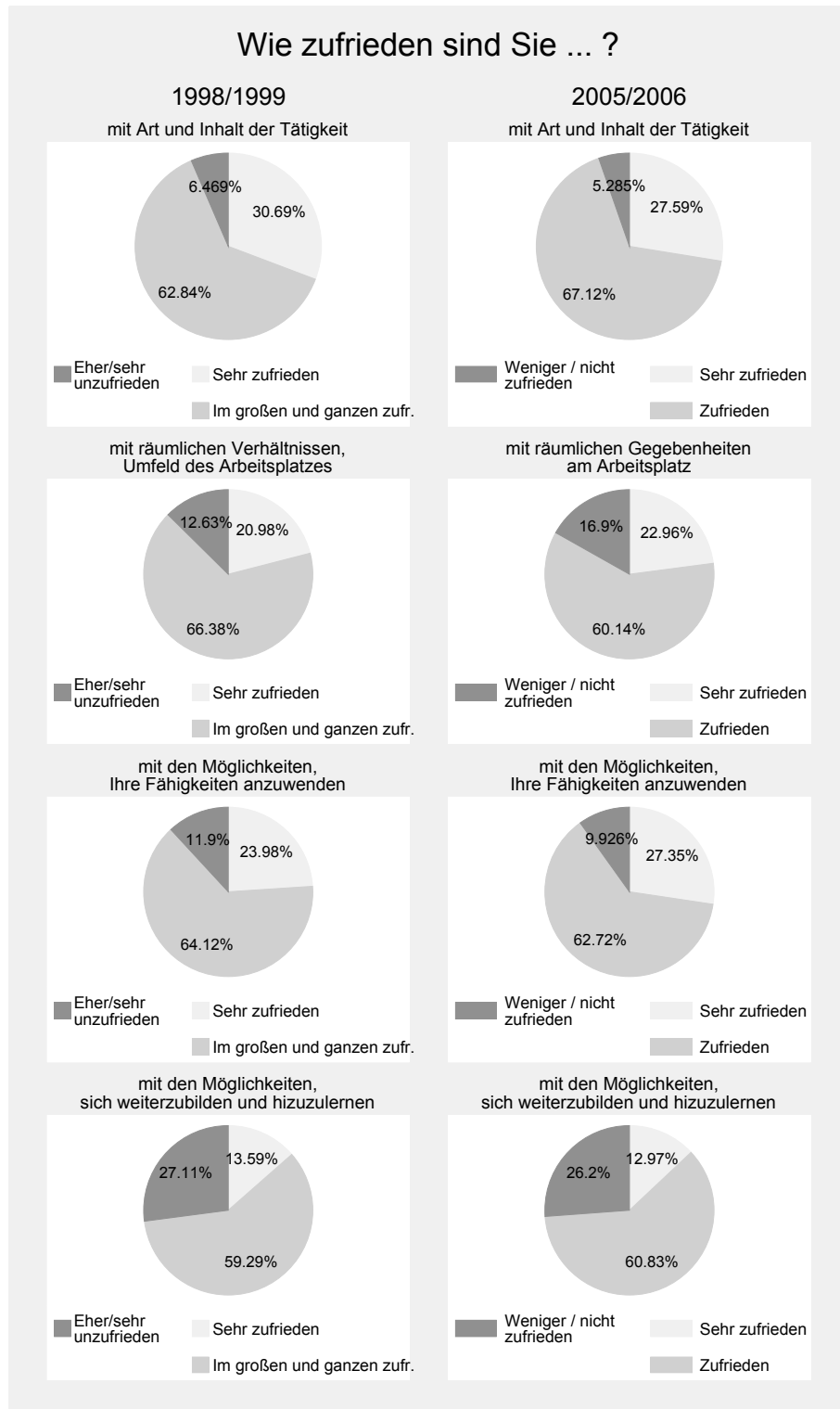
Abb. 5.3: Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit (I)



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 und Stichprobe #2 (ungewichtet), Abweichungen von 100 % aufgrund von Rundungen möglich.

Abb. 5.4: Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit (II)



Quelle: BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999, BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 und Stichprobe #2 (ungewichtet), Abweichungen von 100 % aufgrund von Rundungen möglich.

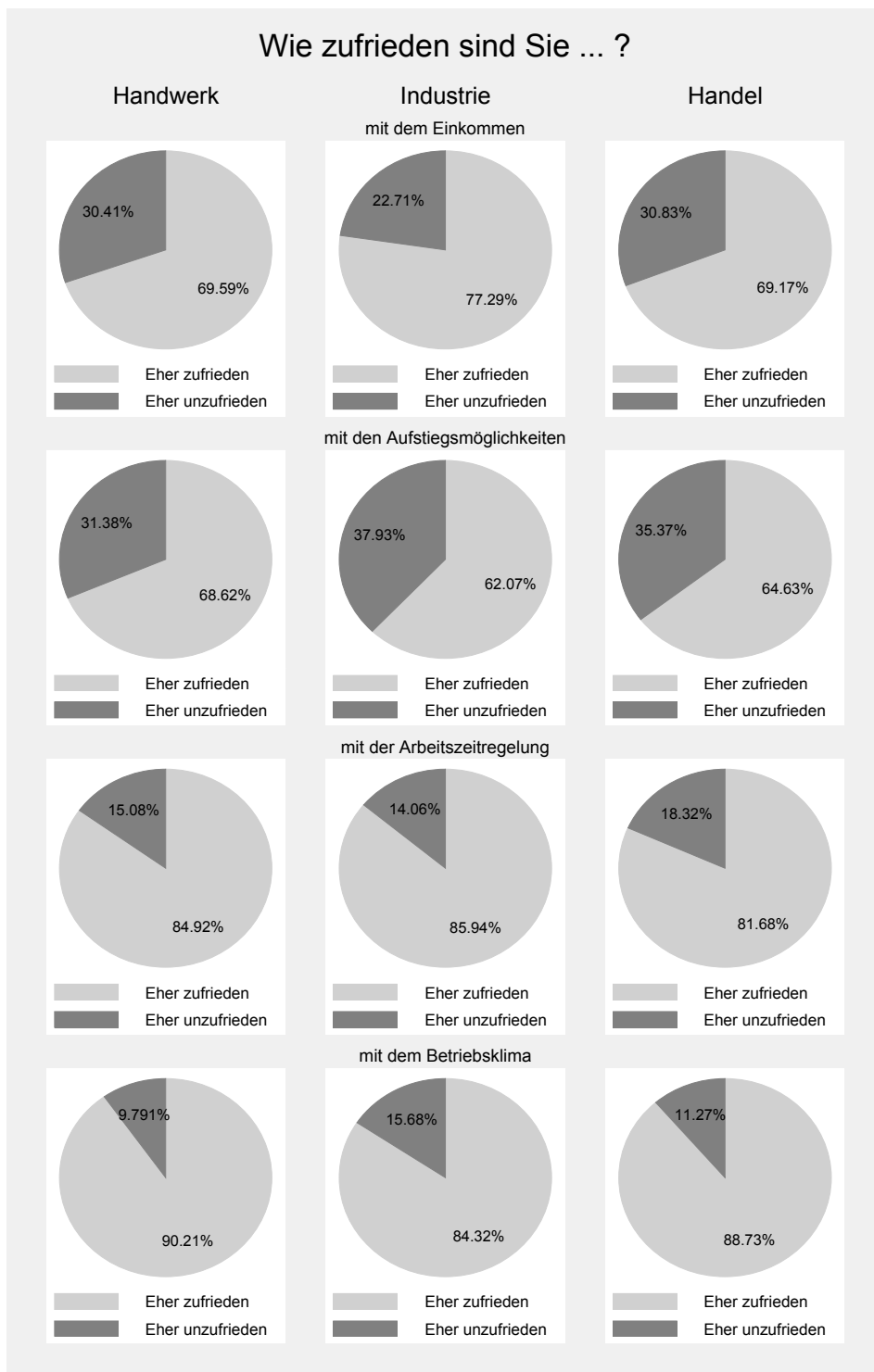
Man könnte diese Beobachtung auch folgendermaßen formulieren: Erwerbstätige im Handwerk identifizieren sich stark mit der ausgeübten Tätigkeit, sind jedoch nur bedingt zufrieden mit den Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten. Allerdings ist bei Betrachtung des Handwerks allein nicht die Beantwortung der Frage möglich, inwieweit dieses Bild distinktiv für das Handwerk bzw. allgemeingültig ist. Eine Antwort auf diese Frage kann die komparative Betrachtung der Arbeitszufriedenheit in verschiedenen Sektoren liefern. Dieser Betrachtung wenden wir uns im Folgenden zu.

Um einen Vergleich zwischen verschiedenen Wirtschaftsbereichen zu ermöglichen, wurden in Abb. 5.5 und Abb. 5.6 die relativen Anteile der "eher zufriedenen" und "eher unzufriedenen" Erwerbstätigen in Handwerk, Industrie und Handel gegenübergestellt. Die in der Erhebung vorgesehenen vier Antwortkategorien sind dabei in dieser Abbildung auf zwei reduziert worden,¹⁷⁴ um die Lesbarkeit der Ergebnisse bei der Fülle der Einzelangaben zu verbessern. Die Grundlage dieser Gegenüberstellung bilden Daten der 1998/1999-Erhebung, da in dem den Autoren dieser Studie zur Verfügung gestellten Auszug der letzten Befragung von 2005/2006 nur Daten zu im Handwerk ausgebildeten bzw. beschäftigten Personen vorliegen. Der ältere Datensatz ist offiziell als Scientific-Use-File über das Zentralarchiv zugänglich und enthält keine derartigen Einschränkungen.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse fällt zunächst auf, dass keine starken Abweichungen in dem Antwortmuster der Beschäftigten der einzelnen Bereiche feststellbar sind. Dieser zunächst optische Eindruck wird bestätigt, wenn man anhand der Anteile der zufriedenen Mitarbeiter eine Rangfolge der einzelnen Kategorien aufstellt. Die ersten fünf Plätze eines derartigen Rankings sind über alle Wirtschaftsbereiche gleich und nur die Position der einzelnen Kategorien ändert sich.

¹⁷⁴ Die in der BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999 vorgesehenen Antwortkategorien "sehr unzufrieden" und "eher unzufrieden" wurden zu "eher unzufrieden" umkodiert, die Antwortkategorien "sehr zufrieden" und "im großen und ganzen zufrieden" zu "eher zufrieden".

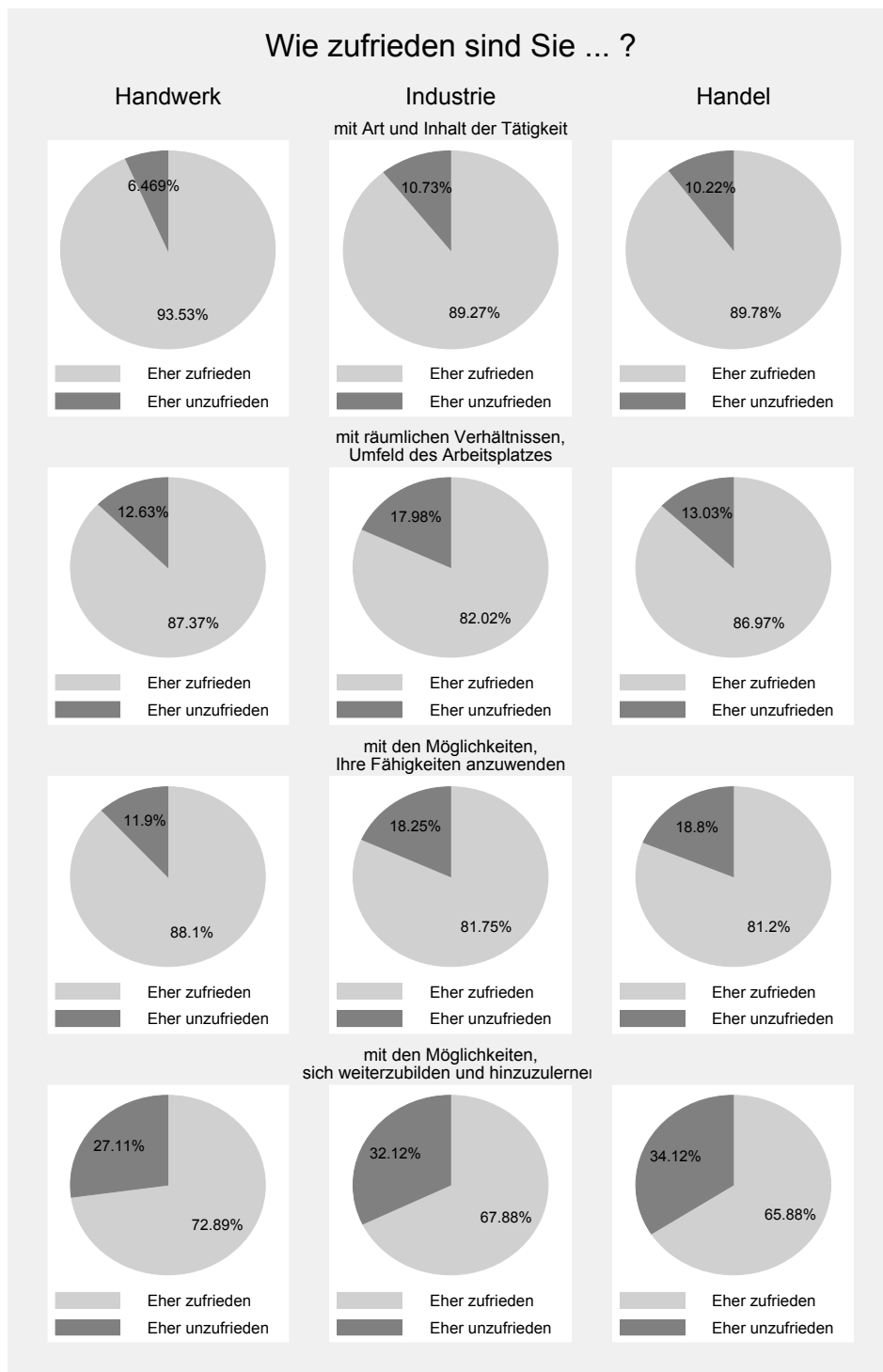
Abb. 5.5: Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit nach Wirtschaftsbereichen (I)



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999, eigene Berechnungen, Stichproben #2, #3, #4 (ungewichtet), Abweichungen von 100 % aufgrund von Rundungen möglich.

Abb. 5.6: Zufriedenheit mit der derzeitigen Tätigkeit nach Wirtschaftsbereichen (II)



ifh Göttingen

Quelle: BiBB/IAB-Erhebung 1998/1999, eigene Berechnungen, Stichproben #2, #3, #4 (ungewichtet), Abweichungen von 100 % aufgrund von Rundungen möglich.

Sowohl im Handwerk, im Handel als auch in der Industrie zeigen sich die Erwerbstätigen am stärksten mit "Art und Inhalt der Tätigkeit" zufrieden, im Handwerk sind dies über 90 Prozent, in der Industrie und im Handel knapp unter 90 Prozent. An weiteren Stellen folgen die Kategorien "Betriebsklima", "Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten anzuwenden", "räumliche Gegebenheiten" und "Arbeitszeitreglung". Auf dem unteren Ende der Rangliste befinden sich Kategorien wie "Möglichkeiten, sich weiterzubilden", "Aufstiegsmöglichkeiten" und "Einkommen". Der Anteil der Unzufriedenen ist in allen drei Wirtschaftsbereichen in der Kategorie "Aufstiegsmöglichkeiten" am höchsten.

Aus dem Vergleich der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in Industrie und Handwerk geht hervor, dass der komparative Vorteil der Industrie insbesondere im Bereich der Einkommens- und Arbeitszeitreglung liegt. In diesen beiden Kategorien ist der Anteil der zufriedenen Mitarbeiter in der Industrie höher als im Handwerk (und im Handel). In allen anderen Kategorien zeigen sich dagegen im Handwerk Beschäftigte tendenziell zufriedener als Industriemitarbeiter. Bei der komparativen Betrachtung kann demnach die Schlussfolgerung aus der Analyse der Arbeitszufriedenheit im Handwerk bestätigt werden: Charakteristisch für das Handwerk ist die ausgeprägte Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Art der ausgeübten Tätigkeit. Im Bereich der Einkommensmöglichkeiten ist von einem komparativen Nachteil des Handwerks gegenüber der Industrie auszugehen.

Determinanten der Arbeitszufriedenheit

Abschließend wird eine Schätzung der Bestimmungsfaktoren der Arbeitszufriedenheit im Handwerk vorgenommen. Bei der Spezifikation des empirischen Modells konnte auf die umfangreiche Erkenntnisse bisheriger Forschung zurückgegriffen werden. Sowohl die Wahl des Schätzverfahrens als auch der potenziellen Einflussfaktoren orientiert sich folglich stark an der Vorgehensweise vorliegender Studien. Auf einige Besonderheiten dieser Schätzung möchten wir jedoch aufmerksam machen:

Erstens soll der Einfluss des Einkommens explizit untersucht werden vor dem Hintergrund der Beobachtung von Schmidtke und Backes-Gellner, nach der die Arbeitszufriedenheit von Facharbeitern – aber nicht die von Angestellten mit qualifizierter Tätigkeit bzw. hoch qualifizierten Angestellten –

durch einen höheren Lohn gesteigert wird.¹⁷⁵ Dabei soll der in der neueren Literatur geäußerten Hypothese Rechnung getragen werden, nach der nicht das gegenwärtige Einkommen, sondern Einkommenserwartungen bestimmend seien. Zur Abbildung von Einkommenserwartungen verwenden wir dabei in Abwesenheit alternativer Maße¹⁷⁶ die Angaben zu den Karriereaspirationen der Beschäftigten und zu ihrem Weiterbildungsverhalten. Es ist davon auszugehen, dass Personen, denen eine Karriere wichtig bzw. sehr wichtig ist, mit dem bisherigen Einkommensniveau tendenziell unzufriedener sind. Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen interpretieren wir als ein Hinweis auf die vorhandenen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten beim aktuellen Arbeitgeber.

Zweitens wollen wir prüfen, ob sich in multivariater Betrachtung der negative Zusammenhang zwischen (schulischen und beruflichen) Qualifikationen der Beschäftigten und ihrer Arbeitszufriedenheit bestätigt. Da jedoch in der Literatur bereits Hinweise darauf vorliegen, dass insbesondere ein ungünstiges Verhältnis zwischen Qualifikationen und Anforderungen der Arbeit (*skill-job-mismatch*¹⁷⁷) die Arbeitszufriedenheit senkt, berücksichtigen wir bei der Modellbildung nicht nur die (objektiven) Informationen zum höchsten erreichten Schul- und Berufsabschluss, sondern auch die in unserem Datensatz vorhandenen (subjektiven) Angaben, inwieweit die Beschäftigten den Anforderungen der Arbeit gewachsen sind.

Die Ergebnisse der Analyse nach fünf Modellvarianten sind in Tab. 5.10 zusammengestellt. Modell A beinhaltet Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit als potenzielle Determinanten der Arbeitszufriedenheit. Da sich der Einfluss beider Größen als nicht signifikant erwies, sind diese Erklärungsvariablen in die weiteren Modellvarianten nicht aufgenommen worden. Die Modelle B bis D unterscheiden sich in Hinblick auf die Berücksichtigung unterschiedlicher Variablen, welche die Vorbildung der Erwerbstätigen beschreiben.

¹⁷⁵ Schmidtke C. u. Backes-Gellner, U. (2002), S. 113.

¹⁷⁶ Aufgrund des Querschnittcharakters des Datensatzes liegen keine Angaben vor, aus denen die Berechnung von Gehaltssteigerungen erfolgen könnte. Der Datenausschnitt der Befragung 2005/2006 erlaubt zudem nicht, ein Referenzeinkommen (zum Beispiel ein bei gleicher Qualifikation zu erzielendes Einkommen in anderem Wirtschaftsbereich) zu bestimmen.

¹⁷⁷ Vgl. Allen, J. u. van der Velden, R. (2001).

Tab. 5.10: Determinanten der Arbeitszufriedenheit im Handwerk

	Model A		Model B		Model C		Model D		Model E	
	Koeffizient	Signifikanz	Koeffizient	Signifikanz	Koeffizient	Signifikanz	Koeffizient	Signifikanz	Koeffizient	Signifikanz
Stichprobengröße	1849		1876		1876		1876		1876	
Log-Likelihood	-1542,16		-1564,47		-1559,47		-1556,53		-1553,38	
Likelihood-Ratio-Chi2	166,98		165,97		175,95		181,84		188,13	
	Koeffizient	Signifikanz	Koeffizient	Signifikanz	Koeffizient	Signifikanz	Koeffizient	Signifikanz	Koeffizient	Signifikanz
Einkommen / Einkommenserwartungen										
Einkommen	0,00	***	0,00	***	0,00	***	0,00	***	0,00	***
Karriereaspirationen-Dummy	-0,11	**	-0,12	**	-0,12	**	-0,10	**	-0,10	*
Weiterbildung-Dummy	0,26	***	0,27	***	0,28	***	0,27	***	0,28	***
Selbsteinschätzung des Qualifikationsniveaus										
Referenz: Anforderungen gewachsen	-0,60	***	-0,61	***	-0,61	***	-0,62	***	-0,63	***
überfordert	-0,46	***	-0,48	***	-0,47	***	-0,48	***	-0,47	***
Schulabschluss										
Referenz: ohne Abschluss/Hauptschulabschluss										
Realschulabschluss			-0,17	***	-0,17	***	-0,16	***	-0,16	**
Fachhochschul-/Hochschulreife			-0,20	**	-0,20	**	-0,20	**	-0,07	
Berufsabschluss										
Referenz: ohne Abschluss/Berufsausbildung										
Fachschule							-0,27	***	-0,25	***
Fachhochschule/Universität							-0,39	***	-0,38	***
Betriebsgröße / Selbständigkeit										
Referenz: bis 4 Beschäftigte	-0,01									
5-9 Beschäftigte	-0,12									
10-49 Beschäftigte	-0,05									
50 und mehr Beschäftigte	0,19	*	0,25	***	0,27	***	0,32	***	0,32	***
Selbständigen-Dummy										
Kontrollvariablen										
Alter	-0,05	***	-0,05	***	-0,05	***	-0,04	***	-0,05	***
Alter ^2	0,00	***	0,00	***	0,00	***	0,00	***	0,00	**
Dauer Betriebszugehörigkeit	0,00									
Arbeitszeit	-0,02	***	-0,02	***	-0,02	***	-0,02	***	-0,02	***
Dummy für Frauen	0,15	**	0,17	**	0,20	***	0,17	**	0,19	**
Dummy für neue Bundesländer	-0,23	***	-0,23	***	-0,21	***	-0,21	***	-0,19	***

ifh Göttingen

Anmerkung: Ordered-Probit-Schätzung, abhängige Variable: allgemeine Arbeitszufriedenheit (4-Stufen-Skala), Signifikanzangaben: *** 1 Prozent -Niveau, ** 5 Prozent-Niveau, * 10-Prozent-Niveau
 Quellen: BIBB/BAU-A-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen, Stichprobe #1 (gewichtet), Stichprobengröße reduziert aufgrund fehlender Angaben zu einzelnen Fragen

Die Schätzergebnisse bestätigen für die Subpopulation der Beschäftigten im Handwerk die Schlussfolgerungen der Studie von Schmidtke und Backes-Gellner, die bei Betrachtung der Facharbeiter gezogen werden konnten: Höheres Einkommen steigert die Arbeitszufriedenheit der Erwerbstätigen. Deutlich erkennbar ist jedoch auch der negative Einfluss der Karriereaspirationen. Personen, die nach beruflichem Fortkommen streben, zeigen sich demnach weniger zufrieden mit der derzeitigen Arbeit. Die Teilnahme an Weiterqualifizierungsmaßnahmen, ein Umstand, der auf die vorhandenen Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten beim aktuellen Arbeitgeber hinweisen kann, wirkt sich hochsignifikant positiv auf die Zufriedenheit der Beschäftigten aus. Zu einem ähnlichen Ergebnis gelangen auch Schmidtke und Backes-Gellner, indem sie zeigen, dass Arbeitsplätze mit Weiterentwicklungsmöglichkeiten die Arbeitszufriedenheit von Facharbeitern steigern.¹⁷⁸

Weiterhin lassen die Schätzergebnisse darauf schließen, dass sowohl die Unter- als auch die Überforderung im beruflichen Alltag die Arbeitszufriedenheit senkt. Der Effekt der Überforderung ist dabei etwas stärker ausgeprägt als der der Unterforderung, und beide bleiben hochsignifikant auch bei Berücksichtigung unterschiedlicher Kontrollvariablen. Erwerbstätige mit höheren Abschlüssen sind im Handwerk ebenso wie in der Gesamtwirtschaft tendenziell weniger zufrieden.

Zu welchen Schlussfolgerungen befähigen uns diese Erkenntnisse? Geht man davon aus, was die Fachliteratur empirisch belegt hat, dass Arbeitszufriedenheit die Mobilitätsentscheidungen der Erwerbstätigen am Arbeitsmarkt sehr gut prognostiziert, dann kann man Folgendes festhalten. Den freiwilligen Abgängen aus dem Handwerk (Kündigungen) kann man vorbeugen durch die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Für letztere sind mehrere Faktoren entscheidend, von denen nicht alle durch Betriebe gestaltbar sind. So sind besser qualifizierte Beschäftigte tendenziell in der zum jeweiligen Zeitpunkt ausgeübten beruflichen Tätigkeit weniger zufrieden und folglich mobiler. Diesem Umstand können einige Betriebe durch die Verbesserung der innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten versuchen zu begegnen, andere werden aufgrund von unveränderbaren Gegebenheiten (wie Betriebsgröße) der höheren "Weggang-Anfälligkeit" der höher Qualifizierten nicht entgegenwirken können. Insbesondere jedoch beim Einkommen und bei der zielgenauen Abstimmung der Qualifikationen der Beschäftigten an die

¹⁷⁸ Schmidtke, C. u. Backes-Gellner, U. (2002), S. 113.

Anforderungen am Arbeitsplatz besteht ein Handlungsspielraum für die Unternehmensleitung.

5.5 Fazit

In diesem Kapitel standen die Fragen nach dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten im Handwerk sowie nach den Berufsverläufen und der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter im Fokus der Analyse.

Es konnte empirisch belegt werden, dass von einem Anstieg der betrieblichen Anforderungen in Handwerksunternehmen ausgegangen werden kann. Zugleich fanden wir bei Auswertung der subjektiven Einschätzungen der Erwerbstätigen keine Anhaltspunkte für die These eines unzureichenden Qualifikationsniveaus der bestehenden Belegschaften. Da jedoch die betriebliche Perspektive in der vorliegenden Studie nicht untersucht werden konnte, bleibt die Frage offen, inwieweit die Vorstellungen und Erwartungen der Betriebe und ihrer Beschäftigten divergieren, d.h. insbesondere, inwieweit aus betrieblicher Perspektive Qualifikationsmängel bestehen. Denkbar ist, dass potenzielle Angebote nicht erstellt und Dienstleistungen nicht erbracht werden können, weil die Qualifikationen der bestehenden Belegschaften dies nicht zulassen. In diesem Falle nehmen die Beschäftigten kein Missverhältnis zwischen vorhandenen Qualifikationen und betrieblichen Anforderungen wahr; die Betriebe würden jedoch Qualifikationsdefizite beklagen.

Betrachtet man die Fragen nach der Erfüllung der arbeitsplatzbezogenen Anforderungen durch die Beschäftigten im Zeitablauf, dann wird deutlich, dass insbesondere der Anteil der "unterforderten" Handwerker steigt. Die Ergebnisse der vorliegenden Analyse lassen jedoch nicht darauf schließen, dass dies auf die Verbesserung des allgemeinen Qualifikationsniveaus der Belegschaften zurückgeführt werden kann. Über 40 Prozent der Erwerbstätigen, die eine "Unterforderung" melden, sind Personen mit Lehrabschluss, die als Arbeiter beschäftigt sind. Womöglich führt der technologische Fortschritt mit der Substitution der einfachen Tätigkeiten durch maschinelle Arbeit zur Veränderung der Tätigkeitsprofile im Handwerk. Umfassende, in der Berufsausbildung erworbene fachliche Qualifikationen werden an mit bedienungsleichten Maschinen ausgestatteten Arbeitsplätzen nicht verwertet.

Nur 4,4 Prozent der Erwerbstätigen im Handwerk fühlen sich 2005/2006 überfordert. Eine genaue Analyse der Strukturmerkmale dieser Gruppe sowie der Weiterbildungsbedarfe lässt schlussfolgern, dass dies weniger mit Defi-

ziten im Bereich der handwerklichen Kernfertigkeiten zusammenhängt, sondern mehr eine Folge unzureichender kaufmännischer Vorbereitung ist. Zudem kann aus den Erfahrungen bei der Auswertung von Fragen zum Weiterbildungsbedarf geschlossen werden, dass jene Personen nicht sehr gut geeignet sind, um Defizite zielgenau zu erkennen. Da tendenziell besser qualifizierte bzw. Personen mit Karriereaspirationen häufiger Weiterbildungsbedarf melden, schlussfolgern wir, dass diese Angaben oft als Ausdruck des Weiterbildungswunsches und nicht des eigentlichen –bedarfs zu verstehen sind.

Ein weiteres aus bildungspolitischer Sicht interessantes Ergebnis lautet: Ein bedeutender Teil der Mitarbeiter der Handwerksbetriebe wird zielgenau auf ihre berufliche Tätigkeit vorbereitet. Drei Viertel von den derzeit im Handwerk erwerbstätigen Personen haben einen einzigen Beruf erlernt und sich ggf. in diesem Beruf weiterqualifiziert. In dieser Gruppe der Erwerbstätigen im Handwerk ist auch der Anteil der Berufswechsler (Personen, die in dem gesamten bisherigen Lebenslauf zwei oder mehr Berufe ausgeübt haben) im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen, wie z.B. unqualifizierten Arbeitern oder Hochschulabsolventen, am geringsten. Betrachtet man die Prozesse der Humankapitalbildung als Investitionsprozesse, dann ist dieser Umstand als besonders positiv zu werten.

Über die hochqualifizierten Erwerbstätigen konnten folgende Erkenntnisse gewonnen werden: Zwei Drittel der im Handwerk tätigen Hochschulabsolventen haben eine Berufsausbildung hinter sich. Auffällig viele Personen dieser Gruppe haben eine Lehre in Betrieben des Bau- und Ausbaugewerbes oder des Kfz-Gewerbes absolviert und später ein fachverwandtes Studium aufgenommen. Bei der Analyse der Bildungspfade der Abiturienten fällt wiederum der besonders hohe Anteil der Personen mit einem Fachschulabschluss (15,4 Prozent) auf, der zudem höher als der entsprechende Anteil bei Haupt- bzw. Realschulabsolventen (9,8 Prozent bzw. 14,4 Prozent) ist. Auch sorgen Abiturienten für eine deutliche Erhöhung der Selbstständigquote im Handwerk: Während Selbstständige etwa 12 Prozent der Gruppe der Hauptschul- und Realschulabsolventen bilden, liegt der entsprechende Anteil bei Abiturienten bei über 21 Prozent.

Zwar zeigen sich höher qualifizierte Erwerbstätige im Handwerk tendenziell weniger zufrieden mit ihrer ausgeübten Arbeit. Allerdings ist dieses Ergebnis nicht distinktiv für das Handwerk, sondern ein Umstand, der auch in der Gesamtwirtschaft nachgewiesen werden kann. Über 90 Prozent der Erwerbstäti-

gen im Handwerk sind mit dem Inhalt ihrer Tätigkeit zufrieden, aber nur knapp über 60 Prozent mit dem Einkommen bzw. den Aufstiegsmöglichkeiten. Auch beim Vergleich der Arbeitszufriedenheit im Handwerk und in der Industrie wird der komparative Vorteil der Industrie im Einkommensbereich deutlich. Es bestätigt sich somit das anfangs gezeichnete Bild der Meinungsumfragen, wonach die handwerklichen Tätigkeiten vielfältig und ansprechend sind, jedoch weniger attraktiv vor dem Hintergrund der Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten.

Die Analyse der Arbeitszufriedenheit im Handwerk ist aus dem Grunde von Bedeutung, weil empirisch belegt ist, dass Arbeitszufriedenheit die Mobilitätsentscheidungen der Erwerbstätigen am Arbeitsmarkt sehr gut prognostiziert. Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, wie beispielsweise die Verbesserung der innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten, Gehaltssteigerungen, aber vor allem eine zielgenaue Abstimmung der Qualifikationen der Beschäftigten an die Anforderungen am Arbeitsplatz, können zur Senkung der freiwilligen Abgänge aus dem Handwerk beitragen.

6. Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden Umwälzungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und der befürchteten Folgen für das Handwerk wurde das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh Göttingen) im Jahr 2008 von den Handwerkskammern Braunschweig, Hannover und Hildesheim-Süd-niedersachsen mit finanzieller Unterstützung durch die Region Hannover mit der vorliegenden Studie beauftragt. Ziel dieser Studie sollte es sein, die Prozesse der Humankapitalbildung und Beschäftigungssicherung im Handwerk einer fundierten Analyse zu unterziehen.

Die statistische Grundlage der Studie bilden vier Datenquellen. Zur Verdeutlichung der Auswirkungen des demografischen Wandels auf die quantitative und strukturelle Dimension des Arbeitsangebots wurde auf die Bevölkerungsprognosen des Statistischen Bundesamtes bzw. auf Schülerzahl-Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz zurückgegriffen. Zur Analyse der Motive, Abbruchsneigungen und Verbleibswünsche der Auszubildenden wurde eigens für die Zwecke dieser Studie im Sommer 2008 eine Umfrage unter den Auszubildenden von Handwerksbetrieben an drei niedersächsischen Berufsbildungszentren durchgeführt. Bei der Untersuchung der Mobilitätspfade der ausgebildeten Fachkräfte, des Qualifikationsniveaus der bestehenden Belegschaften und der Erwerbspfade sowie der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten im Handwerk wurden hingegen die Erwerbstätigenbefragungen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) zusammen mit anderen Institutionen in den Jahren 1979 bis 2006 durchführte, zugrunde gelegt.

Statistisch fundierte Analysen sollten dabei die Überprüfung der sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der Fachliteratur verbreiteten humankapitalbezogenen Thesen über das Handwerk ermöglichen. Das Hauptanliegen der Studie bestand jedoch darin, die Frage zu beantworten, inwieweit und auf welche Weise eine ausreichende und adäquate Versorgung des Wirtschaftsbereichs mit Nachwuchs- und Fachkräften erreicht und der Verbleib gestärkt werden kann.

Im Folgenden sollen die wichtigsten Erkenntnisse und Implikationen dieser Studie besprochen werden. Dabei wird auf eine chronologische Zusammenstellung aller Einzelergebnisse mit dem Verweis auf die abschließenden Abschnitte der jeweiligen Kapitel verzichtet. Stattdessen soll an dieser Stelle

eine problembezogene Analyse der Humankapitalbildung und Beschäftigungssicherung im Handwerk erbracht werden. Zunächst werden dabei die allgemeinen Erkenntnisse zu den Strukturerscheinungen und Tendenzen, welche die Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt prägen, diskutiert. Anschließend erfolgt eine Diskussion der möglichen Maßnahmen, die zur Verbesserung der Versorgung des Wirtschaftsbereichs mit Nachwuchs- und Fachkräften und zu einer Stärkung der Verbleibsbereitschaft beitragen können.

Die quantitative Dimension der Nachwuchssicherung

Das Handwerk wird in nächster Zukunft, wie alle anderen Wirtschaftsbereiche auch, von den Folgen der demografischen Entwicklung – der sinkenden Bevölkerungszahl und der Alterung der Gesellschaft – direkt betroffen sein. Allerdings werden einige Entwicklungen die Nachwuchssicherung im Handwerk zusätzlich erschweren:

Erstens wird laut Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes die Altersgruppe der 16- bis 19-Jährigen, aus der sich die Bewerber im dualen Ausbildungssystem vorwiegend rekrutieren, in dem Zeitraum von 2006 bis 2020 mit knapp 25 Prozent den stärksten Rückgang unter allen Altersgruppen verzeichnen. Zugleich wird sich die Zahl der Schulabsolventen laut Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz um 18,6 Prozent verringern; die Zahl der Hauptschulabsolventen, der Hauptrekrutierungsgruppe im Handwerk, wird sogar um 32,5 Prozent fallen. Diese Entwicklungen bedeuten, dass der Pool, aus dem das Handwerk seine Auszubildenden und späteren Fachkräfte vorwiegend rekrutiert, überdurchschnittlich stark von quantitativer Schrumpfung betroffen sein wird.

Zweitens verdeutlicht die Analyse der Auszubildendenzahlen nach Wirtschaftsbereichen, dass das Handwerk seit Ende der 90er Jahre nicht nur rückläufige Ausbildungszahlen meldete, sondern auch nicht unerhebliche Anteile an der gesamtwirtschaftlichen Ausbildungsleistung zugunsten des Bereichs Industrie und Handel verlor. Zudem lag der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den Jahren 2002 bis 2006 im Handwerk stets deutlich über dem entsprechenden Anteil im Bereich Industrie und Handel. Diese Entwicklungen werfen die Frage nach der relativen Wettbewerbsposition des Wirtschaftsbereichs Handwerk auf dem Ausbildungsmarkt auf.

Drittens folgt aus der Analyse der sektoralen Mobilität der Personen mit Lehrabschluss, dass die Verbleibsquoten im Handwerk, die von 1979 bis 1999 im alten Bundesgebiet einem positiven Trend zu folgen schienen, in letzter Zeit rapide zurückgingen (von 50 Prozent im Jahr 1999 auf 35 Prozent im Jahr 2006). Der in beiden Teilen der Bundesrepublik feststellbare Rückgang der Verbleibsquoten war zudem unter den 15- bis 25-Jährigen besonders stark ausgeprägt (Rückgang im gleichen Zeitraum in den alten Bundesländern von 79 auf 52 Prozent und in den neuen Bundesländern von 77 auf 48 Prozent). Sollte diese anhand der Gegenüberstellung von Daten aus den Jahren 1999 und 2006 feststellbare Entwicklung zum fortwährenden Trend werden, d.h. die relative Abwanderung der ausgebildeten Fachkräfte weiterhin an Bedeutung gewinnen, so könnte die quantitativ ausreichende Versorgung des Handwerks mit Nachwuchsfachkräften gefährdet sein.

Gegen diese Hypothese der zu erwarteten Verschärfung der Nachwuchssicherungsprobleme aufgrund steigender Abwanderungsquoten können jedoch folgende Argumente eingebracht werden. Zum einen ist in Abwesenheit gesicherter Erkenntnisse über die Motive der sektoralen Wanderung die Beantwortung der Fragen nicht möglich, 1) ob es sich dabei um freiwillige Wege handelt, die von den Schwierigkeiten des Wirtschaftssektors Handwerk mit der dauerhaften Bindung von ausgebildeten Fachkräften zeugen, oder 2) ob dies eine natürliche Folge der vielerorts aus lokaler Verantwortung resultierenden Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus darstellt und somit die künftige Nachwuchssicherung für den Wirtschaftsbereich insgesamt in erster Näherung nicht gefährdet.

Zum anderen wird zwar der qualifizierte Nachwuchs nach wie vor an erster Stelle über die eigene Ausbildungsleistung des Handwerks gesichert. Allerdings stieg der Anteil der zugewanderten Fachkräfte an allen im Handwerk Beschäftigten zwischen 1999 und 2006 deutlich, von 16,9 Prozent auf 28,6 Prozent. Diese Öffnung des Handwerks gegenüber (vorwiegend in der Industrie ausgebildeten) Fachkräften kann zur Entschärfung der Situation beitragen. Sie kann auch als ein Hinweis auf die womöglich gestiegene Attraktivität des Handwerks als Arbeitgeber interpretiert werden.

Eine genaue quantitative Abschätzung der zu erwartenden Nachwuchssicherungsprobleme im Handwerk erfordert folglich nicht nur einen Blick auf die Demografie, sondern auch die Berücksichtigung weiterer Einflussfaktoren, insbesondere der sektoralen Wanderungsströme von ausgebildeten Fachkräften. Hierfür wäre eine Hochrechnung der Ergebnisse notwendig, welche

genauere Aussagen über die Wanderungsbilanz ermöglichen würde. Die in dieser Studie vorgenommene Strukturanalyse, welche zur Aufdeckung von aktuellen Entwicklungstendenzen führte, liefert erste Ansatzpunkte für künftige Prognosebemühungen.

Die qualitative Dimension der Nachwuchssicherung

Die Struktur der Auszubildenden im Handwerk folgte in den letzten Jahren nicht dem gesamtwirtschaftlichen Trend zur wachsenden Bedeutung der Abschlüsse höher bildender Schulen: Während der Anteil der Hauptschulabsolventen zwischen 1996 und 2006 insgesamt um 4,2 Prozentpunkte sank, nahm er im Handwerk um 0,7 Prozentpunkte zu. Die Auszubildenden im Handwerk kommen fast zur Hälfte aus der Hauptschule, zu einem Drittel aus der Realschule und nur zu etwa fünf Prozent aus dem Gymnasium.

Die derzeit feststellbare Struktur der Auszubildenden im Handwerk wird vielerorts aus volkswirtschaftlicher Sicht positiv beurteilt, bedeutet sie doch, dass auch weniger lernstarken Jugendlichen eine berufliche Perspektive geboten wird. Zugleich wird in der Fachliteratur auf die Gefahren hingewiesen, die sich aus betrieblicher Sicht bei der Rekrutierung gering qualifizierter Jungendlicher ergeben. Denn vor dem Hintergrund der aus dem gesellschaftlichen und technologischen Wandel resultierenden Verschiebungen in den betrieblichen Anforderungsprofilen wird ein steigender Bedarf an höherqualifizierten Nachwuchskräften erwartet bzw. postuliert.

Die in dem öffentlichen Diskurs und in der Fachliteratur stattfindende Diskussion um die Notwendigkeit einer Veränderung der Auszubildendenstruktur im Handwerk können wir mithilfe von Ergebnissen unserer Studie um folgende Gesichtspunkte und Argumente bereichern:

Die niedersächsische Auszubildendenbefragung zeigt deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Vorbereitung zur und die Zufriedenheit mit der Ausbildung zwischen Absolventen unterschiedlicher Schulformen. Erstens bestätigt sich die Kritik an der Ausbildungsreife der Hauptschulabsolventen bzw. an der Qualität der Vorbereitung durch die allgemeinbildenden Schulen auf die Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung: Während knapp 17 Prozent der Hauptschulabsolventen den Beitrag der Schule zur Berufsvorbereitung als "eher gut" werten, liegt der entsprechende Anteil bei Abiturienten mehr als doppelt so hoch, bei knapp 35 Prozent. Zweitens zeigen Hauptschulabsolventen eine deutlich höhere Abbruchsneigung als Abiturienten. 18 Prozent von ihnen überlegten ernsthaft eine vorzeitige Vertragslösung (fünf Prozent

der Abiturienten), nur knapp 60 Prozent hatten bisher keinerlei Zweifel an der Fortführung der Ausbildung (86 Prozent der Abiturienten). Drittens zeigen sich Abiturienten, soweit sie eine handwerkliche Ausbildung aufnehmen, von diesem Bildungsweg sehr überzeugt. Sie sind deutlich zufriedener mit der Ausbildung (100 Prozent der "eher zufriedenen" Abiturienten gegenüber 78 Prozent der "eher zufriedenen" Hauptschulabsolventen) und würden die Ausbildung auch rückblickend häufiger ohne Zweifel erneut wählen (62 Prozent gegenüber 33 Prozent). Viertens werden Übernahmeangebote deutlich häufiger an Absolventen höher bildender Schulen unterbreitet, was uns schließen lässt, dass die Betriebe insgesamt deutlich zufriedener mit den Leistungen der besser vorqualifizierten Auszubildenden sind.

Gegen eine verstärkte Öffnung des Handwerks gegenüber Abiturienten sprechen zunächst aus betrieblicher Sicht die befürchteten Schwierigkeiten mit der dauerhaften Bindung des Auszubildenden an den Betrieb. In der Tat zeigt die niedersächsische Auszubildendenbefragung eine verminderte Verbleibsbereitschaft der Abiturienten: Nur jeder neunte von ihnen strebt einen Verbleib als Geselle im Ausbildungsbetrieb an, während zwei Drittel die Aufnahme eines Studiums beabsichtigen. Zur Entschärfung dieses Arguments kann jedoch angeführt werden, dass alle Abiturienten, die ein Studium planen, einen eng mit dem Handwerk verbundenen Studiengang wählen wollen. Dies lässt auf die Absicht einer späteren Rückkehr ins Handwerk schließen.

Die Analyse der Wanderungsbewegungen von ausgebildeten Fachkräften bestätigt ebenfalls mit der Beobachtung der erhöhten sektoralen Mobilität der Personen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife die betrieblichen Befürchtungen. Während die Verbleibsraten der Abiturienten im Jahre 2006 in den alten Bundesländern bei 28 Prozent liegen, erreichen sie bei den Hauptschulabsolventen 33 Prozent. Die höchsten Verbleibsraten (39 Prozent) sind allerdings in der Gruppe der Realschulabsolventen feststellbar. Zugleich jedoch weisen die Verbleibsanteile aller Gruppen im Zeitablauf eine Tendenz zur Konvergenz auf, d.h. die in der Vergangenheit deutlich ausgeprägteren Unterschiede verschwinden. Bei den derzeit feststellbaren Unterschieden von einigen Prozentpunkten kann ohnehin nicht von deutlichen Divergenzen im Verbleibsverhalten gesprochen werden. Schließlich zeigt die Analyse der Qualifikations- und Berufspfade, dass zwei Drittel der derzeit im Handwerk erwerbstätigen Hochschulabsolventen eine betriebliche Ausbildung hinter sich hat. Zwar liefert sie damit keine eindeutige Antwort auf die Frage, wie groß der Anteil der dual ausgebildeten Fachkräfte ist, welcher nach der be-

trieblichen Ausbildung im Handwerk und anschließendem Studium zurück in den Wirtschaftsbereich Handwerk findet. Allerdings verdeutlichen diese Auswertungen, dass die zuvor dual ausgebildeten Hochschulabsolventen später die überwiegende Mehrheit der im Handwerk erwerbstätigen Personen mit Hochschulabschluss bilden.

Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse stellt sich die Frage: Wie kann das Handwerk von Absolventen höher bildender Schulen profitieren? Wir wollen bei der Beantwortung dieser Frage einzelbetriebliche Gesichtspunkte und die Perspektive des gesamten Wirtschaftsbereichs unterscheiden.

Aus betrieblicher Perspektive ist in der Tat zunächst mit einem sehr wahrscheinlichen Weggang des Auszubildenden nach dem erreichten Abschluss zu rechnen. Dies liegt an der auch gesamtwirtschaftlich feststellbaren stärkeren Mobilität höher Qualifizierter und kann als ein Ausdruck der ausgeprägten Karriereorientierung bzw. des steten Bestrebens nach fachlicher Fortbildung sowie beruflicher Weiterentwicklung interpretiert werden. Die verstärkte Karriereorientierung der Abiturienten bestätigt sich in unserer Studie sowohl bei der Auswertung der Auszubildendenbefragung als auch bei der Betrachtung der Aspirationen der Erwerbstätigen im Handwerk in Abhängigkeit von den erreichten Schulabschlüssen. Ausgewählte Betriebe können jedoch mit einer Rückkehr der Auszubildenden rechnen, insbesondere dann, wenn dem Betroffenen eine klare individuelle Entwicklungsperspektive sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten deutlich aufgezeigt werden. Anderenfalls, bei aus betrieblichen Gründen nicht gebotenen Aufstiegsmöglichkeiten, können die Ausbildungsbetriebe zunächst von motivierten, von der Ausbildung überzeugten und weniger zum Abbruch neigenden Lehrlingen profitieren.

Aus der Perspektive des Wirtschaftsbereichs ist es zunächst unwesentlich, ob die Auszubildenden mit einer Fachhoch- bzw. Hochschulreife in ihrem Ausbildungsbetrieb bleiben, vorausgesetzt, sie werden nach dem Studium in einem anderen Handwerksbetrieb eingestellt bzw. sie gründen oder übernehmen selbst einen Handwerksbetrieb. Die Analyse der Berufspfade der Erwerbstätigen im Handwerk zeigt, dass die Selbstständigenquote (der Anteil der Selbstständigen unter allen Erwerbstätigen des Wirtschaftsbereichs) bei den Hochschulabsolventen mit 24 Prozent deutlich über dem Durchschnitt (13 Prozent) liegt und nur von der Gruppe der Personen mit Fachschulabschluss übertroffen wird (38 Prozent). Ebenso liegt die Selbstständigenquote unter den Personen mit Fachhoch- bzw. Hochschulreife mit 21 Prozent deut-

lich über dem Durchschnitt. Dieses sich bei der Strukturanalyse der Erwerbstätigen im Handwerk abzeichnende Bild hilft zugleich das Ergebnis der Auszubildendenbefragung, nach der der Wunsch nach Selbstständigkeit besonders stark unter den Haupt- und Realschulabsolventen verbreitet ist, besser zu interpretieren. Die Antworten der Auszubildenden können demnach nicht verwendet werden, um künftiges Marktverhalten zu prognostizieren, sondern sind eher als Ausdruck der Wunschvorstellungen der Jugendlichen zu verstehen.

Qualifikationsniveau der bestehenden Belegschaften

Die Analyse der subjektiven Einschätzungen der Erwerbstätigen im Handwerk über die Tätigkeitsprofile und die Arbeitsanforderungen bestätigt die These der Fachliteratur über den Wandel der betrieblichen Anforderungen. Allerdings liefert sie keinerlei Anhaltspunkte für das Postulat des Qualifikationsmangels bzw. der unzureichenden Vorbereitung der Fachkräfte auf die alltäglichen betrieblichen Anforderungen. Einschränkend muss hier jedoch betont werden, dass die Daten der Erwerbstätigenbefragung lediglich die individuelle Perspektive der Beschäftigten beleuchten und es nicht erlauben, Aussagen darüber zu treffen, inwieweit Betriebe in ihren Weiterbildungsmöglichkeiten durch die gegebene Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter gehemmt werden.

Nur 4,4 Prozent der Erwerbstätigen im Handwerk geben an, in ihrem Arbeitsalltag überfordert zu sein. Tendenziell fühlen sich schwächer qualifizierte stärker überfordert: Personen mit Hauptschulabschluss melden häufiger eine Überforderung als Erwerbstätige mit höheren allgemeinen Bildungsabschlüssen; Handwerker mit Berufsausbildung häufiger als Handwerker mit Fachschul- bzw. Hochschulabschluss. Die Unterschiede sind jedoch nicht stark ausgeprägt, die Suche nach den Ursachen der Überforderung lässt kaum vorherrschende Muster identifizieren. Die ergänzende Betrachtung der gemeldeten Weiterbildungsbedarfe erlaubt es jedoch, folgende Schlussfolgerung zu formulieren: Sind die Erwerbstätigen im Handwerk den Anforderungen ihrer Arbeit nicht gewachsen, dann scheint es weniger eine Folge unzureichender fachlicher Vorbereitung zu sein, sondern vielmehr ein Resultat der kaufmännischen Überforderung.

Um abschließend die Auswirkungen der Wanderungsbewegungen auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Handwerk zu verdeutlichen, fassen wir die Ergebnisse der Strukturanalyse der im Handwerk verbleibenden,

aus dem Handwerk abwandernden und in das Handwerk zuwandernden Fachkräfte zusammen. Dabei ist in Erinnerung zu rufen, dass bei dieser Analyse nur Personen *mit Lehrabschluss* berücksichtigt wurden. Die nachfolgenden Angaben vermögen folglich kein Bild von der Gesamtheit aller (wandernden bzw. verbleibenden) Erwerbstätigen zu zeichnen, sondern lassen nur Aussagen über die Gruppe der Facharbeiter zu.

Die Strukturanalyse lässt erkennen, dass die schulische Bildungsstruktur der Facharbeiter im Handwerk durch die Zuwanderung insgesamt gestärkt wird: Der Anteil der Personen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife ist 2006 bei den Zuwanderern mit knapp 15 Prozent höher als bei den Abwanderern (11 Prozent) und fast doppelt so hoch wie bei den Verbleibenden (7,5 Prozent). Zugleich führt die Zuwanderung jedoch nicht zur Stärkung der Facharbeiterstruktur im Hinblick auf die höchsten erreichten Berufsabschlüsse. Bei den zuwandernden Fachkräften liegt der Anteil der Personen mit einem Hochschulabschluss bei knapp sechs Prozent gegenüber einem Anteil von sieben Prozent bei den Abwanderern. Auch der Anteil der Personen mit einem Meister- bzw. Technikerabschluss liegt in der Gruppe der Abwanderer mit neun Prozent nur unbedeutend höher als in der Gruppe der Zuwanderer (8,5 Prozent).

Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Versorgung des Handwerks mit Nachwuchs- und Fachkräften und Stärkung der Verbleibsbereitschaft

Auch wenn die verheerenden Folgen der demografischen Entwicklung das Handwerk als Wirtschaftsbereich in unmittelbarer Zukunft nicht in Bedrängnis führen werden aufgrund vorhandener Kapazitäten, die aus der Ausbildung über Bedarf und der feststellbaren Öffnung gegenüber zuwandernden Fachkräften resultieren, erfordert der gesellschaftliche und technologische Wandel ein Umdenken der Betriebe hinsichtlich ihrer bisherigen Rekrutierungsstrategien und ihres Umgangs mit Auszubildenden. Vor allem ist davon auszugehen, dass die überdurchschnittlich starke Schrumpfung der Bevölkerungsgruppen, aus denen der Wirtschaftsbereich bisher seine künftigen Nachwuchskräfte vorwiegend rekrutierte, zum einen eine gezielte Ansprache besser qualifizierter Jugendlicher erforderlich macht und zum anderen einen produktionsorientierten Einsatz von Lehrlingen in Zukunft nicht mehr erlauben wird. Letzteres ist darauf zurückzuführen, dass die zu erwartende Verknappung der Bewerberzahlen und der resultierende verschärfte inter- aber

auch intrasektorale Wettbewerb dazu führen wird, dass die signalisierte Ausbildungsgüte den Rekrutierungserfolg zunehmend bestimmen dürfte.

Im Folgenden werden Maßnahmen zur Umsetzung der notwendig werden Neuorientierung der Betriebe vorgeschlagen. Bei der Formulierung der Empfehlungen zum Umgang mit Lehrstellenbewerbern und Nachwuchskräften wollen wir, gestützt auf die Ergebnisse der Studie, die Notwendigkeit der zielgruppenadäquaten Ansprache herausstellen. Bei Ableitung der Maßnahmen zur Stärkung der Verbleibsbereitschaft bzw. Sicherstellung einer dauerhaften Bindung der Fachkräfte an den Wirtschaftssektor weisen wir explizit auf die Konsequenzen der Wanderung hin.

- Maßnahmen zur Erhöhung der Bewerberzahlen

Die niedersächsische Auszubildendenbefragung zeigte eindeutig die grundlegende Bedeutung der Betriebs- und Praxistage als eine Entscheidungshilfe im Berufsfindungsprozess insbesondere in der Gruppe der Haupt- und Realschüler: Bei etwa der Hälfte von Absolventen dieser Schulformen wurde das Interesse an dem Ausbildungsberuf durch ein Betriebspraktikum geweckt. Insbesondere für die beiden Zielgruppen sollte folglich dieses Angebot ausgebaut werden. Betriebspraktika können dabei nicht nur den Schulabgängern den Weg in eine betriebliche Ausbildung ebnen, sondern zugleich den Betrieben die Möglichkeit bieten, auf das eigene Ausbildungsangebot aufmerksam zu machen.

Für Abiturienten spielte das Betriebspraktikum eine untergeordnete Rolle. Auffällig in dieser Gruppe war jedoch die starke Karriereorientierung und die ausgeprägte Neigung zur Studienaufnahme, beides Aspekte, die sowohl in der Auszubildendenbefragung als auch bei der Analyse der Berufspfade der Erwerbstätigen im Handwerk deutlich wurden. Bei der Ansprache dieser Zielgruppe sollte daher der Aspekt der vorhandenen Weiterentwicklung- und Aufstiegsmöglichkeiten betont werden. Dies darf jedoch nicht auf den Hinweis auf die Möglichkeit zur Selbstständigkeit reduziert werden, zeigen sich Abiturienten in der Ausbildungsphase doch eher risikoscheu. Stattdessen könnte das Aufzeigen möglicher Fächerkombinationen (Ausbildungsberuf und Studienfachrichtung) und damit verbundener Berufsbilder eine sinnvolle Alternative bieten. Der gleichzeitige Hinweis auf die Vorteile der praktischen Ausbildung vor Aufnahme eines Theorie lastigen Studiums könnte wirksam sein vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass diejenigen Abiturienten eine Ausbildung im Handwerk anfangen, die ohnehin eine praktische Veranlagung zeigen.

- Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungszufriedenheit und Senkung der Abbruchsneigung

Die Ursachen für die vergleichsweise hohen Abbruchsquoten sind vielschichtig. Im Folgenden sollen jedoch diejenigen im Zentrum des Interesses stehen, auf welche die betriebliche Seite Einfluss nehmen kann. Dazu gehören die Ausbildungsbedingungen einerseits und das Auswahlverhalten der Betriebe andererseits. Empfohlen werden kann in diesem Zusammenhang eine Intensivierung der betrieblichen Auswahlverfahren und – erneut – die Ausweitung des Angebots an Betriebspraktika. Sinnvoll erscheint die Betrachtung des Betriebspraktikums als ein vorgelagertes Auswahlverfahren und eine Erfahrungsbasis, aufgrund derer die späteren Bewerber besser eingeschätzt werden können. Der erhöhte Aufwand vor Beginn der Ausbildung erscheint daher berechtigt, da er nach Ergebnissen dieser Studie eine Senkung der Abbruchsneigung ermöglicht.

Ein Blick auf die Determinanten der Ausbildungszufriedenheit lohnt sich ebenfalls aufgrund des festgestellten Zusammenhangs mit der Abbruchsneigung. In der Studie wurde insbesondere deutlich, in welchem Ausmaß die am Arbeitsplatz erlebten zwischenmenschlichen Beziehungen die Mobilitätsentscheidungen der Auszubildenden prägen: Das „schlechte Betriebsklima“ stellt den Hauptgrund für einen in Erwägung gezogenen Ausbildungsabbruch bei den Absolventen aller Schulformen dar. Das Harmoniebedürfnis der Auszubildenden darf folglich in den Betrieben nicht unterschätzt werden; Gesprächsbereitschaft und Klärung von gegebenenfalls auftretenden Missverständnissen und Konflikten sollten im Betreuungsverhältnis fest verankert sein.

- Maßnahmen zur Stärkung der Verbleibsbereitschaft

Nach den Ergebnissen der Studie beabsichtigen über 80 Prozent der Auszubildenden einen Verbleib im Handwerk; die empirisch feststellbaren Verbleibsquoten liegen jedoch deutlich darunter. Diese Beobachtung führt zwangsläufig zu der Frage, wann der Absichtswandel erfolgt und was die Ursachen hierfür sind. Die Ergebnisse unserer Studie benennen einige Gründe hierfür, aufgrund derer folgende Empfehlungen unterbreitet werden können:

Zum einen zeigte die niedersächsische Auszubildendenbefragung, mit welcher Ungewissheit die Auszubildenden bis kurz vor Ende der Ausbildungszeit konfrontiert werden: Von den Auszubildenden im dritten Lehrjahr, die an einem Verbleib im Ausbildungsbetrieb interessiert sind, haben

nur 22 Prozent ein Übernahmeangebot erhalten. Es ist davon auszugehen, dass bei einer bestehenden Ungewissheit über die betriebliche Perspektive alternative Verbleibsmöglichkeiten in Erwägung gezogen und schließlich gesucht werden. Eine deutliche Kommunizierung der Übernahmeperspektiven bzw. der Einflussfaktoren auf die Vorlage eines Übernahmeangebots bereits während der Ausbildung bzw. das Aufzeigen der beruflichen Alternativen innerhalb des Handwerks könnten die Verbleibsbereitschaft aufrechterhalten bzw. stärken.

Im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs wird häufig die Meinung vertreten, dass der komparative Nachteil des Handwerks auf dem Arbeitsmarkt insbesondere im Bereich der Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten liegt. Der Einkommensunterschied ist in der Tat empirisch nachweisbar, auch wenn er nicht so stark ausfällt, wie es vermutet wird bzw. aus einfachen Gehaltsvergleichen resultiert. Bezieht man die subjektiven Einschätzungen der Erwerbstätigen einzelner Wirtschaftsbereiche in die Analyse mit ein, dann bestätigt sich ebenfalls der komparative Vorteil der Industrie im Bereich des zufrieden stellenden Einkommens. Eindeutig erscheint uns in diesem Zusammenhang die präventive Wirkung von Gehaltssteigerungen auf die sektorale Mobilität der ausgebildeten Fachkräfte.

Sinnvoll dürfte es jedoch zusätzlich sein, den ausgebildeten Fachkräften einige Konsequenzen der sektoralen Mobilität zu verdeutlichen. Die Studie zeigt, dass eine sektorale Wanderung aus dem Handwerk in einen anderen Wirtschaftsbereich bei Personen ohne weiterführenden Abschluss vergleichsweise häufig mit einem Statusabstieg verbunden ist. Zudem sind abwandernde Personen deutlich stärker von einem Berufswechsel betroffen. Die womöglich positiven Einkommenseffekte der Wanderung werden offensichtlich zum Teil auf Kosten der ausbildungsinadäquaten Beschäftigung und eines Berufswechsels erzielt. Abhängig von der individuellen Gewichtung dieser Faktoren kann die Bilanz für einzelne Personen negativ ausfallen.

Anhang Fragebogen

Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit und Zukunftsplanung von Auszubildenden im Handwerk

1/6

Liebe Auszubildende,

im Rahmen meiner Diplomarbeit an der Uni Göttingen möchte ich eine Umfrage zur Ausbildungszufriedenheit und Zukunftsplanung von Auszubildenden des Handwerks durchführen. Die Umfrage richtet sich an die Lehrlinge des zweiten und dritten Lehrjahres, deren Ende der Ausbildung bereits sehr nahe rückt. Ihre Beantwortung des Fragebogens wird selbstverständlich vertraulich behandelt und dient lediglich der wissenschaftlichen Ausarbeitung.

Ich freue mich, dass ich auf Ihre Unterstützung bauen darf und bedanke mich sehr herzlich bei Ihnen für Ihre Mitarbeit. Für Ihren letzten Ausbildungsabschnitt und Ihren weiteren beruflichen Werdegang wünsche ich Ihnen schon jetzt viel Erfolg und eine glückliche Hand.

Unter allen Teilnehmern dieser Umfrage verlosen wir einen **iPod-Nano**, der von der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) zur Verfügung gestellt wird.



Jan Bernd Kröger
Student am Seminar für Wirtschaftspädagogik
Uni Göttingen, Prof. Bizer

A. Zur Person

Zunächst werden Sie gebeten, einige Angaben zu Ihrer Person zu machen.

a) Alter: Jahre

b) Geschlecht: männlich weiblich

c) In welchem Landkreis wohnen Sie?

d) Staatsangehörigkeit:

e1) Sind Sie selbst oder mindestens ein Elternteil nach Deutschland zugewandert? ja nein

e2) Falls ja, aus welchem Land sind Sie bzw. Ihre Eltern zugewandert?

f) Ihr Schulabschluss: Hauptschulabschluss
 Abitur

Realschulabschluss
 kein Schulabschluss

g) Konnten Sie direkt nach Ihrer Schulzeit eine Ausbildung beginnen? ja nein

h) Was haben Sie direkt nach Ihrer Schulzeit gemacht? (nur beantworten, wenn Sie die letzte Frage mit „nein“ beantwortet haben)

i) Absolvieren Sie neben Ihrer Ausbildung ein Studium (z.B. im Rahmen eines dualen Studiengangs)? ja nein

j) Befindet sich Ihr Ausbildungsbetrieb in Ihrem Wohnort?

ja nein

k) Falls nein, wie groß ist die Entfernung?

km

l) Mussten Sie zur Überbrückung der Entfernung Ihren Wohnort wechseln?

ja nein

m) Wie lange dauert die Ausbildung? Jahre

n) Im wievielten Ausbildungsjahr befinden Sie sich?

o) Welchen Beruf erlernen Sie?

Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit und Zukunftsplanung von Auszubildenden im Handwerk

2/6

B. Zum Ausbildungsbetrieb

Richten Sie nun den Blick auf Ihren Ausbildungsbetrieb. Versuchen Sie, die Angaben möglichst genau zu beziffern.

a) In welchem Landkreis befindet sich der Ausbildungsbetrieb? b) Wie viele Personen sind in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt? (einschl. Inhaber und Azubi) c) Wie viele Azubis befinden sich derzeit im Ausbildungsbetrieb?

d) Kannten Sie Ihren Ausbildungsbetrieb schon vorher?

- ja, elterlicher Betrieb ja, Betrieb eines Verwandten ja, Betrieb eines Freundes meiner Eltern
 ja, im Ort bekannt ja, durch ein Betriebspraktikum nein

C. Der Weg zum Ausbildungsbetrieb

Es folgen nun einige Fragen, wie Sie zum Ausbildungsbetrieb gefunden haben. Die Fragen knüpfen also zeitlich an das Ende Ihrer Schulzeit an, in der Sie sich mit Ihrem beruflichen Werdegang auseinandergesetzt haben. Werfen Sie somit einen Blick zurück.

1. Wie wurde das Interesse an Ihrem Ausbildungsberuf geweckt? (mehrere Antworten möglich)

- durch die Eltern (z.B. Vater ist ebenfalls Handwerker)
 durch die Schule
 durch den Ausbildungsbetrieb (z.B. Tag der offenen Tür)
 durch Freunde/Verwandte
 durch ein Betriebspraktikum
 durch gezielte Informationen der Handwerkskammer
 sonstiges

2. Was haben Sie damals unternommen, um den richtigen Beruf zu wählen bzw. um den jetzigen Ausbildungsplatz zu erhalten? Entscheiden Sie inwieweit die Aussagen auf Ihre Situation vor der Ausbildung zutreffen. (1=trifft gar nicht zu, 7=trifft voll zu)

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Ich habe eine Berufsberatung in Anspruch genommen, um zu erfahren, welcher Beruf der richtige für mich ist. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Ich habe mich umfangreich informiert, wie man eine schriftliche Bewerbung gestaltet. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Ich habe im Vorfeld Vorstellungsgespräche mit anderen geübt, um im Gespräch mit dem Betrieb gut vorbereitet zu sein. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Ich habe mir ausführliche Informationen über den Betrieb eingeholt. (Homepage des Betriebs, Mitarbeiter befragt etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Ich habe ein Praktikum im Ausbildungsbetrieb absolviert, mit der Absicht, auf mich aufmerksam zu machen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Ich habe die Bewerbung von einem anderen schreiben lassen, der sich da besser mit auskennt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) Eine Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch halte ich für nutzlos, da man sich so präsentieren sollte, wie man in Wirklichkeit ist. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) Mir reichen allgemeine Informationen über den Beruf. Der Betrieb ist doch irgendwie überall gleich. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3. Wie schätzen Sie ihren persönlichen Aufwand bei der Ausbildungsplatzsuche ein?

- sehr hoch hoch durchschnittlich gering sehr gering

4. Die Entscheidung für meinen Ausbildungsberuf war für mich damals...

- die erste Wahl die zweite Wahl eine nachrangige Wahl

Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit und Zukunftsplanung von Auszubildenden im Handwerk

4/6

12. Neben der Vermittlung von fachlichem Wissen, spielt auch die Motivationsfähigkeit seitens Ihres Ausbildungsbetriebes eine entscheidende Rolle für den Erfolg Ihrer Ausbildung. Inwieweit können Sie den folgenden Aussagen zustimmen? (1=trifft gar nicht zu, 7=trifft voll zu)

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Ich darf Aufgaben oftmals eigenverantwortlich erledigen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Ich werde immer wieder in Situationen gebracht, in denen ich merke, wie viel Motivation in mir steckt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Ich werde bewusst mit schwierigen Aufgaben konfrontiert, die ich dann unbedingt lösen möchte. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Ich erledige meine Aufgaben in erster Linie deswegen, um keinen Ärger im Betrieb zu bekommen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Ich bin während der Arbeit mit meinen Gedanken oft woanders. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Ich werde während der Arbeit immer wieder von Kollegen kontrolliert. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Verhältnis „Azubi – Ausbilder“ zu? (1=trifft gar nicht zu, 7=trifft voll zu)

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Ich werde regelmäßig sachlich über meine Fortschritte informiert. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Die Kritik an meiner Arbeit hilft mir dabei, mich zu verbessern. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Mein Ausbilder nimmt sich ausreichend Zeit für gemeinsame Gespräche. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Ich sehe meinen Ausbilder eher als Coach und nicht als strengen Kontrolleur. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Gespräche mit meinem Vorgesetzten finden selten bis gar nicht statt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Die schulischen Leistungen werden nur selten thematisiert. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

14. Haben Sie schon einmal eine Ausbildung vorzeitig abgebrochen?

- ja, eine Ausbildung im jetzigen Beruf ja, eine Ausbildung in einem anderen Beruf nein

15. Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht Ihre Ausbildung vorzeitig abzubrechen?

- ja, ernsthaft überlegt ja, aber nur aus einer Laune heraus nein

16. Falls Sie die Frage 15 mit „ja, ernsthaft überlegt“ beantwortet haben, geben Sie bitte an, welchen beruflichen Weg Sie am ehesten weiter verfolgt hätten. (Geben Sie bitte nur eine Antwort)

- Ich hätte erneut eine Ausbildung im gleichen Beruf begonnen, allerdings in einem anderen Betrieb.
 Ich hätte erneut eine Ausbildung begonnen, allerdings in einem anderen Beruf. In welchem?

- Ich hätte versucht, in einem Großbetrieb als angeleitete Arbeitskraft zu arbeiten.
 Ich hätte mich schulisch weitergebildet.
 Ich hätte ein Studium begonnen.
 Ich wäre durch die Ausbildung so stark frustriert gewesen, dass ich erst einmal gar nichts geplant hätte.

17. Auch, wenn Sie die Fragen 14 und 15 mit „nein“ beantwortet haben, sollten Sie nun einmal überlegen, welche Gründe es haben könnte, die Ausbildung frühzeitig abzubrechen. (Geben Sie bitte nur bis zu drei Antworten)

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> die Anforderungen sind zu hoch | <input type="checkbox"/> keine Motivation | <input type="checkbox"/> schlechtes Betriebsklima |
| <input type="checkbox"/> zu geringer Azubi-Lohn | <input type="checkbox"/> wenig Abwechslung | <input type="checkbox"/> „Mädchen für alles“ |
| <input type="checkbox"/> keine Erfolgserlebnisse | <input type="checkbox"/> keine Perspektive | <input type="checkbox"/> andere Vorstellung vom Berufsleben |
| <input type="checkbox"/> Arbeit zu „dreckig“ | <input type="checkbox"/> schlechte Arbeitszeiten | |

18. Würden Sie rückblickend die Ausbildung in Ihrem Beruf noch einmal wählen? (Geben Sie bitte nur eine Antwort)

- ja, da gibt es keinen Zweifel ja, denn in keinem Beruf läuft immer alles perfekt
 nein, auf keinen Fall nein, aber die Ausbildung hat mir persönlich etwas gebracht

E. Zukunftsplanung

Noch haben Sie Ihre Ausbildung nicht beendet, jedoch werden Sie sich sicher schon mit der Frage beschäftigt haben, wie es mit Ihnen nach der Ausbildung weitergeht. Zum Abschluss beantworten Sie bitte einige Fragen, die sich mit Ihrer Situation nach der Ausbildung beschäftigen.

19. Was haben Sie nach Abschluss der Ausbildung vor? (Geben Sie bitte nur eine Antwort.)

- Ich würde gerne im Ausbildungsbetrieb als Geselle tätig sein.
 Ich will den Betrieb auf jeden Fall verlassen, aber gerne in meinem Beruf als Geselle weiterhin tätig sein.
 Ich muss zur Bundeswehr/Zivildienst
 Ich möchte ein Studium aufnehmen, das mit meinem Beruf eng verbunden ist.
 Ich möchte ein Studium aufnehmen, das mit meinem Beruf nichts zu tun hat.
 Ich möchte direkt auf eine Meisterschule gehen.
 Ich möchte einen anderen Beruf erlernen.
 weiß ich noch nicht
 sonstiges

20. Welche Faktoren sind für Sie entscheidend für den Verbleib im Ausbildungsberuf? (Geben Sie bitte nur bis zu drei Antworten)

- regionale Nähe zum jetzigen Wohnort
 Einkommen, mit dem sich Ziele verwirklichen lassen
 Beschäftigungssicherheit
 generelle Zufriedenheit am Arbeitsplatz
 Aufstiegschancen
 Zukunftsperspektive meines Ausbildungsberufes
 mein erlernter Beruf muss Spaß machen

21. Wie schätzen Sie persönlich Ihre Chance auf eine Übernahme in Ihrem Ausbildungsbetrieb ein?

- sehr hoch hoch mittelmäßig gering sehr gering

22. Haben Sie bereits ein konkretes Übernahmeangebot vom Ausbildungsbetrieb erhalten? ja nein

23. Wie werden Sie auf dieses Übernahmeangebot Ihres Ausbildungsbetriebes reagieren? (Nur beantworten, wenn Sie die Frage 22 mit „ja“ beantwortet haben.)

- Ich habe es bereits angenommen. Ich werde es in Kürze annehmen.
 Ich nehme es nicht an. Die Entscheidung ist noch völlig offen.

24. Was haben Sie längerfristig vor? (1=trifft gar nicht zu, 7=trifft voll zu)

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Ich möchte in meinem Ausbildungsbetrieb weiterhin tätig sein und den Meisterbrief erwerben. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Ich möchte den Meisterbrief erwerben und in einem anderen Betrieb tätig sein. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Ich möchte mich selbständig machen, aber vorher den Meisterbrief erwerben. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Ich möchte mich selbständig machen, allerdings ohne vorher den Meisterbrief zu erwerben. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Ich möchte als angelernte Fachkraft in einem Großbetrieb (Industrie) tätig sein. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Ich möchte mich außerhalb des Betriebes fachlich weiterbilden. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) Ich möchte einen anderen Beruf erlernen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) Zur langfristigen Berufsplanung kann ich noch nichts sagen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

25. (Bitte nur beantworten, wenn Sie beabsichtigen, Ihren Ausbildungsberuf zu verlassen) In welcher Branche bzw. in welchem Beruf möchten Sie nach Ihrer Ausbildung tätig sein?

Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit und Zukunftsplanung von Auszubildenden im Handwerk

6/6

26. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf die Personalplanung Ihres Ausbildungsbetriebes zu?
(1=trifft gar nicht zu, 7=trifft voll zu)

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Mein Ausbildungsbetrieb plant die Besetzung des Personals frühzeitig. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Mein Ausbildungsbetrieb plant mit mir über die Zeit der Ausbildung hinaus. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Mein Ausbilder führt regelmäßig mit mir Gespräche über meine Zukunftsabsichten. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Die Personalplanung richtet sich in erster Linie nach der Auftragslage des Betriebes. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Der Betrieb greift gerne auf Azubis zurück, um so günstige Arbeitskräfte zu haben. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Übernahmegespräche mit Auszubildenden stehen zunächst einmal hinten an. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

27. Ihr Ausbildungsberuf gehört zum Handwerk. Was halten Sie allgemein vom Handwerk?
(1=trifft gar nicht zu, 7=trifft voll zu)

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Ich interessiere mich sehr für die Entwicklung des Handwerks und verfolge daher die aktuellen Diskussionen über die Zukunft dieser Branche. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Ich sehe mich gegenüber meinem Ausbildungsbetrieb dazu verpflichtet, mich weiterhin für ein positives Image des Handwerks einzusetzen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Die Kameradschaft zwischen den Kollegen hat im Handwerk eine höhere Bedeutung als in anderen Branchen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Von einer handwerklichen Tradition habe ich bislang nichts gemerkt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Im Handwerk hat der Chef ein enges Verhältnis zu seinen Mitarbeitern. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Ich sehe das Handwerk als eine Branche wie jede andere an. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

28. Wie stehen Sie den folgenden Aussagen zu einer Selbständigkeit im Handwerk gegenüber?
(1=trifft gar nicht zu, 7=trifft voll zu)

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Eine Selbständigkeit ist besonders im Handwerk reizvoll, da man durch Qualität und Zuverlässigkeit gegenüber den Kunden erfolgreich sein kann. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Eine Selbständigkeit im Handwerk reizt mich, weil auch in Zukunft diese Branche die treibende Wirtschaftskraft sein wird. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Eine Selbständigkeit könnte ich mir gut vorstellen, denn somit schaffe ich neue Arbeitsplätze und stärke gleichzeitig den Standort Deutschland. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Eine Selbständigkeit kommt für mich nicht in Frage, da es dem Handwerk in naher Zukunft immer schlechter gehen wird. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Ich strebe keine Selbständigkeit an, da es immer weniger junge Menschen geben wird, die sich für einen Beruf im Handwerk interessieren. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Bei der Frage der Selbständigkeit spielt das unternehmerische Risiko eine so große Rolle, dass ich mich letztlich dagegen entscheiden würde. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

29. Beabsichtigen Sie in näherer Zukunft ernsthaft eine Selbständigkeit im Handwerk?

- ja nein weiß nicht

Wie viel Zeit haben Sie für die Beantwortung der Fragen benötigt?

Minuten

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.



Literaturverzeichnis

- Albers, H.-J. (1977):** Zufriedenheit in Arbeit und Ausbildung: die individuelle Einstellung zum Beruf und zur Ausbildungssituation; ein berufspädagogischer Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt, 1. Aufl., Trier.
- Allen, J. u. van der Velden, R. (2001):** Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search, *Oxford Economic Papers* 3, 434-452.
- Autor, D.H, u. a. (2003):** The skill content of recent technological change: an empirical exploration, *The Quarterly Journal of Economics* 118(4), 1279-1333.
- Autsch, B. u. a. (2002):** Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 6.3002. Perspektiven von ergänzenden überbetrieblichen Maßnahmen in der Ausbildung des Handwerks unter besonderer Berücksichtigung berufspädagogischer Aspekte.
- Baethge, M. u. a. (2007):** Berufsbildung im Umbruch: Signale eines überfälligen Aufbruchs, 1. Aufl., Berlin.
- Beicht, U. u. a. (2004):** Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, Bielefeld.
- Berner, K. (2003):** Die Zukunft der dualen Ausbildung in der Wissensgesellschaft unter besonderer Berücksichtigung des Handwerks, http://www.handwerk-bw.de/fileadmin/gruppe_publicationen/datei_upload/FBH_Zukunftdualeberufsausb_Wissensges.pdf (7.03.2009).
- Blanchflower, D. u. Oswald, A.J. (2004):** Well-Being Over Time in Britain and the USA, *Journal of Public Economics*. 88, 1359-1386.
- Bohlinger, S. (2000):** Literaturoberwertung zum Ausbildungsabbruch im Handwerk, <http://www.abpaed.tu-darmstadt.de/arbeitsbereiche/muenk/Mitarbeiter/Bohlinger/Forschungsstand.pdf> (12.08.2008).
- Brockmann, H. (2005):** Neudefinition kleiner und mittlerer Unternehmen der Europäischen Kommission, in: *WiSt - Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, Jg. 34, S. 39-40.
- Brosi, W. (2004):** Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen und ein Versuch einer kurz- und mittelfristigen Vorausschätzung, in: *Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung*, S. 115-128.
- Bühl, A. (2006):** SPSS 14 – Einführung in die moderne Datenanalyse, 10. Aufl., München.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2002):** Empfehlung zur Gestaltung und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP*, Jg. 5/2002, S. 1-4.

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2007):** Berufsbildungsbericht 2007, Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008):** Berufsbildungsbericht 2008, Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2008):** Politik für das Handwerk, Schlaglichter der Wirtschaftspolitik, Nr. 06-2008.
- Casper, T. u. a. (2001):** Ausbildungsabbruch. Entwicklungsaufgaben in der Berufsausbildung: Ein Modell zur Erklärung und Vorhersage von ungeklärten Abbrüchen und Maßnahmen der Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen (BaE), in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Jg. 46, S. 3523-3530.
- Clark, A.E. (1999):** Are wages habit-forming? Evidence from micro data. *Journal of Economic*
- Clark, A.E. (2001):** What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data, *Labour Economics* 8, 223-242.
- Clark, A.E. u. Oswald, A.J. (1996):** Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics* 61, 359-381.
- Cornelißen, Th. (2006):** Job characteristics as determinants of job satisfaction and labour mobility, Institute of Quantitative Economic Research, University of Hannover, Discussion Paper No. 334.
- Deutscher Bundestag (2005):** Stellungnahme der Bundesregierung zum 15. Hauptgutachten der Monopolkommission 2002/2003, in: Drucksache 15/5819, S. 12-13.
- Deutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2007):** Herausforderungen für die berufliche Bildung - Zukunft der Bildungszentren des Handwerks, Berlin.
- Diekmann, A. (2006):** Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 15. Aufl., Reinbek bei Hamburg.
- Dostal, W. u. Jansen, R. (2002):** Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland. 20 Jahre BiBB/IAB-Erhebungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 35, Heft 2, S. 232-253.
- Dürig, W. (1998):** Nachwuchssicherung und Imageverbesserung für das Handwerk. Evaluierung einer vom Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen geförderten und vom Westdeutschen Handwerkskammertag durchgeführten Maßnahme zur Nachwuchssicherung und Imageverbesserung für das Handwerk. Schriftenreihe des Westdeutschen Handwerkskammertages, Düsseldorf.
- Dürig, W. (2002):** Wandel des Berufsbildes des selbstständigen Handwerksmeisters in der wissensbasierten Ökonomie, *RWI-Mitteilungen* Jg. 53 (1-4), S. 107-126.

- Dürig, W. u. a. (2004):** Determinanten des Strukturwandels im deutschen Handwerk, Essen.
- Freeman, R.B. (1978),** Job Satisfaction as an Economic Variable, "American Economic Review (Papers and Proceedings)" Vol 68, No.2, S. 135-141.
- Galizzi, M. u. Lang, K. (1998):** Relative wages, wage growth, and quit behavior, Journal of Labor Economics 1998, 16(2), 367-391.
- Gardner J. u. Oswald A. J. (1999):** The determinants of job satisfaction in Britain', mimeo, University of Warwick.
- Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen forsa mbH (Hrsg.) (2008):** Das Bild des deutschen Handwerks bei den Bürgern.
- Granato, M. u. Dorau, R. (2004):** Junge Fachkräfte an der zweiten Schwelle, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Jg. 25, S. 34-49.
- Grund, Ch. u. Sliwka, D. (2005):** Reference Dependent Preferences and the Impact of wage invreases on job satisfaction: theory and evidence., IZA Discussion Paper No. 1879.
- Hadjar, A. u. a. (2006):** Die Bildungsexpansion: erwartete und unerwartete Folgen, 1. Aufl., Wiesbaden.
- Hartmann, J. (2006):** BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006. Strukturkontrolle, Steuerung und Gewichtung der Stichprobe, TNS Infratest Sozialforschung, München.
- Henniges, H. v. (1991):** Ausbildung und Verbleib von Facharbeitern - Eine empirische Analyse für die Zeit von 1980 bis 1989, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 155, Nürnberg.
- Henniges, H. v. (1994):** Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 182, Nürnberg.
- Institut der Deutschen Wirtschaft und Roman-Herzog-Institut (2004):** Perspektive 2050: Ökonomik des demographischen Wandels, Köln.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2005):** Die "Stille Reserve" gehört ins Bild vom Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht Nr. 21, Nürnberg.
- Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.) (1993):** Das Handwerk in den Augen der Bürger. Eine Repräsentativumfrage im Bereich der Handwerkskammer Konstanz.
- Jaudas, J. u. a. (2002):** Erstausbildung im dualen System - und was kommt dann?, http://www.isf-muenchen.de/pdf/264_dokumentation_fachtagung_020626.pdf (28.08.2008).

- Jaudas, J. u. a. (2004):** Handwerk – nicht mehr Ausbilder der Nation? Übergangsprobleme von der handwerklichen Ausbildung ins Beschäftigungssystem, München.
- Jürges, H. (2003):** Age, Cohort, and the Slump in Job Satisfaction among West German Workers. *Labour* 17(4), 489-518.
- Kolbenschlag, H. u. a. (1954):** Die neue Handwerksordnung - Kommentar, Köln.
- Kornhardt, U. (1997a):** Nachwuchsprobleme und Fachkräftesicherung im Handwerk, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.), Der Faktor Humankapital im Handwerk, Kontaktstudium Wirtschaftswissenschaften 1997, Duderstadt, S. 109-165.
- Kornhardt, U. (1997b):** Nachwuchssituation und Nachwuchsprobleme im niedersächsischen Handwerk - unter besonderer Berücksichtigung von Frauen, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Duderstadt.
- Kornhardt, U. (2006):** Optionen einer Umfinanzierung der Sozialversicherungssysteme: Wirkung auf Beschäftigung und Handwerk, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.), Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte 56, Göttingen.
- Kristensen, N. u. Westergard-Nielsen N. (2004):** Does low job satisfaction lead to job mobility?, IZA Discussion Paper No. 1026.
- Kucera, G. (1996):** Der Beitrag des Mittelstandes zur volkswirtschaftlichen Humankapitalbildung unter besonderer Berücksichtigung des Handwerks, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.), Standort Deutschland - Handwerksrelevante Aspekte und Standortprobleme des Handwerks, Göttingen, S. 169-189.
- Kucera, G. u. Stratenwerth, W. (1990):** Deregulierung des Handwerks - Gesamtwirtschaftliche Risiken und Gefahren, Göttingen.
- Kultusministerkonferenz (Hrsg.) (2006):** Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020, Bonn.
- Lageman, B. u.a. (2004a):** Determinanten des Strukturwandels im deutschen Handwerk. Band I (Schlussbericht), RWI, Essen.
- Lageman, B. u. a. (2004b):** Determinanten des Strukturwandels im Handwerk: Zusammenfassung der Ergebnisse eines Forschungsprojekts. RWI-Materialien, Heft 14, Essen.
- Levy-Garboua, L. u. a. (2001):** Job satisfaction and quits: theory and evidence from the German Socioeconomic Panel, TEAM Working Papers No. 27.
- Mecke, I. (1999):** Das Handwerk im dienstleistungsgeprägten Strukturwandel, Duderstadt.

- Mendius, H. G. (2001):** Das Handwerk und seine Beschäftigten: Verlierer des demographischen Umbruchs?, in: Politik und Zeitgeschichte, Jg. B 3-4/2001, S. 23-30.
- Mendius, H. G. (2003):** Fachkräfteversorgung im Handwerk bei alternder Bevölkerung, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.), Fachkräftesicherung im Handwerk vor dem Hintergrund struktureller Wandlungen der Arbeitsmärkte, Kontaktstudium Wirtschaftswissenschaften 2002, Duderstadt, S. 119-175.
- Mincer, J. (1974):** Schooling, Experience and Earnings. National Bureau of Economic Research. New York.
- Müller, K. (1999):** Auswirkungen der Globalisierung auf das deutsche Handwerk, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.), Das Handwerk im Zeichen der Globalisierung, Kontaktstudium Wirtschaftswissenschaften 1999, Duderstadt, S. 174-221.
- Müller, K. (2003):** Das Handwerk in der amtlichen Statistik: Bestandsaufnahme und Verbesserungsmöglichkeiten, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.), Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte 48, Göttingen.
- Müller, K. (2006):** Erste Auswirkungen der Novellierung der Handwerksordnung von 2004, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Nr. 74, Duderstadt.
- Müller, K. u. Heyden, M. (2003):** Profile und Motive der Existenzgründung im Handwerk, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.), Göttinger Handwerkswissenschaftliche Arbeitshefte 49, Göttingen.
- Müller, K. u. Reißig, S. (2007):** Struktur- und Potenzialanalyse des Handwerks in der Metropolregion Hannover-Braunschweig-Göttingen, Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Nr. 75, Duderstadt.
- Niederalt, M. (2004):** Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt a.M.
- Niedersächsische Landesregierung und Projektpartner (2007):** Niedersächsischer Pakt für Ausbildung 2007-2009, Hannover.
- o. A. (2005):** Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2020, Bonn.
- OECD (Hrsg.) (1997):** Oslo Manual: proposed guidelines for collecting and interpreting technological data, Paris.
- Pfeiffer, F. (1997):** Die Alterung des Ausbildungswissens nach der Handwerkslehre, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.), Der Faktor Humankapital im Handwerk, Duderstadt, S. 75-107.

- Prognos AG (Hrsg.) (2006):** Zukunft Handwerk! Der Beitrag des Handwerks im Innovationsprozess, Prognos Studien Innovation, Berlin [u. a.].
- Schmidtke, C. u. Backes-Gellner, U. (2002):** Betriebliche Strategien gegen Fachkräftemangel. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf (BeitrAB 257), S. 101-127.
- Schulz, R. (2004):** Prognosen und Szenarien der Bevölkerungsentwicklung in Deutschland, in: Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (Hrsg.), Demographischer Wandel - Auswirkungen auf das Handwerk, Kontaktstudium Wirtschaftswissenschaften 2004, Duderstadt, S. 1-23.
- Schweikert, K. (1989):** Ganz die Alten? Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun. Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativstudie, Berlin.
- Sesselmeier, W. u. Blauermel, G. (1998):** Arbeitsmarkttheorien: ein Überblick, 2., überarb. und erw. Aufl., Heidelberg.
- Sloane, P.J. u. Williams, H. (2000):** Job Satisfaction, Comparison Earnings and Gender, Labour 14(3), 473-502.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006):** Bevölkerung Deutschlands bis 2050, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2007):** Fachserie 11 Reihe 3 – Berufliche Bildung, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008):** Statistisches Jahrbuch 2008 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.
- Verhofstadt, E. u. a. (2007):** Higher educated workers: better jobs but less satisfied?, International Journal of Manpower 28(2), S. 135-151.
- Ward, M.E. u. Sloane, P.J. (2000):** Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages; job satisfaction among male and female academics in Scottish universities, Scottish Journal of Political Economy 74(3), 273-302.
- Weiss, P. (2007):** Demographischer Wandel - Chancen und Herausforderungen für das Handwerk, Berlin.
- Weiß, R. (1982):** Ausbildungsabbruch im Handwerk - Ursachen und Einflußfaktoren bei der vorzeitigen Lösung von Berufsausbildungsverträgen, Köln.
- Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2007):** In Zukunft? Handwerk! Ergebnisse der Zukunftswerkstatt NRW, Düsseldorf.
- Zoch, B. (2008):** Beschäftigungssituation von älteren Arbeitnehmern im Handwerk, München.