

Facharbeiter und berufliche Weiterbildung: Überlegungen zu einer explorativen Studie

Weltz, Friedrich; Schmidt, Gert; Krings, Inge

Veröffentlichungsversion / Published Version

Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Weltz, F., Schmidt, G., & Krings, I. (1973). *Facharbeiter und berufliche Weiterbildung: Überlegungen zu einer explorativen Studie*. (Schriften zur Berufsbildungsforschung, 10). Hannover: Jänecke. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-101312>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Schriften zur Berufsbildungsforschung
Band 10

Friedrich Weltz,
Gert Schmidt, Inge Krings

Facharbeiter und berufliche Weiterbildung

Überlegungen zu einer explorativen Studie

Gebrüder Jänecke Verlag Hannover

© 1973 by Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin
Alle Rechte vorbehalten, Vervielfältigungen jeglicher Art sind
nicht gestattet.
Gebrüder Jänecke Verlag Hannover
Druck: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin
Printed in Germany
ISBN 3 7792 6009 3

Vorwort

Mit dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 14.8.69 ist in der Bundesrepublik Deutschland nicht nur der gesetzliche Rahmen für die berufliche Erstausbildung geschaffen worden; im Sechsten Abschnitt des Gesetzes (§§ 46 und 47 BBiG) sind auch Regelungen für die berufliche Fortbildung und Umschulung enthalten. Im Sinne des Gesetzes werden damit Erstausbildung, Fortbildung und, wo notwendig, auch eine berufliche Neuorientierung im Wege einer Umschulung als Teilstücke eines lebenslangen Bildungsprozesses verstanden, für den der Gesetzgeber im Arbeitsförderungsgesetz (AFG; §§ 33 – 49) vom 25.5.69, Regelungen vorgesehen hat, die eine finanzielle Förderung der individuellen Teilnahme an einschlägigen Bildungsmaßnahmen ermöglichen; diese Bestimmungen beinhalten einen Rechtsanspruch.

Für die Berufsbildungsforschung, zumal für die staatlich institutionalisierte Forschung am Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BBF), Berlin, folgt aus dieser Sachlage als legitimes Interesse zu erkunden, wie die Adressaten des Gesetzes in der Bundesrepublik, die ihnen eröffneten Rechtsansprüche erkennen, individuell nutzen, welche Erfahrungen sie dabei machen und welche Erfolge sie verbuchen können. Im Rahmen seines Forschungsprogramms hatte das BBF 1971/72 im Rahmen des Forschungsprojekts „Untersuchungen der Angebots- und Anforderungsbedingungen in Betrieben des Maschinenbaus und deren Veränderungen (FP-Nr.: 1.012.03) und 1972/73 im Rahmen des Forschungsprojekts „Gegenstand und Methoden der Berufsbildungsforschung“ (FP-Nr.: 1.013.01) an das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF), München, einen Forschungsauftrag vergeben, dessen Ergebnisse hiermit der interessierten Öffentlichkeit übergeben werden.

Zwei der drei Autoren dieser Veröffentlichung sind bereits 1971 mit einer Studie unter dem Titel „Arbeiter und beruflicher Aufstieg“ (Mnch. 1971) hervorgetreten, in der sie vorliegendes Datenmaterial gesichtet und, im Sinne einer theoretischen Vorklärung, erste Überlegungen zum Thema formuliert hatten. Es lag

daher für die Forschungshauptabteilung „Strukturforschung“ im BBF nahe, den Kenntnisstand der beiden Autoren zu nutzen und um die gezielte Untersuchung von Einzelfragen zu bitten, die für die Berufsbildungsforschung von besonderem Interesse sein müssen; einige seien hier vorwegnehmend aufgezählt:

1) Das BBiG definiert in § 1 Ziff. (3): „Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen“.

Es ist zu prüfen, ob die gegenwärtige Praxis der beruflichen Fortbildung diese Bestimmung erfüllt.

2) Die Bundesregierung hat als gesellschaftspolitisches Ziel der eingeleiteten Bildungsreform die Verwirklichung des Rechts auf Bildung genannt. Sie hat die Weiterbildung zu einem vierten Hauptbereich des Bildungswesens erklärt.

Es ist zu prüfen, ob die eingeleiteten Maßnahmen von den Erwerbstätigen in der Bundesrepublik in diesem Sinne verstanden und genutzt werden bzw. genutzt werden können.

3) Als wichtigsten Grundsatz der Bildungsreform vertritt die Bundesregierung das Prinzip der Chancengleichheit im Sinne eines nicht-privilegierenden Bildungsangebots.

Es ist zu prüfen, ob die eingeleiteten Förderungsmaßnahmen im Sinne dieses Grundsatzes wirksam sind bzw. wirksam werden können.

Die vorliegende Studie nimmt auf diese Fragen Bezug. Sie kommt in ihrer Untersuchung zu Schlußfolgerungen, die nicht durchweg die Einlösung der Intentionen durch die getroffenen Maßnahmen bestätigen können. Dies mag vielleicht für manche eine Enttäuschung sein. Das wäre jedoch, im Interesse der Sache, sicherlich eine unangemessene Reaktion; vielmehr sollten die vorgetragenen Überlegungen in die Lösungsstrategien im Bereich der Weiterbildung einbezogen werden.

Die Autoren selbst räumen ein, daß die vorgelegte Studie noch nicht ausreichend empirisch gesichert ist; das kann von einer explorativen Studie nicht erwartet, sondern muß Folgearbeiten überlassen werden. Dies mindert keinesfalls ihren Wert für die wissenschaftliche und bildungspolitische Diskussion.

In diesem Sinne wünsche ich dem neuen Band seiner „Schriften zur Berufsbildungsforschung“ in der Öffentlichkeit die Beachtung, die er, von seiner Themenstellung her, nach Meinung des Herausgebers sicherlich verdient.

Hans-J. ROSENTHAL

Präsident des

Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung

2

Berlin, im Mai 1973

Inhalt

	Seite
Vorbemerkung	5
A. Einleitung	6
B. Das Verhältnis von Facharbeitern zur Weiterbildung	14
1. Die Informiertheit über das Weiterbildungsangebot	14
2. Weiterbildungsziele	16
3. Die Einschätzung der mit Weiterbildung verbundenen Schwierigkeiten und Risiken	24
4. Die Verwertung von Weiterbildung	29
5. Der instrumentelle Bezug zur Weiterbildung	33
Beispiele	40
Beispiel für positionsorientierte Weiterbildung	40
Beispiel für abschlussorientierte Weiterbildung	41
Beispiel für fehlenden Bezug zur Weiterbildung	42
6. Abhängigkeit und Risiko	44
C. Determinanten des Weiterbildungsproblems	51
1. Die Wahl des Ausbildungs- und Berufswegs	53
2. Die Erfahrung während der Lehrzeit	60
3. Die Erfahrungen im Betrieb	65
4. Weiterbildung im Lebenslauf	70
Exkurs: Arbeiterbewußtsein und Weiterbildung	74
D. Zusammenfassende Übungen	78
E. Zum Stellenwert der Untersuchung	85
Anhang Zum Untersuchungsablauf – Fragenschema	87
Anmerkungen	98

Vorbemerkung

Im Frühjahr 1971 erteilte das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin, dem Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München, den Auftrag, einen Untersuchungsansatz zu entwickeln, dessen Gegenstand das Verhältnis von Arbeitern (und insbesondere Facharbeitern) zur Weiterbildung sein sollte. Teil dieses Auftrags war die Durchführung explorativer Gespräche mit Facharbeitern und Lehrlingen, vor allem zur Entwicklung und Erprobung der Untersuchungsmethoden.

Im Laufe des Jahres 1971 wurde deutlich, daß angesichts der mit der Nichtverabschiedung des Bundeshaushalts sich ergebenden Finanzierungsschwierigkeiten nur wenig Hoffnung auf die Realisierung der vorhergesehenen Hauptuntersuchung bestand. Das Arbeitsteam des Instituts kam deshalb mit dem Auftraggeber überein, die Zielsetzung des Auftrags dahingehend zu ändern, die in den Einzelexplorationen, Gruppengesprächen und Betriebsbesuchen gesammelten Materialien in einem Erfahrungsbericht zusammenzustellen.

Es war dabei von vornherein klar, daß es sich in Anbetracht der schmalen und vor allem unsystematisch erhobenen Materialbasis nicht um einen „Forschungsbericht“ im eigentlichen Sinne, sondern um die Darstellung bestimmter, sich im empirischen Material abzeichnender Grundtendenzen handeln konnte. Das Arbeitsteam zog zunächst in Betracht, sich auf die Formulierung von Hypothesen zu beschränken, wählte dann jedoch die Form eines Materialberichts, da sich in dem doch recht umfangreichen qualitativen Erhebungsmaterial einige Tendenzen deutlich abzeichneten, die zudem durch die Ergebnisse anderer Untersuchungen weitgehend bestätigt wurden.

Trotzdem ist sich das Arbeitsteam voll bewußt, daß die Aussagen des Forschungsberichts, vor allem dort, wo sie sich auf Einzelgruppen beziehen, dringend einer weiteren empirischen Überprüfung bedürfen. Es steht zu erwarten, daß dies im Rahmen der gegenwärtig im „Max-Planck-Institut für Bildungsforschung“, Berlin, und bei der Heidelberger „Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung“ laufenden, wesentlich umfangreicheren Untersuchungsprojekte geschehen wird.

Es wurde allerdings darauf verzichtet, die Vorsicht, die bei der Wertung von Einzelergebnissen angebracht erscheint, in jedem Fall durch besondere Hinweise oder durch den Gebrauch konjunktivischer Formulierungen in Erinnerung zu bringen, um nicht die Lesbarkeit des Berichts über Gebühr zu strapazieren. Die wesentlichen Grundfeststellungen des Berichts scheinen aus dem verfügbaren Material in einer Weise deutlich zu werden, daß eine solche Relativierung ihnen nicht gerecht werden würde.

A. Einleitung

In den letzten Jahren hat der Bereich der beruflichen Weiterbildung zweifelsohne stark an Bedeutung zugenommen. Dies zeigt sich an dem zunehmenden Besuch berufsbezogener Weiterbildungsveranstaltungen.¹ Dies zeigt sich auch im rasch *wachsenden Angebot* an Weiterbildungsmöglichkeiten, das heute bereits ein breites Spektrum unterschiedlichster Einrichtungen – im Rahmen staatlicher Institutionen wie auch auf der Grundlage privatwirtschaftlicher und gewerkschaftlicher Anstrengungen – umfaßt.² Von besonderer Wichtigkeit für die Entwicklung des Weiterbildungsbereichs ist sicherlich die Aktivierung staatlicher Berufsbildungspolitik unter gesellschaftspolitischen Zielsetzungen – wie etwa durch das Berufsbildungsgesetz und das Arbeitsförderungsgesetz.

Entsprechend gewann das Thema Weiterbildung sowohl in der bildungspolitischen wie auch in der sozialwissenschaftlichen Diskussion an Bedeutung.³

Trotz einer in neuerer Zeit in stärkerem Maße auch kritischen Erörterung von Bildungsproblemen in der Literatur scheint der Verdacht begründet, daß große Teile der Weiterbildungsdebatte getragen sind von einer grundsätzlich *unkritischen Haltung* gegenüber herrschenden Bedingungen: Wird nicht mit der Behandlung der Weiterbildungsfrage gängig die Vorstellung einer Leistungsgesellschaft unterstrichen, deren Geltung heute in mehrfacher Weise durchaus problematisch ist? Wird nicht in der gegenwärtigen Weiterbildungsdiskussion ein Verhalten von Arbeitnehmern vorausgesetzt oder gefordert, das Anpassung, wo nicht Unterwerfung unter gesellschaftliche Bedingungen anrät, legitimiert und „wissenschaftlich“ stützt, ohne mögliche gesellschaftliche Veränderungen – die darüber hinaus „wünschbar“ sein können – zu berücksichtigen?

Kritische Auseinandersetzung mit Weiterbildung als gesellschaftlichem Problem muß zunächst ansetzen an der grundsätzlichen *Widersprüchlichkeit* gesellschaftlicher, individueller und betrieblicher Interessen an beruflicher Weiterbildung, die sich in der Widersprüchlichkeit der an Weiterbildung gerichteten Erwartungen ausdrückt.

Gesellschaftliche Interessen an Weiterbildung haben sich zum einen aus Folgen von wirtschaftlichem Strukturwandel und technisch-organisatorischen Veränderungen im Beschäftigungssystem entwickelt, zum anderen aus der politischen Problematik bestehender sozialer Ungleichheit und der Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit der Forderung nach Chancengleichheit.

Solche Erwartungen an die ökonomische und sozialpolitische Funktion von Weiterbildung lassen sich unter vier Aspekten subsumieren:

- o *Erhöhung* des vorhandenen Qualifikationspotentials, d.h. Erhöhung der allgemeinen Leistungsfähigkeit von Arbeitskraft;

- *Anpassung* des vorhandenen Qualifikationspotentials an die sich verändernden „Erfordernisse“ des Beschäftigungssystems, d.h. vor allem Erhöhung der Flexibilität, Mobilität;
- Ausgleich von durch den ungleichen Zugang zum Bildungssystem bedingten Ungleichheiten – *Chancengleichheit*;
- Beitrag zur *Emanzipation* – sowohl subjektiv durch Erhöhung des gesellschaftlichen Problembewußtseins, Einsicht in gesellschaftliche Zusammenhänge, wie objektiv durch Erhöhung der Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt, durch Erhöhung des Maßes an Selbstbestimmung gegenüber dem Arbeitgeber.

Auf diesem Hintergrund werden als zentrale Funktionen von Weiterbildung für den *einzelnen* vor allem diskutiert:

- Berufliche Weiterbildung soll dem einzelnen die Möglichkeit bieten, die in der beruflichen Erstausbildung und in der Praxis erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten neuen *Tätigkeitsanforderungen anzupassen*. Diese Funktion von Weiterbildung knüpft an das heute generell akzeptierte Postulat der zunehmenden Notwendigkeit „lebenslangen Lernens“ und erhöhter beruflicher Flexibilität an und steht somit in Zusammenhang mit dem Problemkreis sozialer Sicherheit, vor allem der Gefährdung sozialen Besitzstands durch technischen Fortschritt und wirtschaftlichen Wandel.
- Berufliche und berufsbezogene Weiterbildung soll dem einzelnen die Möglichkeit bieten, Versäumnisse bzw. „*Defizite*“ sowie *Fehlentscheidungen* in der Ausbildung und Berufswahl zumindest bis zu einem gewissen Grad zu korrigieren.

Solche Fehlentscheidungen können zum Beispiel auf nachteilige Bedingungen im Elternhaus, ungünstige Wohnortlage in der Ausbildungszeit und ungenügende oder fehlende Berufsberatung zurückzuführen sein.

- Darüber hinaus wird Weiterbildung allgemein – aber auch berufliche Weiterbildung im engeren Sinn – insbesondere im Hinblick auf ihre *emanzipatorische Wirkung* diskutiert, wobei von Weiterbildung eine mögliche Bedeutung für eine zunehmende Befreiung der Arbeiter vom Einsatz – und Qualifizierungsmonopol der Betriebe, d.h. der weitgehend unbeschränkten Verfügung der Betriebe über Erwerb, Einsatz und Bewertung von Qualifikation, erwartet wird. Im weiteren Sinn ist nicht nur die Chance erhöhter Selbstbestimmung des Berufs- und Lebensschicksals durch den einzelnen und darüber die verbesserte Chance der „Selbstverwirklichung“ angesprochen, sondern auch die Erzeugung wachsenden kritischen Potentials in der Gesellschaft.

Die emanzipatorische Wirkung von Weiterbildung wird weiterhin gesehen unter dem Aspekt der Möglichkeit der Erzeugung besserer Einsicht in gesell-

schaftliche Zusammenhänge und der Schaffung eines demokratischen Potentials.⁴

Berufliche Weiterbildung muß schließlich auch betrachtet werden im Zusammenhang *betrieblicher Einsatz- und Qualifizierungspolitik*.⁵ Dabei scheint das Verhältnis der Betriebe zur Weiterbildung gekennzeichnet durch eine gewisse Ambivalenz.

- o Zunächst kann das Interesse der Betriebe an Weiterbildung aus der Notwendigkeit abgeleitet werden, als Folge *technisch-organisatorischer Veränderung* auftretende Qualifikationsanforderungen kurzfristig zu erfüllen.
- o Vor allem aber kann ein Interesse der Betriebe unterstellt werden, durch Weiterbildung von Belegschaftsangehörigen den *innerbetrieblichen Arbeitsmarkt* flexibler zu gestalten und damit von dem – nunmehr seit Jahren im Zeichen der Arbeitskräfteknappheit stehenden – *außerbetrieblichen Arbeitsmarkt* unabhängiger zu werden.
- o Andererseits beinhaltet berufliche Weiterbildung für den Betrieb auch die Gefahr, daß der daraus resultierende Qualifikationszuwachs die *Abwanderung* von Arbeitskräften nach sich zieht.

Weiterbildung wirft also für die Betriebe nicht nur das Problem auf, welche Qualifikationsinhalte zu vermitteln sind, sondern welche Folgen sich daraus für die betriebliche Verfügung über Arbeitskräfte ergeben können. Allgemein kann man unterstellen, daß Betriebe bestrebt sind, bei möglichst geringem eigenem Aufwand einen möglichst hohen Zuwachs an Qualifikationen zu erzeugen, ohne damit die Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb zu reduzieren.

Für die Auseinandersetzung mit dem subjektiven Verhältnis der Arbeitnehmer zur Weiterbildung ergeben sich aus diesen Überlegungen wichtige Anknüpfungspunkte: Die gegenwärtig bestehende Organisation von Produktionsbereich und Berufsausbildungsbereich, vor allem die hohe Entscheidungsautonomie der Betriebe beim Arbeitskräfteeinsatz schließen massive soziale *Folgeprobleme* nicht nur für Arbeitskräftegruppen ein, die durch den Ausbau des Weiterbildungssektors benachteiligt sind, sondern auch für jene Gruppen von Arbeitskräften, die berufliche Weiterbildung betreiben. Die Realisierungschance *individueller Ziele* mit Hilfe berufsbezogener Weiterbildung ist heute noch weitgehend *determiniert* durch die Bestimmtheit von Weiterbildung aufgrund betrieblicher *Arbeitseinsatzpolitik* und dahinterstehender Interessen an fachlichen und sozialen Qualifikationen. Das betriebliche Interesse an Weiterbildung als Mittel zur Anpassung an veränderten Qualifikationsbedarf steht in problematischem Verhältnis zu den Interessen der Arbeitskräfte.

Auf diesem Hintergrund ist auch die Wirkung *sozialpolitischer Maßnahmen* zur Förderung der Weiterbildung zu sehen: Sie können auf eine stärkere Motivierung zur Teilnahme an Weiterbildung zielen, auf Erleichterung des Zugangs, wie aber

auch auf die Verbesserung der Verwertungschancen von Weiterbildungsqualifikationen. Die staatliche Aktivität der letzten Jahre suchte vor allem, Weiterbildung über Motivierung und Lockerung von Zugangsbeschränkungen, d.h. insbesondere durch finanzielle Förderung und Ausbau des Weiterbildungsangebots, zu fördern, während die Verwertung der Weiterbildungsqualifikationen prinzipiell dem einzelnen überlassen blieb – was angesichts des offensichtlichen Bedarfs an zusätzlichen Qualifikationen im Beschäftigungssystem auch unproblematisch erschien.

Die verhaltenen, ja teilweise offen ablehnenden Reaktionen aus der Wirtschaft gegenüber diesen Bemühungen machen allerdings deutlich, daß der mit der Weiterbildungsqualifikation verbundene Anspruch auf Besserstellung durch die Betriebe grundsätzlich anders bemessen wird, als es von der Seite des Ausbildungsbereichs dem einzelnen gewissermaßen suggeriert wird, wo erworbene Qualifikation mit generellen Gratifikationsrechten verknüpft erscheint.

Die Konstellation teilweise widersprüchlicher gesellschaftlicher, betrieblicher und individueller Interessen hat zur Folge, daß berufliche Weiterbildung für die einzelne Arbeitskraft mit besonderen *Risiken* verknüpft ist: Neben dem Problem der Zugangsbarriere zur Weiterbildung muß das Risiko des erfolgreichen Abschlusses und das Risiko einer adäquaten Verwertung der erworbenen Qualifikation berücksichtigt werden.

Die mit der Weiterbildung verknüpften Risiken des Erfolgs und der Verwertbarkeit trägt auch heute noch fast ausschließlich die einzelne Arbeitskraft. Die großzügige finanzielle Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten (etwa durch das AFG), die parallel mit breiter Bildungswerbung ansetzt, verstärkt in gewisser Weise sogar jene Risiken, da der Zugang zur Weiterbildung erleichtert wird, ohne daß die Voraussetzungen für Abschluß und adäquate Verwertung mitkontrolliert werden können.

Trotz der raschen Entwicklung im Bereich der Beruflichen Weiterbildung in den letzten Jahren – was Teilnehmerzahl wie Leistungsangebot angeht – sind auch in Zukunft echte Chancen einer Verbesserung durch Weiterbildung nur für eine Minderheit der Arbeiterschaft denkbar. Noch immer ist der Versuch, mit Weiterbildung seine beruflichen Chancen zu verbessern, für viele Arbeiter mit erheblichen Opfern und Einschränkungen verbunden.

Zieht man den Aufwand des einzelnen an Zeit und Geld sowie andere Belastungen in Betracht, so ist zu vermuten, daß in vielen Fällen der durch Weiterbildung vermittelte „Aufstieg“ zur tatsächlichen „Verbesserung“ in keinem Verhältnis steht. So kann „*Fehlanpassung nach oben*“ neue Schwierigkeiten oder endgültige Resignation bedeuten. Wer bei seiner Weiterbildung scheitert, wird aus objektiven oder subjektiven Gründen (Scham) nicht mehr seinen alten Arbeitsplatz einnehmen können und dann in vielen Fällen wahrscheinlich einen schlechteren Arbeitsplatz akzeptieren müssen.

Zu bedenken bleiben außerdem die Auswirkungen eines weiter ausgebauten Weiterbildungssystems auf diejenigen Arbeitskräfte, die aufgrund von Alter, Familienverhältnissen, Ortsgebundenheit etc. von jeder effektiven Weiterbildungsmöglichkeit für sich ausgeschlossen sind; schließlich auch die Auswirkungen auf diejenigen Arbeitskräfte, die von Aufsteigern verdrängt werden oder denen nun jede Chance des traditionellen Bewährungsaufstiegs (oft auch nur Wechsel an einen besseren, leichteren Arbeitsplatz) zunichte gemacht wird.⁶ In dieser Perspektive ist die Frage zu stellen, in welchem Maß die Entwicklung der Weiterbildungssituation unter gegenwärtigen Bedingungen nicht *Verlust an sozialem Besitzstand und Zukunftsaussichten* für eine Mehrheit der Arbeiterschaft zugunsten einer Verbesserung für eine kleine Gruppe von Arbeitskräften bedeutet – einer Gruppe, die wahrscheinlich zudem bereits durch Alter, Vorbildung und Familienverhältnisse relativ begünstigt ist im Hinblick auf Weiterkommenschancen und die Möglichkeit, einen relativ guten Arbeitsplatz zu besetzen.⁷

Zu klären wäre, welche Folgen eine solche, durch Weiterbildung verstärkt polarisierende „Differenzierung“ der Arbeiterschaft für das Solidaritätspotential innerhalb der Arbeiterschaft haben kann, für das Verhalten gegenüber den Gewerkschaften und dann natürlich auch für das Verhalten der Gewerkschaft selbst. Eine solche Entwicklung wird schließlich auch Auswirkungen auf das „*Gesellschaftsbild*“ der Arbeiter haben, d. h. deren Interpretation gesamtgesellschaftlicher Zusammenhänge und Strukturen.⁸

Die *Auseinandersetzung* mit dem *Verhalten* und den *subjektiven Orientierungen* von Arbeitern gegenüber berufsbezogener Weiterbildung gewinnt auf diesem Hintergrund ihre Relevanz und ihren spezifischen Bezug, hängt doch die Art des „Erfolgs“ staatlicher wie betrieblicher auf die Förderung von Weiterbildung zielender Maßnahmen auch von den subjektiven Erwartungen und Orientierungen der Arbeitskräfte ab: Ob und inwieweit Weiterbildung dazu beiträgt, Ziele wie die Reduzierung schichtenspezifischer, bildungsbedingter Benachteiligung oder Anpassung der Qualifikationsstruktur zu verwirklichen, kann nur anhand der Kenntnis individueller Verhaltensweisen und Erwartungen geklärt werden.

Wichtig erscheint es auch, Aufschluß darüber zu bekommen, in welcher Weise die Arbeitskräfte dem „Risiko“ von Weiterbildung begegnen, ob Arbeitskräfte überhaupt spezielle Verhaltensstrategien in bezug auf dieses Risiko entwickeln. Zu fragen ist, in welchem Maß für Arbeitskräfte, die Weiterbildung beginnen wollen, die Problematik der Verwertbarkeit – d. h. etwa eine unmittelbar mit dem Abschluß verbundene Besserstellung im Betrieb – gegenüber der Konzentration auf den Qualifizierungserfolg überhaupt von Bedeutung erscheint. Damit verbindet sich eng die Fragestellung, ob und wie das Moment der erwarteten Belastungen die Orientierung gegenüber Weiterbildung mitprägt.

Diese Überlegungen leiten über zu den Auswirkungen daraus resultierender Enttäuschungserfahrungen: Führen sie überhaupt zur Wahrnehmung der objektiven Bedingtheit der Risikoauflastung oder wird die Enttäuschung oder das Scheitern durch den einzelnen gewissermaßen „privatisiert“ oder können sie zu

Solidarisierung von Arbeitskräften und zu Radikalisierungstendenzen beitragen? Kann dies mittel- oder langfristig zu einer Reduzierung der Attraktivität von Weiterbildung führen?

Die Strukturiertheit der Entscheidungssituation in der Erstausbildung hat u.a. zur Folge, daß das Verhalten der die schulische und berufliche Erstausbildung durchlaufenden Personen relativ „errechenbar“ wie auch der wissenschaftlichen Analyse transparent erscheint.⁹ Die weitgehende Konventionalisierung dieses Verhaltens sowie der hohe Grad der Institutionalisierung des Bereichs der Grundausbildung bewirken weiterhin, daß Verschiebungen im Verhalten nur verhältnismäßig langsam und mit einer gewissen Kontinuität erfolgen.

Dagegen vollziehen sich die Veränderungen auf dem Sektor der beruflichen Weiterbildung wesentlich rascher und erheblich weniger prognostizierbar. Bestes Beispiel dafür ist wohl die für die meisten Experten überraschend hohe Beteiligung an den durch das Arbeitsförderungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten, was zu einer raschen Erschöpfung der vorgesehenen Mittel und einer gewissen Korrektur der Zugangsvoraussetzungen und der Leistungen führte.¹⁰

Die *Undurchsichtigkeit* des Weiterbildungsverhaltens sowie die Heterogenität des Weiterbildungsangebots haben bislang einen genauen Überblick über die Situation verhindert. Fehlt auf der einen Seite zusammenfassendes, verlässliches statistisches Material, so steht auf der anderen Seite die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Weiterbildungsbereich auch theoretisch durchaus noch am Beginn. Dies wird durch eine Übersicht der neueren westdeutschen Arbeiten zum Problembereich Weiterbildung, die die Heidelberger Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung zusammengestellt hat, bestätigt.¹¹

Insgesamt erscheint das Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen undurchsichtig und schwer prognostizierbar – dies ist selbst wiederum ein Indiz für die problematische Situation des einzelnen, der sich weiterbilden will.

In Richtung auf die Erforschung des Weiterbildungspotentials und der Weiterbildungsziele wie auch auf die Untersuchung der Lebenslage von potentiellen Teilnehmern an Weiterbildung und deren möglicher Veränderung durch Weiterbildung ist bis heute ebenso spärlich erarbeitet worden wie in Richtung auf eine kritische Analyse beispielsweise der gesellschaftlichen Geltung von Weiterbildungsqualifikation. Auf dem Hintergrund dieser *Forschungssituation* und der oben dargestellten Problemzüge legitimiert sich die Auseinandersetzung mit dem subjektiven Verhalten gegenüber Weiterbildung. Die vorliegende Analyse ist als *explorative Studie* zu verstehen, mit wesentlichen Einschränkungen der Aussagefähigkeit in verschiedenen Richtungen.

Im Mittelpunkt der Arbeit steht die Auswertung einer Befragung unter westdeutschen Facharbeitern, die in verschiedenen Großbetrieben der Metallindustrie und in einem Betrieb der chemischen Industrie im Sommer und Herbst 1971 durchgeführt worden ist. Eine entscheidende Eingrenzung der Aussagekraft ergibt sich

bereits durch die Anzahl und die Zusammensetzung der befragten Personen. Auf der Basis von 60 qualitativen Einzelinterviews und 15 Gruppendiskussionen lassen sich allenfalls vorliegende theoretische und politische Überlegungen stützen oder gegebenenfalls problematisieren sowie möglicherweise neue Hypothesen formulieren.

Bei der Auswahl der zu befragenden Arbeitskräfte standen folgende Überlegungen im Vordergrund:

Befragt werden sollte eine Gruppe von Arbeitnehmern, für die das jetzt bestehende Weiterbildungsangebot höchstmögliche Aktualität hat. Wir entschieden uns für Facharbeiter in Großbetrieben der metallverarbeitenden Industrie als einem Bereich mit relativ hohen Qualifikationsanforderungen. Dabei konzentrierten wir uns auf die Bereiche außerhalb der eigentlichen Produktion, d.h. auf Facharbeiter, die typischerweise relativ hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben. Eine kleine Gruppe von Metallfacharbeitern wurde ergänzend in einem chemischen Großunternehmen befragt. Neben den Facharbeitern wurden einige technische Zeichner und Ingenieure befragt, die über Weiterqualifizierung aus dem Facharbeiterstand aufgestiegen waren.^{1 2}

Bei der Auswahl des befragten Personenkreises wurde auf eine systematische Steuerung verzichtet (etwa durch ein Stichprobenverfahren nach dem Zufallsprinzip); es wurden vielmehr bewußt Personen ausgewählt, deren Aussagen für uns durch ihre besondere betriebliche Situation und ihren beruflichen Werdegang für die Fragestellung der Untersuchung interessant zu sein versprochen:

1. junge Facharbeiter bzw. Lehrlinge im letzten Lehrjahr, die am Anfang ihrer Berufslaufbahn stehen, für die gewissermaßen die Entscheidung ansteht, sich in die Praxis der Betriebe zu geben oder sich über Weiterbildung höherzuqualifizieren;
2. junge Facharbeiter, die bereits einige Jahre im Betrieb und in ihrem Beruf tätig sind und die mit den erleichterten Möglichkeiten zur Weiterbildung noch einmal konfrontiert werden mit der Chance, über Weiterbildung ihre Berufsqualifikationen zu verbessern;
3. Facharbeiter, denen über berufliche Weiterqualifizierung der „Aufstieg“ in untere technische Angestelltenpositionen oder auch in Ingenieur-Positionen gelungen ist; für sie stellt sich die Frage, ob sich dieser Aufwand gelohnt hat;
4. ältere Facharbeiter, für die gewissermaßen der Zug Weiterbildung abgefahren ist, für die also Weiterbildung aus persönlichen und familiären Gründen kaum mehr in Frage kommt. In welchem Maß sehen sich solche Arbeiter durch den gegenwärtigen Bildungsboom „bedroht“, besonders im Hinblick auf doch noch mögliche Aufstiegsenerwartungen?

Zusätzlich zu den Einzelgesprächen, die mit „Leitfäden“ in bewußtem Verzicht auf Standardisierung geführt wurden, fanden 15 Gruppendiskussionen mit Lehrlingen, Jungfacharbeitern, Meistern, älteren Facharbeitern und Ingenieuren sowie 30 Expertengespräche mit Vertretern des Personal- und Ausbildungsmanagements der Betriebe statt.

Mit Ausnahme der Gruppe der älteren Facharbeiter handelt es sich bei den Befragten um Arbeitskräfte, für die zu erwarten stand, daß Weiterbildung relativ hohe Relevanz haben würde: Dies insbesondere aufgrund der abgeschlossenen Lehrausbildung als Basisqualifikation, des damit verbundenen relativ hohen Aspirationsniveaus und der vermutlich auch relativ großen Bereitschaft, für langfristige Ziele kurzfristig Opfer zu bringen, was nicht zuletzt mit einer generell optimistischeren Einschätzung der eigenen gesellschaftlichen Lage und individuellen Möglichkeiten im Beruf zusammenhängt.

Abschließend sei noch einmal auf den tentativ-explorativen Charakter dieser Studie hingewiesen. Die im folgenden gemachten Aussagen können nicht als empirisch gesicherte Befunde verstanden werden, sondern als Hypothesen, die durch das Material eine gewisse Stützung erfahren haben. Eine Erhärtung und Differenzierung dieser hypothetischen Aussagen mit Hilfe systematisch angelegter empirischer Erhebungen ist ebenso dringend erforderlich wie weitere theoretische Arbeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung.

B. Das Verhältnis von Facharbeitern zur Weiterbildung

1. Die Informiertheit über das Weiterbildungsangebot

Zwischen der Kenntnis des Angebots an Weiterbildungsmöglichkeiten und dem Interesse an Weiterbildung, so sollte man annehmen, besteht ein wechselseitiger Bezug: Wird Weiterbildung als relevantes Instrument zur Verwirklichung persönlicher Ziele angesehen, so kann auch tendenziell eine größere Vertrautheit mit dem Weiterbildungsangebot unterstellt werden wie umgekehrt die bessere Kenntnis von Weiterbildungsmöglichkeiten auch tendenziell ein verstärktes Interesse an der Nutzung dieser Möglichkeiten nach sich ziehen sollte.

Eine systematische Analyse dieser Wechselwirkung war im Rahmen unserer Untersuchung nicht möglich, jedoch können wir – ausgehend von den Befunden anderer Untersuchungen – unterstellen, daß eine solche Wechselwirkung besteht. Untersuchungen haben in den letzten Jahren ergeben, daß der Arbeitsmarkt für die Mehrheit der Arbeitnehmer weitgehend intransparent bleibt. Sie sind nur ungenügend, relativ zufällig und bruchstückhaft über die Verwertungsmöglichkeiten der eigenen Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt informiert. Dies führt nicht nur zu zahlreichen Fehlsteuerungen innerhalb der Arbeitskräftemobilität, sondern auch tendenziell zu einer Immobilisierung der Beschäftigten: „Insgesamt trägt die Intransparenz des Arbeitsmarkts zu der durch die subjektive Grundhaltung bedingten Immobilisierung eines großen Teils der Arbeitskräfte bei. Die Unübersichtlichkeit des Angebots an Stellen erhöht die Attraktivität des eigenen Betriebs bzw. reduziert zumindest die konkurrierenden Mobilitätsanreize.“¹³

Ähnlich wie das Angebot an Arbeitsplätzen auf dem Arbeitsmarkt zeichnet sich das *Angebot an Weiterbildung* durch *weitgehende Intransparenz* aus; es kann angenommen werden, daß diese Intransparenz mögliche Impulse stärker noch als beim Arbeitsmarktverhalten neutralisiert. Ähnlich wie der freiwillige Arbeitsplatzwechsel erfordert der Entschluß zur Weiterbildung im allgemeinen ein hohes Maß an eigener Initiative. Der Informationshintergrund gewinnt hier bereits als Voraussetzung der Initiative große Bedeutung.

Scheint so die Nutzung des Weiterbildungsangebots durch verschiedene Gruppen teilweise eine Frage ihrer Informiertheit, so verschärft sich bei unzureichendem Informationshintergrund in besonderem Maß das Problem, daß Weiterbildung unter falschen Voraussetzungen, mit falschen Erwartungen und Einschätzungen angegangen wird und damit letztlich auch das Ausmaß des damit eingegangenen Risikos sich erhöht. (Dieses Problem wird vor allem da relevant, wo einem solchen Informationsdefizit eine relativ gute Kenntnis der zugänglichen Förderungsmöglichkeiten gegenübersteht.)

Angesichts dieser Überlegungen gewinnt der Befund Gewicht, daß tatsächlich das gegenwärtige Weiterbildungsangebot einem Großteil der Arbeiter undurchsichtig

bleibt. Am besten sind sie über die industrienahen und relativ eindeutig verwertungsbezogenen Weiterbildungsmöglichkeiten informiert, etwa über Meisterkurse oder Refa-Kurse. Hier sind sowohl die Zugangsvoraussetzungen wie auch die gestellten Anforderungen und die Verwertungsmöglichkeiten meist gut bekannt. Dies gilt nur noch bedingt für die Ausbildungsgänge des Technikers und des Fachschulingenieurs.

Relativ undurchsichtig dürften die Zugangsvoraussetzungen, Anforderungen und Verwertungschancen „industrieferner“ Bildungsgänge – wie etwa der zur Mittleren Reife oder zum Abitur führenden – sein, sowohl im Hinblick auf den damit verbundenen Aufwand an Zeit und finanziellen Mitteln wie auch im Hinblick auf die Prüfungsanforderungen.

Anders als bei der Perception der Bedingungen und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zeigen sich allerdings *einzelne Gruppen* über die Weiterbildungsmöglichkeiten *relativ gut informiert*. Während in bezug auf den Arbeitsmarkt auch jene Arbeitnehmer, die akut einen Arbeitsplatzwechsel in Betracht ziehen, meist nur punktuell und eher zufällig informiert sind, besteht hier bei bestimmten Minderheiten, für die die Frage der Weiterbildung akut ist, ein teilweise erstaunlich guter Überblick über das in Betracht kommende Weiterbildungsangebot.

Bei den über die Weiterbildungsmöglichkeiten gut Informierten handelt es sich vorwiegend um *jüngere Arbeiter*; ältere Arbeiter wissen am ehesten noch über die traditionellen, praxisnahen Möglichkeiten, wie Meister- oder Refa-Kurse, Bescheid. Ein gewisser Zusammenhang scheint auch mit der schulischen Vorbildung zu bestehen. Wer eine Mittel- oder Oberschule besucht hat, zeigt sich mit den Weiterbildungsmöglichkeiten eher vertraut.

Stärker noch als die Kenntnis der Weiterbildungsmöglichkeiten differiert die Informiertheit über das Spektrum der betrieblichen und vor allem der staatlichen Förderungsmaßnahmen nach dem auf Weiterbildung gerichteten Interesse. Während die weitaus überwiegende Mehrheit z. B. mit dem Arbeitsförderungsgesetz nur sehr vage Vorstellungen verbindet, die ohne Bezug zu den eigenen Belangen bleiben, zeigt sich eine Minderheit recht gut über Einzelheiten der Förderungsmaßnahmen informiert.

Starke Unterschiede im Wissensstand der Arbeiter zeigen sich *von Betrieb zu Betrieb*. Dabei wäre noch zu untersuchen, wie weit dies auf der besonderen Arbeitsstruktur, auf dem sozialen und regionalen Hintergrund, aus dem sich die Belegschaft rekrutiert, oder auf dem „kollektiven Weiterbildungsklima“ beruht. Gerade diese Unterschiede im Informationsniveau der Arbeiterbelegschaften verschiedener Betriebe lassen deutlich werden, daß die Unkenntnis des Angebots an Weiterbildungs- und Förderungsmöglichkeiten nicht allein auf dessen faktische Undurchsichtigkeit zurückzuführen ist. Eine Untersuchung über die Einsatz- und Weiterbildungspolitik von metallverarbeitenden Großbetrieben zeigte, daß offensichtlich weithin eine *Politik*, „*schlafende Hunde nicht zu wecken*“;

betrieben wird, das heißt, mit Informationen über Möglichkeiten der Weiterbildung eher zurückhaltend zu verfahren.¹⁴

Paradoxerweise könnte zu der allgemeinen Unwissenheit über das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten gerade der Ausbau und die Diversifizierung der Erwachsenenbildung und der darauf bezogenen Förderungsmaßnahmen beitragen. Angesichts der Fülle der verschiedenartigen Institutionen und Bildungswege kapitulieren viele. Zugleich wird es zunehmend schwieriger, jemanden zu finden, der kompetent und vertrauenswürdig einen Überblick geben und raten kann. Von Lehrlingen und jungen Arbeitern wird häufig berichtet, daß *Lehrer und Berufsberater hier überfordert* und zum Teil gar nicht einmal mit den neuentstandenen Schultypen vertraut seien.

Informationsquellen dürften in bezug auf das Weiterbildungsangebot – weniger auf das AFG – vor allem *persönliche Bekannte, Kollegen, Vorgesetzte* sein, die selbst an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Diese Form der Informationsübermittlung bedingt ihre relative *Zufälligkeit*.

Das *Arbeitsamt* hat als Informationsinstanz an der Hypothek einer meist als unzulänglich und parteiisch empfundenen Berufsberatung zu tragen. Diese, so wird immer wieder festgestellt, erfolge nicht so sehr im Interesse der Ratsuchenden als der Besetzung offener Stellen und Ausbildungsplätze bzw. sei weniger an den Neigungen und Fähigkeiten des einzelnen als an dem statistisch abgeleiteten Bedarf verschiedener Berufe ausgerichtet.

Bemerkenswert erscheint, daß der *Betriebsrat* als mögliche Informations- und Beratungsinstanz im Zusammenhang mit Weiterbildung von fast allen befragten Arbeitern praktisch nicht in Betracht gezogen wurde.

2. Weiterbildungsziele

Die Auswertung vorliegender quantitativer Befragungsergebnisse zeigt, daß die Mehrheit der Facharbeiter es „an sich“ für notwendig hält, sich weiterzubilden. Ein relativ großer Teil hat sich in der Vergangenheit bereits weitergebildet, viele tragen sich mit Plänen, dies in der einen oder anderen Form zu tun. Im folgenden soll gezeigt werden, wie sich dieser Wunsch nach Weiterbildung manifestiert, mit welchen Zielen er verknüpft ist. Dabei kann es nicht darum gehen, festzustellen, wie viele der von uns befragten Arbeiter sich mit Weiterbildungsplänen tragen bzw. den Wunsch nach Weiterbildung verspüren. Die Tatsache, daß die überwiegende Mehrheit der Befragten dies in der einen oder anderen Form tut, reflektiert zunächst einmal nur das spezifische Verfahren, nach dem bei der Auswahl der Befragten vorgegangen wurde. Es wurden ja gezielt Arbeiter einbezogen, bei denen aufgrund ihrer Arbeits- und Lebenssituation angenommen werden konnte, daß der Aspekt der Weiterbildung für sie von besonderer Relevanz sein müsse.

In einem ersten Schritt soll zunächst beschrieben werden, welche spezifischen Ziele mit Weiterbildung verknüpft sind: Welche subjektiven Momente führen zum Wunsch nach Weiterbildung, welche Erwartungen werden an Weiterbildung geknüpft? Dies geschieht auf einer sehr bescheidenen, eher „konkretistischen“ Ebene. Es wurde bewußt darauf verzichtet, nach den „Motiven“ zur Weiterbildung zu fragen. Die Analyse von „Motiven“ zur Erklärung bestimmter Verhaltensweisen hat sich in der Sozialforschung als recht schwieriges und häufig unergiebiges Unterfangen erwiesen. Zum einen ist dies teilweise auf methodologische Gründe zurückzuführen; in standardisierten oder auch offenen Interviews sind solche Motive, und vor allem Motivsyndrome, außerordentlich schwer faßbar zu machen. Zum anderen hat sich immer wieder gezeigt, daß es außerordentlich schwer fällt, jenen Bezug dieser Einzelmotive zu objektiven Bedingungen herzustellen, der für eine soziologische Interpretation den eigentlichen Ansatzpunkt darstellen muß.

Es wurde deshalb hier versucht, das Verhältnis zur Weiterbildung auf einer bescheideneren und „handgreiflicheren“ Ebene anzugehen, nämlich auf der Ebene manifester „Ziele“, die mit der Weiterbildung verbunden werden. (Natürlich verweisen diese Ziele ihrerseits wieder letztlich auf psychologische Motive; natürlich stellen sich bei der Ermittlung von „Zielen“ ähnliche empirische Probleme wie bei der Analyse von Motiven. Der manifeste Charakter solcher Ziele macht sie jedoch eher einer empirischen Ermittlung zugänglich.)

In den einleitenden Überlegungen wurden zwei Funktionen der Weiterbildung definiert: einmal die der *Anpassung* der gegebenen Qualifikationsstruktur an die Erfordernisse des Beschäftigungssystems, zum anderen die der *Korrektur* von Einseitigkeiten und „Defiziten“ in der gesellschaftlichen Chancenzuweisung.

Parallel zu dieser Unterscheidung bietet sich eine Charakterisierung der individuellen, mit der Weiterbildung verbundenen Ziele an:

- o Weiterbildung als Instrument, vorhandene Qualifikationen den *Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen*. Für solche auf Anpassung gerichtete Weiterbildung sind nicht so sehr aus den persönlichen Interessen und Wünschen abgeleitete „Ziele“ primär entscheidend als vielmehr die objektiven (oder als solche perzipierten) Anforderungen des Arbeitsmarkts. Solche Anpassung kann auf der Basis der vorhandenen Grundqualifikationen erfolgen, sie kann aber auch den Erwerb vollständig neuer Grundqualifikationen beinhalten. Der Begriff solcher Anpassungsweiterbildung umschließt also sowohl „Fortbildung“ wie „Umschulung“.
- o Weiterbildung als Instrument zu *Erfüllung individueller Zielvorstellungen*. Weiterbildung ist hier nicht so sehr Reaktion auf bestimmte Anforderungen oder Gegebenheiten, die aus der Arbeitssituation abzuleiten sind, als vielmehr die Erfüllung von Wünschen und Zielen, die sich primär aus der lebensgeschichtlichen Entwicklung ableiten lassen. (Dies kann sich auf den sozialen

Hintergrund, den Ausbildungs- und Berufsgang beziehen wie auch auf Erfahrungen, die in der Berufs- und Privatsphäre gemacht wurden.)

Grundsätzlich kann ein Verhältnis zur Weiterbildung, das vor allem durch den Anpassungsaspekt bestimmt wird, als eher „defensiv“, d. h. auf die Erhaltung eines gegebenen Besitzstands gerichtet, als eher „*außengesteuert*“, d. h. durch die Erfahrung bestimmter objektiver Gegebenheiten, die mit dem individuellen Entwicklungsgang nur bedingt zusammenhängen, und als primär „*reaktiv*“, d. h. als Antwort auf solche Erfahrungen, verstanden werden.

Ein Verhältnis zur Weiterbildung, das unter dem Aspekt der „Korrektur“ steht, dürfte eher „*offensiv*“, d. h. auf Weiterkommen, auf Verbesserung der persönlichen Situation (was nicht notwendigerweise mit Aufstieg gleichzusetzen ist) gerichtet und eher „*innengesteuert*“ sein, d. h. die individuellen Ziele und Bedürfnisse sind letztlich entscheidend. Schließlich dürfte es eher „*initiativ*“ sein, d. h. das Individuum versucht, die Gestaltung seines Lebensschicksals aktiv zu beeinflussen.

Weiterbildung unter dem Anpassungsaspekt kann somit mit zentralen individuellen Zielen konfliktieren, etwa bei einer aus einer Zwangssituation heraus erfolgenden Umschulung, die möglicherweise dem an sich bestehenden Interesse an weiterer Ausübung des früheren Berufs zuwiderläuft. Umgekehrt kann Weiterbildung unter dem Korrekturaspekt durchaus zu Folgen führen, die nicht nur keine Anpassung der vorhandenen Qualifikation an die Anforderung des Arbeitsmarkts, sondern sogar eine entgegengesetzte Wirkung erzielen: etwa dort, wo eine gut verwertbare Qualifikation gegen eine weniger verwertbare Qualifikation eingetauscht wird.

Selbstverständlich handelt es sich bei den hier beschriebenen Zieldimensionen um rein analytische Größen, die sich im individuellen Fall sicher nicht eindeutig voneinander abgrenzen und unterscheiden lassen. Gerade die spezifischen Kombinationen dieser Aspekte in der jeweils gegebenen Zieldimension dürften jedoch von besonderem Interesse sein.

Das im Zusammenhang mit dieser Untersuchung erhobene Material zeigt ein eindeutiges *Überwiegen* „*offensiver*“, d. h. auf Weiterkommen ausgerichteter *Orientierung* an Weiterbildung.¹⁵

Eine Orientierung an Weiterbildung als Mittel zur präventiven Erhaltung von Qualifikation war nur selten festzustellen.

Dieser Befund, der natürlich nicht Anspruch auf Repräsentativität erheben kann und der auch nur auf die Gruppe relativ hochqualifizierter Facharbeiter zu beziehen ist, wird jedoch durch eine Reihe anderer Ergebnisse bestätigt.

So stand die Förderung im Rahmen des AFG überwiegend im Zeichen der Fortbildung. 78% der im September 1972 geförderten Arbeiter nahmen an Fortbildungsmaßnahmen teil, 21% an Umschulung, 1% nahm das AFG im Zusammenhang mit Einarbeitungsmaßnahmen in Anspruch. Eine Sonderauszählung

der geförderten Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen 1969 ergab: „Von den 26.000 männlichen Teilnehmern an Fortbildungsmaßnahmen strebten 86,5% einen beruflichen Aufstieg an.¹⁶ Daraus wird der Schluß gezogen: „Das ist ein deutliches Zeichen für das Interesse der Arbeitnehmer traditioneller Handwerksberufe und moderner technischer Berufe an einer beruflichen Qualifizierung, die mit einem Aufstieg verbunden ist“. Bei nur 4,2% der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen galten diese der Anpassung der beruflichen Kenntnisse. Auch in einer Befragung, die das INFAS-Institut, Bad Godesberg, im Jahre 1969 durchführte, wird das Überwiegen von an beruflichem Aufstieg orientierter Weiterbildung deutlich. Auf die Frage: „Was ist der wohl wichtigste Grund für jemanden, der an diesem beruflichen Fortbildungsprogramm teilnimmt“, gaben 52% „Beruflichen Aufstieg“ an, 21% „Höheres Einkommen“, 17% „Krisenfeste Arbeit“ und 1% „Mobilität“. „Die Notwendigkeit, sich fachlich weiterbilden zu müssen, um den gestiegenen Anforderungen am Arbeitsplatz zu genügen und dadurch „krisensicherer“ zu sein und von innerbetrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen nicht erfaßt zu werden, ist also nur einer relativ kleinen Personengruppe (17%) bewußt.“¹⁷

In einer Befragung verheirateter Männer durch das Infratest-Institut gab fast die Hälfte derjenigen, die vorhatten, sich weiterzubilden, als Grund an, daß sie hofften, auf eine bessere Position zu kommen.

Das weitgehende Fehlen „defensiver“, d.h. auf Qualifikationserhaltung gerichteter Weiterbildungsorientierung mag in Anbetracht der besonderen Zusammensetzung der von uns befragten Arbeitsgruppe nicht überraschend kommen, die Tatsache jedoch, daß sich hier ein für die Mehrheit der Arbeitnehmer typisches Einstellungsmuster auszuprägen scheint, bedarf der Erklärung um so mehr, als es zentralen Grundorientierungen der Arbeitnehmer zu widersprechen scheint.

So ergab eine Untersuchung des ISF wie auch schon andere frühere industriesoziologische Untersuchungen ein Dominieren des Sicherheitsaspekts in der Zielorientierung der Arbeitnehmer. „Diese starke Sicherheitsorientierung führt zu einem eher „defensiven“ *Arbeitsmarktverhalten*, das weniger auf maximale Wahrnehmung der auf dem Arbeitsmarkt angebotenen materiellen Chancen als vielmehr auf die „Wahrung des Besitzstandes“ ausgerichtet ist.“¹⁸

In dieser Untersuchung wird jedoch auch festgestellt, daß die Vorstellungen über den Wandel der Arbeitsanforderungen durch die Entwicklung der Technologie, über den Strukturwandel wie über das Auftreten potentiell konkurrierender Qualifikationsgruppen sehr vage und unbestimmt bleiben, ein Ergebnis, das auch durch die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung durchgeführten Gespräche wieder bestätigt wurde. Vor allem fehle weitgehend das Verständnis, welche Auswirkung diese Phänomene für die eigene Arbeitsmarktposition haben könnte. „So wird der Strukturwandel von der Masse der Arbeitnehmer allenfalls diffus und nicht als möglicher Anlaß für einen Wechsel von Arbeitsplatz, Betrieb oder Beruf wahrgenommen, auf den man sich rechtzeitig einzurichten habe; die große Mehrheit der Arbeitnehmer ist an einem Verbleib in ihrem jetzigen Betrieb

orientiert, sieht ihre berufliche Qualifikation nicht akut bedroht und würde selbst unter extremen Bedingungen (Verlust des jetzigen Arbeitsplatzes durch wirtschaftliche Schwierigkeiten des jetzigen Betriebs) ganz überwiegend nicht an Umschulung in einen neuen Beruf denken.“¹⁹

Auch eine Untersuchung, die das SOFI, Göttingen, 1971 bei Arbeitnehmern durchführte, stellt fest, „wie wenig Kenntnisse über die tatsächliche wirtschaftliche Entwicklung und ihre Schwerpunkte in der BRD bei den Arbeitern vorhanden sind.“²⁰

Das *Gefühl der Gefährdung* der eigenen langfristigen Beschäftigungssicherheit durch ein *Veralten* der erworbenen Qualifikationsbasis scheint bei der Mehrheit der Arbeiter nur sehr schwach ausgeprägt zu sein. Zweifellos ist noch immer die Furcht vor „Arbeitslosigkeit“ weit verbreitet, jedoch wird diese vor allem von der allgemeinen Beschäftigungslage abhängig gesehen. Nicht der Strukturwandel, nicht der technische Fortschritt werden als die eigentliche Bedrohung erfahren, sondern eine *Wirtschaftskrise*, die kaum mit diesen Momenten in Zusammenhang gebracht, vielmehr als eine Art Naturereignis angesehen wird.

„Wenn eine Krise kommt, können auch wir Schwierigkeiten haben. Wenn keine Maschinen gekauft werden, dann kann das auch schwanken. Das Risiko ist vielleicht nicht so groß wie in der Metallindustrie. Aber ich hab mich damit noch nicht so beschäftigt. Bis jetzt ist ja mein Beruf ziemlich gefragt“. (Elektro-Techniker, 23 Jahre, ledig)

„Man sieht jedoch die Gefährdung der Arbeitsplatzsicherheit nicht durch eine auf Strukturveränderung oder den technischen Wandel zurückzuführende Beeinträchtigung der Beschäftigungsstabilität einzelner Betriebe oder bestimmter Gruppen von Arbeitskräften gegeben, der man durch eine Veränderung des Arbeitsplatzes bzw. der Tätigkeit vorsorglich begegnen könnte, als vielmehr durch eine – als Folge einer Wirtschaftskrise auftretende – allgemeine Arbeitslosigkeit großen Stils.“²¹

Der Weiterbildung als Voraussetzung zusätzlicher präventiver Qualifizierung wird in diesem Zusammenhang nur selten eine konkrete Funktion zugeschrieben. Die Antwort auf eine potentielle Gefährdung wird in der möglichst weitgehenden *Integration in das betriebliche System* gesehen, vor allem durch lange Betriebszugehörigkeit (evtl. auch Übernahme in das Angestelltenverhältnis). „So führt das Gefühl einer möglichen Unsicherheit nicht dazu, daß man sich nach einem anderen Arbeitsplatz umsieht. Dies um so mehr, als man ja die Arbeitsplatzsicherheit primär durch die Stellung innerhalb des Betriebs – vor allem die Dauer der Betriebszugehörigkeit – gegeben betrachtet“.²²

Aus der besonderen gegenwärtigen Arbeitssituation wird die langfristige Sicherheit abgeleitet:

„Spitzendreher wird man immer brauchen, das hieße doch, daß man durch Automaten ersetzt wird. Es lohnt sich aber wegen 10 Bolzen nicht, bei 1000 vielleicht schon. Es dauert

ja Stunden, bis ein Automat eingestellt ist, das wird in 20 Jahren auch noch notwendig sein, gelernte Dreher werden immer noch gesucht.“ (Spitzendreher, 24 Jahre, verheiratet)

„Da habe ich keine Sorgen. Angelernte oder Ausländer werden mich nicht so schnell ersetzen können. Die Maschine ist sehr anspruchsvoll“. (Facharbeiter in mechanischer Fertigung, 25 Jahre, verheiratet, 1 Kind)

„Arbeitsplatzsicherheit ist nicht gefährdet. Die paar Deutschen, die sie noch haben, die müssen sie halten. Wenn es doch Entlassungen geben wird, dann müssen erst die Ausländer gehen, glaube ich. Und dann als Einrichter oder Meisterstellvertreter, da glaube ich, da wird man sowieso nicht entlassen ... Die Technik kann noch so ausgefeilt sein – Arbeiter werden immer benötigt. Es müssen immer welche da sein, die die Sachen zum Laufen bringen“. (Einrichter, 32 Jahre, verheiratet, 1 Kind)

Die Mehrheit der befragten Facharbeiter betrachtet sich für ihre gegenwärtige Tätigkeit als *ausreichend qualifiziert*; eher ist die ungenügende Ausschöpfung ihres Qualifikationspotentials für sie ein Problem. Die Lehre wird, trotz häufiger Kritik an einzelnen Unzulänglichkeiten, überwiegend als gute Qualifikationsgrundlage betrachtet, die dann der Ergänzung durch die „Praxis“ bedarf. Die Besonderheit der eigenen Qualifikation wird in dieser Kombination von relativ vielseitiger – praxisnaher – Grundausbildung und intensiver Arbeitserfahrung gesehen. Von den befragten Arbeitern scheinen nur wenige bislang an die Grenzen dieser Qualifikationsgrundlage gestoßen bzw. durch in ihrer Arbeit auftauchende Anforderungen auf die Notwendigkeit einer Erweiterung dieser Basis hingewiesen zu sein.

Der „pragmatische“ Charakter der eigenen Arbeit und der gestellten Qualifikationsanforderungen gibt auch wenig Anhaltspunkte dafür, welche zusätzlichen Anforderungen in Aufstiegspositionen – etwa einer Meisterstelle – zu erwarten sind. Zumindest in „fachlicher“ Hinsicht fühlen sich die meisten der Aspiranten für solche Stellen ausreichend gerüstet.

Diese Feststellung dürfte allerdings nur für die metallverarbeitenden Berufe gelten (in denen die Mehrheit unserer Gesprächspartner arbeiteten). Wesentlich anders stellt sich die Situation bei einigen anderen Berufen dar.^{2 3}

Hier wird eine grundsätzliche *Schwierigkeit* „präventiver“ *Weiterbildung* deutlich: Sie erfordert ein relativ hohes Maß an Transparenz künftiger technologischer und wirtschaftlicher Entwicklungen, aus denen dann spezifische Arbeitsanforderungen abgeleitet werden könnten.

Bei „offensiver“, d. h. an Weiterkommen orientierter Weiterbildung, erscheint dieser Aspekt, nämlich die Verwertung der erworbenen Qualifikation, zunächst unproblematischer. Auf dem Hintergrund vorhandener formalisierter Regelungen (Meisterprüfung als Voraussetzung des Zugangs zu Meisterpositionen) oder eines allgemeinen Erfahrungshorizonts (Mittlere Reife als Voraussetzung des Zugangs zu „besseren Positionen“) sieht man den instrumentellen Wert der Weiterbildung zur Erreichung des angestrebten Ziels als gesichert an. Bei präventiver Weiterbil-

dung fehlen sowohl solche formalisierten, unmittelbar anschaulichen Bezüge wie auch ein entsprechend breiter und konkreter Erfahrungshintergrund. Dazu fehlt die Transparenz der in Zukunft zu erwartenden Veränderungsprozesse, auf die hin sich Weiterbildung orientieren könnte.

Wo das Problem der Gefährdung der gegenwärtigen Qualifikationsbasis gesehen wird, da meist in einer Form, der man relativ hilflos gegenübersteht. Man befürchtet grundsätzliche Änderungen im Produktionsverfahren, etwa durch die Einführung von Kunststoff anstelle von Metall. Über die Anforderungen, mit denen man dann konfrontiert wird, kann man sich kaum Vorstellungen machen. Entsprechend liegt auch der Gedanke, sich präventiv durch Weiterbildung auf diese Situation vorzubereiten, relativ fern.

„Solange das Blech auf dem Markt vorherrscht, hat der Beruf Zukunft, sollte aber einmal der Kunststoff kommen, ist es mit der Tätigkeit vorbei.“ (Facharbeiter, 17 Jahre, ledig, tätig in der Produktion)

„Solange Stahlrohre eingebaut werden, brauchen sie immer einen, aber wenn Kunststoff eingebaut wird, dann ist es möglich, daß sie uns nicht mehr brauchen... Wenn das ist, dann gehe ich zur Post oder zur Bahn oder mache evtl. Abendkurse, um mich weiterzubilden, da muß ich mich noch erkundigen, was es da für Möglichkeiten gibt.“ (Blechslosser, 31 Jahre, geschieden, 1 Kind)

So ist das Zögern und die *Ratlosigkeit* zu verstehen, mit der man diesen Problemen begegnet. Wo aus der besonderen Qualifikationssituation eine mögliche zukünftige Gefährdung mit entwicklungsbedingten Anforderungsveränderungen in Zusammenhang gebracht wird, wie etwa bei älteren Akkordarbeitern, da wird diese eher fatalistisch als unabwendbar betrachtet. Weiterbildung erscheint kaum als mögliches Mittel der Vorbeugung. Mehr erwartet man sich von kollektiven Sicherungsmaßnahmen.

An sich – so haben sozialwissenschaftliche Untersuchungen immer wieder gezeigt – ist die Erhaltung der Arbeitskraft ein Aspekt, dem insbesondere von Arbeitern zentrale Bedeutung zugemessen wird. Das Problem wird aber primär in der *Erhaltung der körperlichen Leistungsfähigkeit* gesehen: wie lange man den besonderen Belastungen, die mit der Arbeitertätigkeit verknüpft sind, gewachsen sein werde. Der Verlust dieser Leistungsfähigkeit stellte das traditionelle Hauptrisiko für Arbeiter dar. Die Erhaltung der fachlichen und der sozialen Qualifikationen, d. h. das Problem, die eigenen Fertigkeiten und Kenntnisse dem jeweiligen Stand der Anforderungen adäquat zu halten, tritt demgegenüber zurück.

Am ehesten scheint ein Verständnis für die Funktion und den Wert „präventiver“ Weiterbildung zur Qualifikationserhaltung bei jenen Berufsgruppen vorhanden zu sein, bei denen Weiterbildung schon jetzt ein wesentlicher Teil ihres Qualifizierungsprozesses ist: etwa Elektroniker, Regelmessmechaniker, mit der Datenverarbeitung Beschäftigte, also insgesamt eher „moderne“ Berufsgruppen. Entsprechend stellt das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen in seiner Umschulungsuntersuchung fest: „Die negative Einstellung der Umschulung

gegenüber, d. h. fehlende Umschulungsbereitschaft, kumuliert sich gerade bei den Gruppen, die von ihrer objektiven Lage her als Problemgruppen aufzufassen sind, weil sie von strukturellen Freisetzungen am ehesten betroffen werden oder schwerer als andere wieder in das Erwerbsleben einzugliedern sind“.²⁴

Dieser Feststellung scheint zu widersprechen, wenn sich aus den Interviews mit Umschülern ergibt, daß der erfahrene bzw. der drohende Verlust des alten Arbeitsplatzes wie auch der Wunsch nach mehr Arbeitsplatzsicherheit wesentliche Motive der Umschulung seien. „In dieser Liste der bevorzugten Begründungen für Umschulung fällt auf, daß keineswegs das Aufstiegsmotiv die zentrale Bedeutung einnimmt, die ihm evtl. zugeschrieben werden könnte, sondern es vielmehr die objektive Bedrohung des Arbeitsplatzes ist, die die Motivation für die Umschulung bestimmt, und somit eher der Arbeitsplatzsicherungsaspekt als der Aufstiegsaspekt im Vordergrund der Motivationen steht.“²⁵

Dieser Widerspruch löst sich jedoch auf, wenn an anderem Ort festgestellt wird, „daß für viele die Umschulung nicht aus einem mehr freiwilligen Entschluß, sondern aus der Zwangslage des verlorenen Berufs heraus resultiert.“²⁶

Dies bedeutet: Erst in einer *Zwangssituation* entschließt man sich zur Umschulung. Bei der unter diesen Umständen mehr oder minder „erzwungenen“ Umstellung steht dann natürlich der defensive Aspekt, die Sicherheit, im Vordergrund.

Für die Mehrheit der von uns befragten Arbeiter ist also ein „offensives“, d.h. auf Weiterkommen ausgerichtetes Verhältnis zur Weiterbildung charakteristisch. Dabei sind (insbesondere bei den jüngeren Arbeitern) zumeist weniger bestimmte berufliche Ziele oder Positionen, die man ins Auge gefaßt hat und die in sich attraktiv sind, bestimmend, als der Wunsch, negative Aspekte, die mit der gegenwärtigen beruflichen Situation verbunden sind, zu *vermeiden*: Man will nicht mehr „Arbeiter“ sein, nicht mehr an der Maschine stehen, nicht mehr im Schmutz stehen, nicht mehr eintönige Arbeit tun.²⁷

„Wenn man älter wird, dann ist das nicht so gesund im Betrieb, der Krach, und Angestellter ist eben Angestellter.“ (Blechslosser, 31 Jahre, geschieden, 1 Kind)

„Angestellter, ja wer ist das nicht gern, die Arbeit ist nicht so schmutzig.“ (Einrichter, 24 Jahre, verheiratet, ohne Kinder)

„Die Tätigkeit als Werkzeugmacher füllt mich nicht aus, das ist immer das gleiche. Als Werkzeugmacher arbeitet man nicht so sehr geistig, und habe ich jetzt die Möglichkeit zu studieren, so will ich das ausnutzen. Ich arbeite hier noch 6 Wochen, das kann man schon noch aushalten, aber nicht noch 45 Jahre.“ (Werkzeugmacher, 19 Jahre, ledig)

Dieser Befund wird auch bestätigt durch das Ergebnis einer Befragung von graduierten Ingenieuren: „Im Vordergrund der Zielvorstellungen jener Ingenieure, die ursprünglich Facharbeiter waren, stand weniger eine Orientierung auf den ‚Ingenieurberuf‘ als vielmehr eine negative Orientierung gegenüber der Situation, in der sich die einzelnen als Lehrlinge oder bereits gelernte Facharbeiter befan-

den. Die Entscheidung zum Ingenieurstudium ist eher eine Entscheidung gegen die aktuelle berufliche Situation und deren unmittelbare Entwicklungsmöglichkeiten als eine Entscheidung für einen bestimmten Beruf. Die Ingenieurausbildung bzw. der Ingenieurberuf erscheinen in diesem Sinn nicht so sehr als ein originäres Ziel, sondern mehr als Mittel, einer als unbefriedigend empfundenen Berufssituation zu entfliehen.“²⁸

Beträchtliche Bedeutung hat in diesem Zusammenhang natürlich auch der *finanzielle Aspekt*. Man hat realisiert, wie hart die durch die gegenwärtige Verdienstsituation gegebenen Grenzen sind, wie mühsam und mit welchen Opfern zusätzliche Konsummöglichkeiten erkauft werden müssen, etwa durch Überstunden oder durch Berufstätigkeit der Frau. Es ist weniger der „Status“, der eine gehobene Position attraktiv macht, als die damit sich eröffnenden zusätzlichen Konsumchancen. „Ich will ja nicht eine andere Position, sondern mehr Geld“, wie einer unserer Befragten es ausdrückte.

Werden Vorstellungen über den Zielberuf geäußert, so sind sie meist relativ vage und allgemein. Ausschlaggebend ist, daß der ins Auge gefaßte Beruf nicht mehr jene negativen Attribute aufweist, um derentwillen man die gegenwärtige Arbeits- oder Berufssituation verlassen möchte. Vielfach wird das Ziel fast ausschließlich auf diese Weise definiert: Es soll nur in bestimmter Weise anders sein als die jetzige Arbeitssituation.

Werden konkrete *Zielberufe* genannt, die durch Weiterbildung angestrebt werden, so überwiegen die traditionellen Aufstiegspositionen für Facharbeiter: Meister, Techniker, evtl. Angestellter in der Arbeitsvorbereitung.²⁹

Insofern fällt es schwer, von einem „Aufstiegsdruck“ im traditionellen Sinne zu sprechen, der hinter dieser Weiterbildungsorientierung steht. Man will weg von den spezifischen Belastungen, die mit der eigenen Arbeitssituation verbunden sind und die nicht mehr als selbstverständliches und unentrinnbares Schicksal betrachtet und akzeptiert werden. Es besteht zwar ein allgemeines Bedürfnis nach Besserstellung, aber spezifische, eigentlich aufstiegsorientierte *Karrieremuster im bürgerlichen Sinne fehlen*. Nicht so sehr das Streben, „etwas zu werden“, als vielmehr der Wunsch, „*sich zu verbessern*“, ist bestimmend.

3. Die Einschätzung der mit Weiterbildung verbundenen Schwierigkeiten und Risiken

Weiterbildung, so stellten wir in den einleitenden Überlegungen fest, konfrontiert das Individuum mit Belastungen und Risiken, die teilweise nicht unbedeutend über das gemeinhin mit der Grundausbildung verbundene Maß hinausgehen. Zu fragen ist: Werden diese Schwierigkeiten und Risiken gesehen? Wie wirkt sich diese Einschätzung auf die Bereitschaft zur Weiterbildung aus?

Hindernisse im Hinblick auf erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildung sehen die Arbeiter vor allem in:

1. ihrer materiellen Situation,
2. fehlender Voraussetzung, was vergangene Schul- und Berufsausbildung anbelangt;
3. der eigenen Leistungsfähigkeit – in Lernmöglichkeit und im Durchstehvermögen;
4. ihrer Lebenssituation – wobei vor allem die Familienverhältnisse, in einigen Fällen aber auch entwickelte Freizeitinteressen, thematisiert werden;
5. der Arbeitsbelastung, die es ihnen unmöglich macht, sich langfristig konzentriert weiterzubilden;
6. fehlendem erreichbarem Angebot an Weiterbildung, etwa bei ungünstiger regionaler Lage.

Nach wie vor, so wird deutlich, dürften die *finanziellen Belastungen*, die mit der Weiterbildung verbunden sind, recht ernst genommen werden und noch eine größere Rolle spielen, als es in Anbetracht des Ausbaus der Förderungsmaßnahmen vermutet werden könnte.

Zweifellos hat das AFG – dort, wo man seine Möglichkeiten kennt – die Wirkung von finanziellen Schwierigkeiten reduziert, allerdings vor allem da, wo nicht andere Umstände eine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen erschweren.

Trotz AFG oder anderer staatlicher und betrieblicher Förderungen bedeutet die Teilnahme an Weiterbildungskursen – mag es sich dabei um Abend- oder Tageskurse handeln – im Regelfall eine Verschlechterung der finanziellen Situation, besonders natürlich dann, wenn durch *Überstunden* oder Nebenbeschäftigung der Normalverdienst noch aufgebessert wird. Der Wegfall von Zusatzverdiensten zusammen mit der Reduzierung des Normaleinkommens um 20% kann die wirtschaftliche Situation des Haushalts gefährden. Solche Zusatzverdienste wurden ja meist angestrebt, um mittel- oder langfristige Konsumwünsche (Kraftfahrzeug, Wohnungseinrichtung, evtl. Eigenheim) zu erfüllen, die in der Regel auch mit bestimmten Zahlungsverpflichtungen verknüpft sind. Auch der Mitverdienst der Ehefrau ändert daran wenig; tendenziell dürften gerade jene zusätzlichen Verdienste als Indiz für eine weitgehende Verplanung der Einkommen gewertet werden.

Dieser Zusammenhang erscheint um so wichtiger, als die Anspannung der Einkommenssituation tendenziell mit einer Reihe von Momenten zusammenfällt, die an sich gerade die Motivation zur Weiterbildung fördern könnten. Dazu gehört nicht zuletzt jene generelle Konsumsituation, die als Hindernis einem Weiterbildungsengagement entgegensteht. Das aus den Konsumwünschen motivierte Bestreben nach Mehrverdienst – das über Überstunden und Nebenarbeiten nur in engen Grenzen erfüllt werden kann – könnte auch als Antrieb wirken, sich auf dem Wege der Weiterbildung den Aufstieg in eine besser dotierte Stelle

lung zu schaffen. Eben jene Phase der Selbstbeschränkung, die mit Weiterbildungsaktivitäten verbunden ist, steht also als Hindernis einem solchen „konsumorientierten“ Weiterbildungsengagement entgegen.

Der starke *Konsumdruck*, dem vor allem junge Arbeiter in der Lebensphase nach ihrer Verheiratung ausgesetzt sind, läßt so zwar eine grundsätzliche Verbesserung der materiellen Lage durch Aufstieg in eine besser dotierte Stellung als dringlich erscheinen, stellt aber zugleich die Voraussetzungen dazu in Frage, nämlich den Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen auf dem Wege der Weiterbildung. Dieser Zusammenhang dürfte im wesentlichen dafür verantwortlich sein, daß unter den Zielen, die tatsächlich zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen führen, rein konsumorientierte eher zurücktreten.

Dies mag am Fall eines 23jährigen Werkzeugmachers illustriert werden:

Seine Konsumsituation hat dazu geführt, daß er mit seinem normalen Verdienst als Werkzeugmacher nicht auskommt. „Mein Geld langt nicht, wenn ich 300,- DM für die Miete ausgabe, ca. 450,- DM fürs Essen, bei 900,- DM bleiben dann noch 200,- DM, das ist unmöglich, ich bekomme jetzt auch ein Auto, da kommt so eins zum anderen.“

So müssen zusätzliche Verdienstquellen erschlossen werden: „Das ganze Wirtschaftswunder kommt ja nur zustande, weil die Frau mitarbeitet. Wenn man als Werkzeugmacher auf seinen Verdienst angewiesen ist, dann schaut am Wochenende nicht genug raus; man ist gezwungen, Überstunden zu machen, um auf DM 1000,- zu kommen. Ich mache etwa 7 Überstunden in der Woche, um nochmal 150,- DM zu verdienen.“

Diese Belastung möchte er abbauen. „Mein berufliches Ziel, wenn Sie so wollen, ist, daß ich dieses Geld in der normalen Arbeitszeit verdiene und die Frau dann zu Hause bleiben kann. Daß man nicht immer so rechnen muß. Momentan natürlich geht es mir ganz gut, eben weil die Frau mitverdient. Aber wenn wir allein von meinem Verdienst leben müßten, wäre das anders, da kämen wir nicht zurecht.“

Zusätzliche Verdienstchancen an seinem Arbeitsplatz gibt es praktisch nicht: „Ich bin ja erst 23 Jahre, ich verdiene hier unten in der Werkstatt mit am besten. Die können mir gar nicht mehr geben.“

So erscheint Weiterbildung als der einzig mögliche Ausweg: „Irgendetwas *muß* ich ja machen“. Dabei kommt aber nur ein Abendkurs in Frage. „Wenn man die Technikerschule macht, ganztags, kriegt man ja nur 80% (über das AFG), das kann ich mir nicht leisten“. Denn genau dadurch wäre der gegenwärtige Lebensstandard gefährdet.

So erkennt er selbst das Dilemma: „Wir sitzen sozusagen in der Zwickmühle, man weiß nicht, was richtig ist; einerseits sollte man sich weiterbilden, aber dann kommt man mit dem Verdienst nicht zurecht. So kommt man nie aus der jetzigen Situation heraus.“

Häufig wird auch die *zeitliche Belastung*, die man mit der Weiterbildung verbunden sieht, als Grund dafür angegeben, daß sich der Gedanke an ein eigenes Engagement verbietet. Besonders ins Gewicht fällt dies natürlich bei Kursen, die

neben der Arbeitszeit, am Abend oder an Wochenenden, zu besuchen sind; aber auch bei Tageskursen erwartet man sich zeitliche Belastungen – etwa durch das erforderliche Lernen außerhalb des eigentlichen Lehrbetriebs –, die über das mit der normalen Berufstätigkeit verbundene Maß hinausgehen.

Besondere Bedeutung gewinnt dieser Aspekt bei verheirateten Arbeitern. Man könne sich dann kaum mehr Frau und Kindern widmen. Zum Teil wird ausdrücklich auf die ablehnende Haltung der Frau gegenüber einem solchen Engagement verwiesen. Zusätzlich werden noch die Schwierigkeiten, unter den beengten Wohnverhältnissen zu lernen, angeführt. Das Argument, daß dadurch das „Familienleben“ leide, daß die Ehefrau mit einer solchen Belastung kaum einverstanden sein werde, gewinnt um so mehr an Bedeutung, als es die (häufig uneingestandene) Befürchtung bestärkt, man könne selbst dieser Belastung nicht gewachsen sein.

Relativ selten wird dagegen die Tatsache angesprochen, daß Weiterbildung den Verzicht – häufig über Jahre hinweg – auf den größten Teil der Freizeit bedeutet. Zwar werden bisweilen ausdrücklich bestimmte Freizeitinteressen (etwa Sport) als Grund dafür angegeben, warum Weiterbildung nicht in Betracht gezogen werde, aber dabei handelt es sich um Ausnahmen. Insgesamt ergab sich aus den Interviews eher der Eindruck, daß nur selten die Existenz anderer Freizeitinteressen der Weiterbildung entgegenstand.

Bei jenen Arbeitern, die sich aktiv an Weiterbildung beteiligen, fiel auf, mit welcher Selbstverständlichkeit – häufig um eines recht ungewissen Zieles willen – hohe *zeitliche Opfer* gebracht wurden. In dieser Bereitschaft wird von den Arbeitern selbst die entscheidende Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluß der Weiterbildung gesehen. Aber auch dabei befürchtet man mehr, der Ermüdung zu erliegen, physisch und nervlich nicht durchzuhalten, als durch konkurrierende Freizeitinteressen abgelenkt zu werden.

Damit ist bereits der dritte Komplex von Schwierigkeiten, die man mit Weiterbildung verbunden sieht, angesprochen, nämlich das Risiko, *nicht bis zum Ende durchzuhalten* oder das Ausbildungsziel nicht zu erreichen: Man befürchtet, es gesundheitlich nicht zu schaffen, vor allem aber den Anforderungen, die durch das Lehrprogramm wie durch die Prüfungen gestellt werden, nicht gewachsen zu sein.

„Ich habe da keine Vorstellung. Die Zeit ist noch zu kurz. Meine Frau sagt, ich soll es mit Abendkursen versuchen. Ich bin aber noch unschlüssig. Ich habe zu wenig Selbstvertrauen. Ich bin jetzt sieben Jahre aus der Schule. Da müßte was gemacht werden, daß man nicht so rauskommt aus der Schule, ich müßte ja nochmal die ganze Berufsschule lernen.“ (Einrichter, 24 Jahre, verheiratet, ohne Kind)

„Ich traue es mir nicht zu. Da müßte es Vorkurse geben, wo ich sehe, was ich kann. Wenn ich heute einen Kurs besuche, sehe ich erst nach einem Jahr, daß ich nicht mitkomme. Das wäre zu deprimierend. Die zeitliche Belastung wäre weniger schlimm. Ich habe keine Kinder.

Meine Frau arbeitet. Aber es kostet mich Überwindung, dorthin zu gehen. Die Frau redet mir immer zu. Finanziell wäre das kein Problem.“ (Einrichter, 24 Jahre, verheiratet, ohne Kinder)

„Wenn es mit AFG ginge, würde ich es mir schon überlegen. Allerdings unter der Bedingung, daß ich nach einer gewissen Zeit offen gesagt bekomme, ob ich das Ausbildungsziel erreichen werde oder nicht. Ich will nicht drei Jahre umsonst studieren. Auch unter diesen Voraussetzungen nicht.“ (Obermeister in der Versuchsabteilung, 30 Jahre, verheiratet, 1 Kind)

Als ein wesentlicher Aspekt erweist sich in diesem Zusammenhang das *Fehlen von „Auffangmöglichkeiten“* bei den meisten Kursen. Es gibt nur Bestehen oder Nichtbestehen, mit dem doppelten Risiko, nicht bis zum Ende durchzuhalten und an den Prüfungsanforderungen zu scheitern. Es gibt kein Hinführen wie in der Schule, wo ja noch wenigstens die Möglichkeit des Wiederholens besteht. Zumindest bei jenen Kursen, die formalisierte Abschlußqualifikationen vermitteln (Meisterkurs, Techniker etc.), erscheint die Teilnahme ohne Bestehen der Abschlußprüfung völlig wertlos. Soweit die Teilnahme im Betrieb bekannt sei oder unterstützt werde, wurden im Falle des Versagens noch zusätzlich negative Auswirkungen im Arbeitsbereich befürchtet. Dies gilt natürlich grundsätzlich auch für betriebliche Kurse, bei denen in jedem Fall ein Scheitern nicht geheimzuhalten wäre.

Zweifellos reflektiert sich in solchen Überlegungen auch die Tatsache, daß die traditionelle *Fremdheit* der Arbeiter „*theoretischem*“ *Lernen gegenüber* noch nicht ganz abgebaut ist. Ein Vergleich mit den Ergebnissen früherer Untersuchungen legt jedoch nahe, daß dieser Aspekt als Hindernis an der Teilnahme von Weiterbildung an Bedeutung verloren haben dürfte. Auch heute noch ist die Befürchtung, den „geistigen“ Anforderungen der Weiterbildung nicht gewachsen zu sein, häufig der Grund, warum man auf eine Beteiligung verzichtet bzw. sie überhaupt nicht in Betracht zieht.

Bei einer überraschend großen Zahl von Lehrlingen und jungen Facharbeitern zeigt sich jedoch ein gewisses „gesundes“ Selbstvertrauen in die eigene intellektuelle Leistungsfähigkeit. Zwar werden weiterreichende Weiterbildungspläne meist mit dem Zusatz: „Falls ich es schaffe“ vorgebracht, das Scheitern an den gesetzten geistigen Anforderungen erscheint aber mehr als einer unter mehreren Momenten, die in Betracht gezogen werden müssen.

Hier dürfte sich – als indirekte Folge der allgemeinen Aufklärung und insbesondere der Bildungswerbung – das Bewußtsein reflektieren, daß der Verzicht auf weiterführende Schulbildung nicht notwendigerweise Ausdruck der mangelnden eigenen „*theoretischen*“ Fähigkeit ist als vielmehr Folge äußerer Umstände (eigenes Desinteresse, äußere Hindernisse).

4. Die Verwertung von Weiterbildung

Letztlich entscheidendes Kriterium für den Wert beruflicher Weiterbildung ist, wie weit die erworbenen Kenntnisse tatsächlich in der Berufssphäre verwertbar sind und zu einem beruflichen Weiterkommen oder zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation beitragen.

Inwieweit die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen diesen Zweck tatsächlich erfüllt, beschreibt bisher nur eine Untersuchung, in der im Jahre 1968 Lehrgangsteilnehmer befragt wurden, deren Anträge auf Förderung im Rahmen des „Individuellen Förderungsprogramms“ der Bundesanstalt für Arbeit bewilligt worden waren.³⁰

Die Ergebnisse sind nur bedingt auf die heutige Weiterbildungssituation beziehbar; die Zahl der Geförderten hat seit 1964 außerordentlich stark zugenommen wie überhaupt die Teilnahme an Weiterbildung. Es kann angenommen werden, daß sich damit auch die Struktur der Weiterbildungsteilnehmer verändert hat. Vieles spricht dafür, daß mit dieser Expansion die Problematik der Verwertung von Weiterbildungsqualifikation eher noch an Umfang zugenommen haben dürfte.

Etwa vier Fünftel der befragten Lehrgangsteilnehmer gaben an, das berufliche Ziel erreicht zu haben, das sie sich 1964 vorgenommen hatten; 85% meinten, von den Kenntnissen und Fertigkeiten, die sie in dem Lehrgang erworben hatten, bei ihrer jetzigen Tätigkeit sehr viel oder ziemlich viel verwerten zu können. Nach einem von der Arbeitsgruppe entwickelten Erfolgsindex, bei dem – zumindest bei Arbeitern – auch noch die tatsächliche Positionsveränderung miteinbezogen wurde, rangierten 60% in der ersten Gruppe (Aufgestiegene, die angeben, ihr berufliches Ziel erreicht zu haben und in der Tätigkeit zur Zeit der Befragung viele der im Lehrgang erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten verwerten zu können).

Nun wurde das Förderungsprogramm zum damaligen Zeitpunkt vor allem von Selbständigen, Angestellten und abhängigen Handwerkern in Anspruch genommen; bei diesen Gruppen sind zugleich die Erfolgchancen am höchsten. Für andere Teilgruppen stellt sich die Situation deutlich ungünstiger dar: So liegt bei Technikern die Erfolgsquote nur bei 47%. Extrem niedrig liegt die Erfolgsquote bei in Großbetrieben Beschäftigten, vor allem dann, wenn der Betrieb nicht gewechselt wurde (42%).

Mit anderen Worten: Es kann angenommen werden, daß sich für jene Teilnehmer an Förderungsprogrammen, die in etwa dem in unserer Analyse angesprochenen Personenkreis entsprechen (Facharbeiter in Großbetrieben), zu einem recht beträchtlichen Teil die Beteiligung an Weiterbildung nur in unbefriedigendem Maß „ausgezahlt“ hat.³⁰

Von dieser Problematik findet sich in dem subjektiven Urteil der in der vorliegenden Untersuchung angesprochenen Arbeiter nur wenig. Grundsätzlich steht der *praktische Wert von Weiterbildung* für die ganz überwiegende Mehrheit der Arbeiter außer Zweifel, auch für jene Arbeiter, die selbst für sich Weiterbildung nicht in Betracht ziehen.

Der vorwiegend „offensive“ Charakter der Weiterbildungsmotivation konzentriert die Frage nach der Verwertung der so erworbenen Qualifikationen weitgehend auf das Problem, wie weit sie sich im „*Weiterkommen*“ auszahlen:

„Man kann auf einen Posten mit Verantwortung kommen, mit der Zeit wirkt sich das auch finanziell aus.“ (Spitzendreher, 24 Jahre, verheiratet)

„Wer sich weiterbildet, für den bestehen die besten Einsatzmöglichkeiten.“ (Einrichter, 23 Jahre, verheiratet)

Eher die Ausnahme sind Äußerungen, in denen der Wert von Weiterbildung auf das erhöhte Maß an *Sicherheit* bezogen wird:

„Wenn man dann in einen anderen Betrieb geht, dann kann man überall wieder anfangen. Man hat mehr Sicherheit, mehr Auswahl.“ (Gruppenführer, 31 Jahre, verheiratet)

Gegenüber der Einschätzung noch vor wenigen Jahren dürfte dies einen recht beträchtlichen Wandel bedeuten. Damals nannten Arbeiter auf die Frage, was sie tun könnten, um ihre Lage zu verbessern, nur selten „Weiterbildung“ als eine Möglichkeit (8%).

Fast die Hälfte sah dazu überhaupt keine Möglichkeit; ein beträchtlicher Teil betrachtete eine möglichst weitgehende Erfüllung betrieblicher Verhaltenserwartungen (also etwa „Fleiß, Pünktlichkeit“, „Verantwortungsbewußtsein“) bzw. die allmähliche Integration in das betriebliche System, d.h. längere Betriebszugehörigkeit, als die wichtigsten Voraussetzungen.

Die Möglichkeiten, selbst initiativ auf die Gestaltung der eigenen beruflichen Situation Einfluß zu nehmen, wurden gering eingeschätzt; am ehesten erschienen ein Arbeitsplatzwechsel oder zusätzliche Nebenarbeiten noch als Chance zur „Verbesserung“.³² „Für die Mehrheit der befragten Arbeiter ist der Aufstieg im Betrieb also nicht eine Frage der persönlichen „Leistung“, wie es der bürgerlichen Auffassung entspricht, daß der Tüchtige sich durchsetze ...“³³

Zumindest bei den jüngeren Facharbeitern scheint sich also in den letzten Jahren eine recht weitgehende *Umorientierung* vollzogen zu haben. So geben, darüber befragt, welche persönlichen Eigenschaften im Leben am wichtigsten für den Erfolg seien, 68% der jüngeren Facharbeiter (ähnlich bei Angestellten und Beamten) an, gute Aus- und Schulbildung seien dafür entscheidend; bei den ungelerten und angelernten Arbeitern waren dies nur 41%. Sie betonten dagegen „konservative“ Eigenschaften, wie Sparsamkeit, geordnete Lebensführung, Bescheidenheit, Gesundheit, Fleiß und Arbeitsamkeit und gutes Aussehen, stärker.³⁴

Auch in der gegenwärtigen Untersuchung wurde die Frage gestellt, was man tun könne, um seine Lage zu verbessern. Ganz überwiegend wurde Weiterbildung als ausschlaggebend bezeichnet:

„Um heute weiterzukommen, muß man Schulen besuchen oder z. B. die Meisterprüfung machen.“ (Einrichter, 23 Jahre, verheiratet)

„Um seine Lage verbessern zu können, muß man sich durch Schulen und Abendkurse usw. beruflich weiterbilden.“ (Vorarbeiter, 49 Jahre, verheiratet)

„Man könnte Abendschule machen, Mittlere Reife, dann Meisterprüfung.“ (Spitzendreher, 24 Jahre, verheiratet)

In dieser fast ausschließlichen Nennung der Weiterbildung als einem für das Weiterkommen ausschlaggebenden Instrument drückt sich eine grundsätzlich neue Haltung aus: Aufstieg wird nicht mehr passiv „erwartet“, sondern man glaubt, ihn aktiv, durch *eigene Einflußnahme*, wenigstens mitbestimmen zu können. Zumindest für die jüngeren Arbeiter kürfte sich damit das Verhältnis zu ihrer eigenen „Karriere“ innerhalb weniger Jahre erheblich geändert haben.

Selbst von älteren Arbeitern mit einer mehr traditionellen Grundorientierung, die ihr persönliches Weiterkommen wesentlich von ihrem betrieblichen Wohlergehen abhängig sehen und die für sich selbst Weiterbildung kaum in Betracht ziehen, wird häufig betont, daß man weiterkommen könne, wenn man sich durch zusätzliche Ausbildung weiterqualifiziere.

Die *positive Einschätzung der Verwertbarkeit* von Weiterbildungsabschlüssen wird von der Mehrheit der Arbeiter geteilt, gleichgültig ob sie selbst an Weiterbildung denken oder nicht. Der Verwertungsaspekt stellt also nicht mehr eine Barriere oder ein Entscheidungskriterium für die Teilnahme an Weiterbildung dar.

Eine deutliche Veränderung gegenüber den Befunden früherer Untersuchungen ergab sich auch bei der Einschätzung der *Aufstiegsmöglichkeiten*. Diese wurden wesentlich optimistischer eingeschätzt als früher. Die Vorarbeiter- und Meisterpositionen werden nicht mehr als hauptsächliche (und wegen ihrer begrenzten Zahl auch nur beschränkt zugängliche) Aufstiegspositionen angesehen, zumindest nicht von jüngeren Arbeitern. Wie weit man inner- oder außerhalb des Betriebes weiterkommen kann, erscheint fast durchweg davon abhängig, ob man durch Weiterbildung zusätzliche Qualifikationen erwirbt, wobei darunter meist formale Bildungsabschlüsse verstanden werden.

Umgekehrt wird aus dem Mangel an Bereitschaft zur Weiterbildung auch das Fehlen von Aufstiegsmöglichkeiten abgeleitet.³⁵ Zwangsläufig gewinnt die Weiterbildung in dieser Konzeption zentrale Bedeutung als *Instrument der Positionszuweisung*.

Der Verwertungsaspekt erscheint nicht nur für eindeutig positionsbezogene Weiterbildungsabschlüsse – etwa die Meister- oder Technikerprüfung – unproblematisch, sondern auch für die allgemeinen Abschlüsse – etwa Mittlere Reife. Aus der Bedeutung, die Bildungsabschlüssen *generell* zugemessen wird, wird die Verwertbarkeit *aller* Bildungsabschlüsse abgeleitet.

Großes Gewicht wird dabei formalen, allgemein anerkannten Abschlüssen zugeschrieben. Es geht nicht so sehr um den Inhalt als um die formale Qualifikation, die eine Weiterbildungsveranstaltung vermittelt.³⁶ *Formale Abschlußbescheinigungen* werden als Voraussetzung für die Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt angesehen. Bei einer Bestätigung über den erfolgreichen Abschluß eines rein betrieblichen Weiterbildungskurses ist das meist in sehr viel geringerem Ausmaß der Fall; ihr Marktwert ist also entsprechend niedriger. Auf solche formalen Abschlußbedingungen wird recht großer Wert gelegt, zum Teil selbst dann, wenn die konkreten Zukunftspläne eindeutig auf den Betrieb bezogen sind. Andernfalls, so befürchtet man, könne der Betrieb beim späteren Einsatz beliebig mit einem verfahren, ohne daß man die Möglichkeit habe, dem etwas entgegenzusetzen. Hier drückt sich – vor allem wohl wieder bei jüngeren Arbeitern – ein gewisses Gefühl für die daraus möglicherweise resultierende Machtasymmetrie aus wie das Bestreben, dieser zu begegnen.

So wenig Bedenken im allgemeinen gegen die Inanspruchnahme der *staatlichen Förderungsleistungen*, insbesondere der im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes vorgesehenen, bestehen – eine materielle *Unterstützung durch den Betrieb* wird häufig abgelehnt. Man stößt sich an den Auflagen, die in der Regel bei solchen Hilfeleistungen als mehr oder minder selbstverständlich vorausgesetzt werden: etwa eine längerfristige Verpflichtung, das Unternehmen nicht zu verlassen. Selbst wo solche Auflagen nicht bestehen oder nicht unterstellt werden, genügt schon die mit der Inanspruchnahme betrieblicher Unterstützung verknüpfte moralische Verpflichtung, um dieser reserviert zu begegnen. Man will nicht in seiner Freizügigkeit und in der Verfügung über die Verwertung der neuerworbenen Qualifikationen eingeschränkt sein. Dafür ist man bereit, beträchtliche materielle Opfer und Unannehmlichkeiten in Kauf zu nehmen.

Dieses Prinzip wird bisweilen mit einer fast widersinnig scheinenden Konsequenz verfolgt. So wurde zum Teil auf die Inanspruchnahme an sich zugänglicher betrieblicher Unterstützung auch dann noch verzichtet, wenn die Weiterbildung explizit auf eine längerfristige Verwertung innerhalb der gegenwärtigen Arbeitsstelle hin unternommen wurde und somit eigentlich einer Verpflichtung für einige Jahre nichts hätte entgegenstehen sollen.

Hinter dieser *Betonung der formalen Unabhängigkeit* steht zweifellos ein grundsätzliches Mißtrauen gegenüber den Intentionen des Betriebs, vor allem aber das Bewußtsein, daß man mit einer solchen Verpflichtung über die Verwertung der neuen Qualifikationen nicht mehr selbst bestimmen könne, daß es dann dem Betrieb überlassen bleibe, wie weit er diese honoriere.

Sicher spielt als Grund der Nichtinanspruchnahme betrieblicher Förderung noch ein anderes Moment eine Rolle: Überall dort, wo der Besuch einer Weiterbildungsveranstaltung mit einer Prüfung abschließt, beinhaltet das damit verbundene Risiko die Gefahr einer *negativen Rückwirkung auf die betriebliche Stellung*, die man unter allen Umständen vermeiden möchte. So kommt es relativ häufig vor, daß man die eigenen Weiterbildungsbemühungen im Betrieb geheim hält, um nicht im Falle eines *Scheiterns* vor den Kollegen und den Vorgesetzten bloßgestellt zu sein.

Andererseits bedeutet diese Einstellung auch, daß aus dem Erwerb von Qualifikationen durch Weiterbildung zumeist keine *Anrechte* abgeleitet werden. Dies gilt sowohl für Facharbeiter, die Weiterbildung sozusagen auf eigene Faust betreiben, ohne Anregung durch den Betrieb, wie auch für jene, die sich der Weiterbildung nur als für die Besetzung einer bestimmten Position notwendige Vorstufe unterziehen. *Weiterbildung* wird sozusagen *als privates Unterfangen* betrachtet, dessen Risiko man auch selbst voll zu tragen habe. Allerdings bleibt die Auseinandersetzung mit diesem Aspekt weitgehend abstrakt, weil ja, wie bereits festgestellt, die Verwertung der Weiterbildungsqualifikation als unproblematisch angesehen wird. Wer auf *betriebliche Anregung* eine Weiterbildung unternimmt, vertraut mehr oder minder fest darauf, daß diese vom Betrieb auch entsprechend honoriert werde. Wo Weiterbildung auf eigene Initiative zurückgeht, findet sich nicht selten ein naiver Glaube, daß sozusagen automatisch auch der Zugang zu entsprechenden Positionen dadurch eröffnet werde.

Dies schließt natürlich nicht aus, daß es zu recht ausgeprägter *Unzufriedenheit* führt, wenn Weiterbildung sich nicht in der erwarteten Verbesserung niederschlägt. Dies gilt etwa für jene Facharbeiter, die aus eigener Initiative einen Meisterkurs absolvierten, ohne dann eine Meisterposition zu bekommen. Die Unzufriedenheit richtet sich jedoch eher darauf, daß man sich gegenüber anderen, für weniger qualifiziert gehaltenen Kollegen benachteiligt fühlt, als auf die Situation, in der der Erwerb von Qualifikationen durch Weiterbildung als einzige Möglichkeit erscheint, selbst initiativ das eigene Fortkommen zu beeinflussen, ohne daß man eine adäquate Möglichkeit hätte, die spätere Verwertung der Qualifikationen selbst zu bestimmen.

5. Der instrumentelle Bezug zur Weiterbildung

In allgemeinen Überlegungen zur Situation der Arbeiter in unserer Gesellschaft und zu kollektiven Verhaltensmerkmalen wie auch in speziellen Auseinandersetzungen mit der Tatsache des verhältnismäßig geringen Anteils von Kindern aus Arbeiterfamilien an der weiterführenden Bildung wird immer wieder das Argument der sogenannten „*Bildungsfeindlichkeit*“ von Arbeitern diskutiert.

In ihrer traditionellen Form unterstellt diese Formel einmal, daß Arbeiter aufgrund ihrer Erziehung und Lebenssituation Bildung als Wert – ganz im Gegen-

satz zu bürgerlichen Gruppen – gering schätzen, und zum anderen, daß darüber hinaus Arbeiter im allgemeinen auch nicht erkennen, welche mögliche Bedeutung weiterführende Bildung für ihre Berufs- und Lebenschancen hat.

Schon relativ früh konstatierte jedoch beispielsweise Grimm in einer empirischen Untersuchung, „daß die Arbeiter – unabhängig von ihrer jeweiligen Aufstiegsdefinition – die weiterführenden Schulen als zentrales Aufstiegsmedium erkennen.“³⁷

Da Grimm weiter feststellt, „daß die Mehrzahl der Befragten davon überzeugt ist, daß heute jeder die Möglichkeit hat, das zu werden, was er gern möchte“, sieht sie sich mit dem Problem konfrontiert, die Diskrepanz zwischen „positivem Vorurteil und offenkundiger Bildungsabstinenz“ zu klären.

Die Erklärung wird in der weitgehenden „Unbewußtheit der eigenen Aufstieghemmnisse“ gesehen. Dabei handelt es sich „vornehmlich um immaterielle Hemmnisse, die sich mittlerweile in der Aufstiegsforschung auch als die gravierendsten Aufstiegsbarrieren“ erwiesen hätten.³⁸

„Die von dem überwiegenden Anteil der Arbeiter vertretene Auffassung von der Gleichheit der Startchancen weist zunächst einmal auf die Unbewußtheit der eigenen schichttypischen Aufstiegs- und Bildungshemmnisse hin, die dem Bildungsaufstieg von Arbeiterkindern entgegenstehen. Der Glaube an die Gleichheit der Startchancen läßt zum anderen vermuten, daß die Mehrzahl der Arbeiter speziell zur Normenwelt der noch weitgehend „bürgerlich“ geprägten höheren Schule eine relativ große Distanz besitzt.“³⁹

Grundsätzlich wird hier schon deutlich, daß die Bildungsabstinenz der Arbeiter, sei sie auf die Bildungspartizipation ihrer Kinder, sei sie auf ihr eigenes Verhalten bezogen, weniger in der grundsätzlichen Fremdheit der Arbeiter dem praktischen Wert von Bildung gegenüber zu suchen ist, als in ihrer sozialen Distanz zu den Institutionen höherer Bildung, einer „Fremdheit“, die ihrerseits wieder sicher entscheidend auch mit der „mittelständischen“ Ausrichtung des Schul- und Universitätssystems in Zusammenhang steht.

Von zentraler Bedeutung für die Erklärung der Entstehung der sog. „Bildungsabstinenz“ der Arbeiter muß die Tatsache sein, daß Arbeitern die Instrumentalisierungsbasis fehlte, die es ihnen ermöglicht hätte, Bildung, von deren Wert auch sie unmittelbar überzeugt waren, als für die eigene Lebensplanung einsetzbar zu sehen.

Für die Diskussion der gegenwärtigen Weiterbildungssituation stellt sich diese Frage verschärft: Wir hielten im letzten Absatz fest, daß die positive Einschätzung der Verwertbarkeit von Weiterbildungsabschlüssen von der Mehrheit der Arbeiter geteilt wird, gleich, ob sie selbst an Weiterbildung denken oder nicht. Der Verwertungsaspekt stellt also demnach offensichtlich nicht mehr ein zentrales Entscheidungskriterium gegen die Teilnahme an Weiterbildung dar. Es gilt

somit, nun zu klären, wie weit die gegenwärtige Weiterbildungssituation für Arbeiter jene Instrumentalisierungsbasis schafft, die als Grundlage für eine „*Umsetzung*“ der generellen Anerkennung des Werts – und insbesondere auch der sozialen Bedeutung – von Bildung in konkrete Berufs- und Lebensplanung, also für eine gezielte Weiterbildungsaktivität, notwendig ist.

Diese Auseinandersetzung hat zunächst einmal bei den Gründen, die das Entstehen der Bereitschaft zur Weiterbildung *verhindern*, anzusetzen. Es muß davon ausgegangen werden, daß trotz der raschen Entwicklung des Weiterbildungsbeereichs auch heute für die überwiegende Mehrheit der Arbeiter Weiterbildung durchaus keine Selbstverständlichkeit ist. Vor der Analyse des instrumentellen Bezugs von Arbeitern zu Weiterbildung soll daher diskutiert werden, wie weit das Fehlen eines instrumentellen Bezugs für das mangelnde Interesse an Weiterbildung bestimmend ist.

Grundsätzlich lassen sich die Gründe für ein Fehlen von Weiterbildungsabsichten auf drei Dimensionen beziehen:

- o Es fehlt eine *Zielperspektive*, auf die Weiterbildung als Instrument zu beziehen wäre (d.h. man ist mit der gegenwärtigen Arbeitssituation zufrieden, diese wird nicht als grundsätzlich korrektur- oder veränderungsbedürftig angesehen; der Facharbeiter strebt z.B. keine andere, gehobene Position an; es besteht kein Problembewußtsein in bezug auf Qualifikationserhaltung).
- o Es wird kein instrumenteller Bezug zwischen den angestrebten *Zielen und Weiterbildung* gesehen (man strebt zwar eine andere Position an – etwa eine Bürotätigkeit – oder ist sich bewußt, daß zusätzliche Qualifikationen ein zusätzliches Maß an Sicherheit vermitteln, sieht aber Weiterbildung nicht als sinnvolles Mittel zur Erreichung dieser Ziele).
- o Der Gedanke an Weiterbildung, der an sich aus der Zielperspektive heraus nahegelegt wird, verbietet sich durch die Einschätzung der *Schwierigkeiten*, die mit der Teilnahme an Weiterbildung verbunden werden (man möchte an sich „weiterkommen“, schließt aber den Gedanken an Weiterbildung wegen der damit verbundenen Belastung des Familienlebens oder der finanziellen Schwierigkeiten aus).

In der bereits angeführten Befragung verheirateter männlicher Arbeitnehmer durch Infratest wurden jene 70%, bei denen keinerlei Weiterbildungsabsichten festzustellen waren, gefragt: „Welcher dieser Gründe spricht für Sie persönlich gegen eine Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen?“; gleichzeitig wurden sie mit einer Liste von Vorgaben konfrontiert.⁴⁰

Am häufigsten wurde das Alter als Grund angeführt (38%); eine zweite Gruppe von Argumenten bezieht sich auf die fehlende Notwendigkeit von Weiterbildung (Ich sehe für mich keinen Sinn darin, ist für mich nicht notwendig: 16%; ich lerne in meinem Beruf genügend; ich habe in meinem Beruf genügend Weiterbil-

dung: 10%; der Zeitaufwand, den man dafür aufwenden muß, lohnt sich nicht: 3%). Eine dritte Gruppe bezieht sich auf die besonderen Belastungen, die den Gedanken an Weiterbildung ausschließen (Ich bin tagsüber zu sehr beansprucht, so daß ich mich am Abend nicht mehr genügend konzentrieren kann: 18%; ich habe dazu keine Zeit: 15%; ich muß mich am Abend erholen: 10%; ich kann mir das finanziell nicht leisten: 4%). 5% verweisen auf ihre fehlende Vorbildung, 10% meinen, es fehlten am Ort geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Ergebnisse der Infratest-Untersuchung sind in diesem Zusammenhang eher irreführend, da in den vorgegebenen Antwortkategorien zwischen den verschiedenen Dimensionen nicht explizit unterschieden wurde bzw. dem Nebeneinander verschiedener Antwortkategorien der notwendige Filterungsprozeß fehlt, der gewährleistet, daß zunächst das Vorhandensein von Zielen festgestellt wird und erst dann in darauffolgenden Schritten der instrumentelle Bezug von Weiterbildung auf diese Ziele bzw. die spezifische Bedeutung der Belastung und Schwierigkeiten untersucht wird. Hieraus läßt sich weitgehend das große Gewicht, das diesen Schwierigkeiten und Belastungen zugemessen wird, erklären.

Es liegt nahe, sich zunächst auf die objektiven und auch durchaus zutreffenden Belastungen zu beziehen, ehe man den Wert der Weiterbildung grundsätzlich in Frage stellt. Andererseits dürfte die Tatsache, daß man die Bedeutung solcher Belastungen sehr betont, doch darauf hindeuten, daß, wenn auch noch sehr abstrakt, der Weiterbildung ein gewisser grundsätzlicher instrumenteller Wert nicht mehr abgesprochen wird.

Das in unserer Untersuchung erhobene qualitative Material kann eher Aufschluß über die Bedeutung der verschiedenen Dimensionen geben, wobei hier allerdings zu bemerken ist, daß aufgrund der einseitigen Auswahl unserer Befragten mangelnde Weiterbildungsabsichten bei nur wenigen zu erwarten waren.

So dürfen die im folgenden formulierten „Befunde“ nur als sehr vorsichtig zu wertender Hinweis auf mögliche Tendenzen und Zusammenhänge verstanden werden.

- a) Für den wohl größten Teil der älteren sowie für einen beträchtlichen Teil der mittleren Jahrgänge dürfte gelten, daß weitgehend *Ziele fehlen*, die eine Weiterbildungsbeteiligung nahelegen würden. Man hat sich damit abgefunden, für den Rest seines Lebens Arbeiter zu bleiben oder bestenfalls in einer Vorarbeiter- oder Einrichterposition aufzusteigen, was aber nicht die Notwendigkeit von Weiterbildung beinhalten würde. Das Problem der Qualifikationserhaltung wird kaum bewußt erfahren, sondern auf die Erhaltung der körperlichen Leistungsfähigkeit bezogen. Weiterbildung muß in diesem Zusammenhang weitgehend irrelevant bleiben.
- b) Die Gruppe derjenigen, die zwar weiterbildungsrelevante *Ziele* haben, sie jedoch *nicht in Bezug zur Weiterbildung* setzen, dürfte insgesamt relativ klein sein und vor allem die mittleren Jahrgänge umfassen. Selten werden die Auf-

stiegspositionen angestrebt, bei denen heute de facto bestimmte Weiterbildungsqualifikationen vorausgesetzt werden, ohne daß dies von den Befragten realisiert würde. Häufiger dürfte das Streben nach zusätzlicher Sicherheit (durch höhere Qualifikation) sein, ohne daß dies zur Weiterbildung in Bezug gesetzt würde.

- c) Die Gruppe derjenigen, die zwar ein gewisses allgemeines Bewußtsein haben, daß Weiterbildung für die individuellen Ziele nützlich und erstrebenswert sein könnte, jede konkrete Auseinandersetzung jedoch in Anbetracht der damit verbundenen *Belastungen* aufgeben, dürfte vor allem jüngere Arbeiter umfassen. Hier zeigen sich deutlich Diskrepanzen zwischen den Zielen und den Hoffnungen, diese zu realisieren.^{4 1}

Der im folgenden unternommene Versuch, dort, wo ein aktives Interesse an Weiterbildung besteht, den instrumentellen Bezug zu charakterisieren, geht von der jeweils damit verbundenen *Zielorientierung* aus.

Auf dem Hintergrund der Ergebnisse unserer Erhebung liegt eine Differenzierung instrumentellen Bezugs von Arbeitern in vier Typen nahe:

- a) *Positionsorientierte Weiterbildung*: Die Absicht, sich weiterzubilden, wird klar bestimmt von einer angestrebten Position, die auf anderem Wege nur schwer oder nicht erreichbar erscheint. (Etwa eine bestimmte berufliche oder hierarchische Position. Dabei kann es sich um eine vom Betrieb in Aussicht gestellte Position handeln, deren Besetzung explizit von gewissen formalen Qualifikationen abhängig gemacht wird – typischerweise etwa bei der Besetzung von Meisterpositionen; oder aber um eine Position in anderen Betrieben, für die man sich mit zusätzlichen Qualifikationen bessere Chancen ausrechnet.)
- b) *Abschlußorientierte Weiterbildung*: Der durch die Weiterbildung zu erreichende formale Abschluß (etwa Mittlere Reife, Techniker, Meisterprüfung etc.) wird als ein Wert betrachtet, mit dem sich mehr oder minder automatisch der Anspruch auf eine entsprechende, jedoch noch nicht konkretisierte Position verbindet. Als das eigentliche „Ziel“ erscheint also zunächst ein bestimmter formaler Qualifikationsnachweis; wie sich dieser dann verwerten läßt, erscheint als sekundäres Problem bzw. es wird als mehr oder minder selbstverständlich angenommen, daß er sich „lohnend“ verwerten läßt.
- c) *Bildungsorientierte Weiterbildung*: Der Inhalt der Weiterbildung stellt sozusagen einen Wert an sich dar; der rein praktische Aspekt, sei er auf eine bestimmte Position oder den formalen Abschluß bezogen, rückt in den Hintergrund; Weiterbildung gewinnt den Charakter von „Bildung“ als Teil der „Persönlichkeitsentwicklung“.
- d) *Interessenorientierte Weiterbildung*: Sie wird von persönlichem, sozusagen privatem Sachinteresse bestimmt. Sie steht durchaus in Bezug zur beruflichen

Sphäre, wird aber nicht als Instrument der beruflichen Entwicklung aufgefaßt.

Der Versuch einer Quantifizierung der Verteilung der verschiedenen Grundhaltungen zur Weiterbildung muß aufgrund der unzulänglichen Materialbasis unterbleiben; sie können hier nur auf bestimmte typische Situationen hin interpretiert werden.

Zu a):

Die *positionsorientierte Grundhaltung* dürfte wohl bei jenen, die die Absicht zur Weiterbildung tatsächlich ausführen, überwiegen, vor allem dort, wo vom Betrieb die Voraussetzungen für die Besetzung bestimmter Positionen fest definiert sind, wo klare Berufswege vorgezeichnet und die Verwertungschancen eindeutig transparent sind. Tendenziell bedeutet dies, daß die positionsorientierte Grundhaltung zunächst einmal besonders häufig dort zu finden ist, wo für die traditionellen Aufstiegspositionen für Arbeiter formalisierte Zugangswege geschaffen wurden (Meisterprüfung, Refa-Prüfung).

Zugleich dürfte tendenziell gelten, daß die positionsorientierte Grundhaltung vor allem dort besteht, wo die Verwertungsbedingungen der Weiterbildungsqualifikation stark vom Betrieb bestimmt werden (wiederum typischerweise bei der Besetzung der traditionellen Aufstiegspositionen für Arbeiter).

Seltener findet sich der positionsorientierte Bezug zur Weiterbildung dann, wenn diese explizit unter dem Aspekt der Umgehung des betrieblichen Qualifizierungsmonopols betrieben wird.

Zu b):

Besonders relevant für die „neue“ Weiterbildungssituation erscheint die *abschlußorientierte Grundhaltung*. Sie war besonders dort zu finden, wo einer allgemeinen Unzufriedenheit mit den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben nur geringe Hoffnung auf einen direkten innerbetrieblichen Aufstieg gegenüberstand. Die Weiterbildung wird also mit dem Ziel betrieben, die Barrieren, mit denen man sich als Arbeiter im Industriebetrieb konfrontiert sieht, zu überspringen.

Besonders bei jüngeren Arbeitern findet sich diese Grundhaltung, vor allem dann, wenn ein weiterführender Bildungsweg während der Schulzeit ursprünglich einmal ins Auge gefaßt, aber nicht eingeschlagen oder zum Abschluß gebracht worden war. In diesen Fällen dürfte abschlußorientierte Weiterbildung unter dem Aspekt einer nachträglichen Korrektur von Versäumnissen während der Schul- und Jugendzeit betrieben werden. Diese Gruppe der Abschlußorientierten dürfte deshalb für die gegenwärtige Situation der Weiterbildung besonders typisch sein.

Es kann vermutet werden, daß es sich hierbei um eine Form der Beziehung zur Weiterbildung handelt, die unter Arbeitern noch relativ neu ist. In der Vergangenheit, noch bis vor wenigen Jahren, dürfte Weiterbildung, wenn sie von

Arbeitern betrieben wurde, fast durchweg unter einer klar fixierten instrumentellen Zielsetzung gestanden haben.

Dafür spricht die Wahl der Weiterbildungskurse – vorwiegend Abschlüsse, bei denen der Verwertungsbezug verhältnismäßig eindeutig vorgegeben war (etwa Meister- oder Refa-Prüfung) –; dafür spricht auch, daß diese Abschlüsse überwiegend im Hinblick auf eine bestimmte Stelle angestrebt wurden. (So dürfte erst in letzter Zeit die Zahl jener Arbeiter gestiegen sein, die eine Meisterprüfung ablegten, ohne die Aussicht zu haben, nach absehbarer Zeit in eine Meisterposition aufzurücken). Dafür spricht schließlich auch, daß früher nur selten „weiterführende“ Abschlüsse, deren Verwertungsbezug allgemeiner und weniger eindeutig vorgezeichnet war, Ziel der Weiterbildung von Arbeitern waren.

Die Abschlusorientierung vieler Arbeiter, die heute Weiterbildung beabsichtigen oder schon betreiben, ist insofern charakteristisch für die gegenwärtige Situation, als sie als logische Konsequenz der Erwartungen – vielfach überhöhter Erwartungen – an das Bildungssystem, bei gleichzeitiger Intransparenz der Verwertungsbedingungen von formalen Ausbildungsqualifikationen, verstanden werden kann. Symptomatisch für das spezifische Verhältnis von Arbeitern zur Weiterbildung erscheint die „Abschlusorientierung“ auch insofern, als die Motivation von Arbeitern, sich weiterzubilden, nicht – wie in anderem Zusammenhang deutlich wurde – durch spezifische Karrieremuster bestimmt wird; ausschlaggebend ist das wesentlich allgemeinere Bestreben, durch „Aufstieg“ negative, mit der gegenwärtigen Arbeit verknüpfte Attribute gegen angenehmere einzutauschen. Unter diesen Bedingungen kann sich Abschlusorientiertheit zu „Abschlusgläubigkeit“ steigern.

Angesichts der Undurchsichtigkeit der Verwertungsbedingungen von Ausbildungsqualifikationen dienen die Bedingungen der Vergangenheit (bzw. diese, so wie sie sich dem Arbeiter in der Vergangenheit darstellten) als Orientierungsbasis: Gewisse formale Bildungsabschlüsse (wie etwa Mittlere Reife, Abitur, Fach- oder Hochschulabschlüsse) ziehen, so meint man, mehr oder minder selbstverständlich die Beschäftigung auf einem „entsprechenden“ Niveau auch durch angenehmere Arbeitsbedingungen, interessantere Arbeitsinhalte und höheres Prestige von der jetzigen unterscheidet. Auch die zuweilen „naiv“ anmutende Abschlusgläubigkeit von Arbeitern muß auf dem Hintergrund der Erfahrung der Berufswelt durch die Arbeiter gesehen werden: die große Bedeutung formaler Qualifikationen für die Berufschancen einzelner, ohne daß im konkreten Fall immer einsehbar ist, worin die „Mehrleistung“ besteht. Der diffusen Hochwertung von „Abschlüssen“ im Beschäftigungssystem entspricht die „Abschlusgläubigkeit“ der Arbeiter.

zu c):

Relativ selten fanden sich in den Gesprächen Äußerungen, die auf ein Konzept der Weiterbildung als „Persönlichkeitsbildung“ schließen ließen. Das überrascht nicht, handelt es sich doch um ein Orientierungsmuster, das einer gewissen Entlastetheit von konkreten Arbeitsanforderungen bedarf, die in aller Regel nur

durch den materiellen und sozialen Hintergrund eines bürgerlichen Elternhauses gewährt wird.

zu d):

Selten ist auch eine *interessenbezogene Einstellung* zur Weiterbildung, die diese entweder als Hobby betrachtet oder unter dem Motto, „Schaden kann es ja nicht“, eben mitnimmt. Dazu fehlt wiederum die Entlastetheit der persönlichen Situation, dazu ist auch die Konkurrenz durch andere Weiterbildungsziele groß. Zudem fehlt die traditionelle Vertrautheit mit „Bildung“, um diese als Hobby betreiben zu können.

Wir können die relative Häufigkeit der „Abschlußorientiertheit“ einerseits, das weitgehende Fehlen der Auffassung von Weiterbildung unter dem Aspekt der „Persönlichkeitsbildung“ und/oder des Hobbys andererseits als die eigentliche Besonderheit des Verhältnisses der Arbeiterschaft zur Weiterbildung sehen. (Es fehlen allerdings vergleichbare Materialien, die ein Urteil darüber erlauben würden, inwiefern die Grundhaltung zur Weiterbildung in anderen Berufsgruppen anders strukturiert ist. Vieles spricht jedoch für die Vermutung, daß die Verteilung der Einstellungen bei qualifizierten Angestellten anders ist, vor allem, daß sich bei ihnen die eigentliche „Abschlußorientiertheit“ seltener findet.)

Beispiele:

Beispiel für positionsorientierte Weiterbildung:

Stellvertretender Meister, 27 Jahre, verheiratet, 1 Kind

Nach dem Besuch der Volksschule bis zur 8. Klasse wählt er die Lehre als Maschinenschlossler. „Auf der Schule hatte ich irgendwie die Idee, so etwas wie Mechaniker zu werden. Eine Zeitlang wollte ich Feinmechaniker werden, aber dann hat man mir abgeraten, wegen meiner groben Hände.“ Sein Vater, Vorarbeiter beim Straßenbau, berät ihn: „Der hat mir gesagt, in einem Betrieb zu arbeiten, ist besser als im Straßenbau, man hat sein Dach über dem Kopf. Er war sehr dafür, daß ich einen Beruf erlerne. In der Schule wurde da wenig Einfluß darauf genommen.“

Auf den Maschinenschlosslerberuf wird er durch die Berufsberatung aufmerksam. „Ich habe mir die Berufe schildern lassen, ich hatte ja damals keine Ahnung, was sie bedeuten. Ich habe mich dann bei verschiedenen Firmen umgeschaut, das hat mir mein Vater gesagt, daß ich das tun solle. Ich habe in drei Betrieben die Aufnahmeprüfung gemacht. Das war aber alles nicht, weil ich schon eine Ahnung hatte, was ich wollte, sondern ganz spontan. Damals hatte man ja überhaupt keine Ahnung, was ein Maschinenschlossler ist.“

Mit der Berufswahl ist er grundsätzlich zufrieden, der Abschluß der Mittleren Reife wäre vielleicht besser gewesen, „aber damals war das finanziell nicht möglich“, stellt er ohne Bedauern fest.

Heute würde er denselben Beruf wieder ergreifen, „aber dann gleich den Ingenieur versuchen, um dann in einem großen Betrieb Abteilungsleiter oder so was ähnliches zu werden, also ein bißchen weiterzukommen.“

Als einen Fehler bezeichnet er es allerdings, nach der Lehrzeit mit dem Lernen aufgehört zu haben: „Nach der Lehrzeit legt man ja einfach die Bücher weg, man will dann nichts mehr lernen. Das ist ein Fehler, der immer wieder gemacht wird, daß man sich nicht weiterbildet. Man soll dranbleiben, sonst wird die Lücke zu groß. Aber man will dann möglichst schnell Geld verdienen, keine Bücher mehr sehen. In 8 Tagen findet da praktisch ein grundsätzlicher Wandel statt. Schließlich ist man auch nur 18 Jahre, im Fliegelalter, da hat man andere Interessen, später spürt man das aber. Das habe ich dann später bei der Meisterprüfung gemerkt, die jüngeren Kollegen taten sich da leichter, die nicht so lange von der Schule weg waren.“

Diesen Meisterkurs hat er auf Anregung seines früheren Meisters gemacht. „Der sagte, wenn ich weg bin, dann kommst Du dran. Er hat mich direkt dazu überredet.“

Er absolvierte also den Meisterkurs als Voraussetzung, um die Meisterstelle zu bekommen. Ausschlaggebend dafür, daß er so weit gekommen ist, hält er allerdings etwas anderes: „Man muß selbst Interesse zeigen, Leistung bringen. Dann muß sich natürlich im Betrieb eine Chance bieten. Wenn kein Platz frei ist, dann geht es nicht. Man kann sich informieren, ob etwas frei ist, Fühler ausstrecken, z.B. als Einrichter, aber entscheidend ist doch, wie man sich bewährt. Ich sehe es ja selbst an meinen Leuten, so an Kleinigkeiten ... Entscheidend ist, wer so als Arbeiter auch kleine Arbeiten nebenher übernehmen will, der selbständig arbeiten kann, der sich anstrengt.“

Diese eher „konservative“ Anschauung von seiner Qualifizierungsbasis verschließt ihm aber nicht den Blick auf die Notwendigkeit, sich in Zukunft weiterzubilden, um den Anforderungen seiner Position gerecht zu werden. Er hat vor, einen Elektronikkurs für Anfänger zu besuchen. „Mehr Maschinen werden jetzt elektronisch gesteuert, da muß man mitreden können, muß sich für Neuerungen interessieren. Wenn man etwas für seine Weiterbildung tut, kann man da mit 50 Jahren auch noch mithalten, sonst ist man natürlich überholt.“

Der instrumentale Wert der Weiterbildung, wie er sich bei der Erreichung der Meisterposition erwiesen hat, läßt ihn auch deren Wert als Instrument der präventiven Qualifikationserhaltung sehen.

Daß er es über die Meisterposition hinaus noch weiterbringen wird, glaubt er nicht, und wieder stellt er einen Bezug zur Weiterbildung her: „Für mich ist das dann das Ende, mehr ist nicht drin. Das nächste wäre dann der Ingenieur, dazu brauche ich aber die Mittlere Reife, das ist zuviel für mich. Ich will jetzt nicht wieder auf Jahre hinaus jeden Abend weg sein, außerdem traue ich es mir auch nicht zu.“

Beispiel für abschlussorientierte Weiterbildung:

Automateneinrichter, 21 Jahre, unverheiratet.

Sein Vater ist Abteilungsleiter in einer Stanzerei, war ursprünglich Maschinenschlosser und hat dann die Meisterprüfung gemacht. Seine Mutter leitet eine Filiale einer Kleiderfabrik.

Nach dem Besuch der Volksschule machte er den Versuch, die Mittlere Reife zu schaffen, ging dann, als er eine Klasse wiederholen mußte, ohne Abschluß ab. „Meine Eltern haben mich beeinflußt, damals die Schule zu verlassen, ich durfte nicht wiederholen.“

Über das Arbeitsamt erhielt er eine Lehrstelle bei der gegenwärtigen Firma. „Der Vorschlag, Automatenrichtiger zu machen, kam von denen, ich wußte gar nicht recht, was das war.“ Die Berufswahl erfolgte somit relativ zufällig. Die Lehre machte ihm aber nur wenig Spaß, mit seinen Lehrlingskollegen verstand er sich nicht so recht. Zwischendurch arbeitete er einmal drei Wochen im Büro, „da konnte ich mich mit den Leuten ganz anders unterhalten ... die haben andere Themen, nicht nur immer Sex wie der Arbeiter, aber ich habe selbst gespürt, daß ich da kaum Kontakt zu denen habe ... irgendwo gehörte ich doch nicht dazu.“

So ging er schon nach einem Jahr in die Abendschule, um doch noch die Mittlere Reife nachzumachen. „Eindreiviertel Jahr bin ich jeden Tag um 5 Uhr nach der Arbeit nach B. gefahren, kam erst um halb neun Uhr zurück. Da habe ich Lernen gelernt.“

Jetzt möchte er noch ein Jahr auf die Fachoberschule, um dort Maschinenbau zu lernen, dann eventuell auf eine Fachhochschule, um dort zu studieren, und dann, „wenn ich es irgendwie schaffe, weiter bis zum Diplom-Ingenieur.“

Dabei hat er eigentlich keine konkreten Vorstellungen, was er später machen will. Nach seinen Berufsplänen gefragt: „Ich habe es mir abgewöhnt zu planen, das weiß ich noch nicht.“ Als Ziel schwebt ihm weniger eine berufliche Position vor, als eine Gesamtsituation, die wesentlich durch die Lebensumstände, die sie bietet, definiert ist. „Vor allem möchte ich erst dann in den Beruf, wenn ich sicher bin, daß ich mir eine Wohnung leisten kann, heiraten kann, *ohne* Überstunden. In jedem Fall will ich deswegen erst heiraten, wenn ich mir ein Auto leisten kann, eine Wohnung, ohne Überstunden; ich möchte nicht 60 Stunden machen mein Leben lang, um überhaupt leben zu können. Wenn Sie so wollen, ist das mein Berufsziel. Wer früh heiratet, hat praktisch keine Chancen mehr.“

Wie weit er es einmal bringen wird, hänge wesentlich von seiner Fähigkeit ab, bestimmte formale Bildungsabschlüsse zu schaffen. Welcher das sein wird, das könne er heute noch nicht abschätzen. „Das Ganze hängt dann von der Schule ab, wie weit ich komme. Das ist schwer zu sagen, da sind ja praktisch noch 15 Jahre hin. Vielleicht kann man dann Direktor werden, ich habe mir darüber keine Gedanken gemacht. Jetzt gehe ich von Abschluß zu Abschluß. Da kenne ich mich zu genau. Ich kenne jetzt nur den unmittelbaren Weg, der vor mir liegt.“

Beispiel für fehlenden Bezug zur Weiterbildung:

Gruppenführer, 31 Jahre, verheiratet, 2 Kinder

Er stammt aus einem kleinen Dorf in Niederbayern, sein Vater fiel im Krieg, seine Mutter starb: Er bewirtschaftete mit seiner etwas älteren Schwester die kleine Landwirtschaft, die die Eltern hinterlassen hatten. Er trat als Kfz-Mechaniker-Lehrling in einer kleinen Werkstätte in der Nähe ein, weil „er schon immer etwas mit dem Auto zu tun haben wollte.“ Ein halbes Jahr nachdem er ausgelernt hat wechselt er in einen Großbetrieb über, des Verdienstes wegen. Die neue Stelle bekommt er über das Arbeitsamt vermittelt. Die Arbeit in dem Großbetrieb bedeutet für ihn zunächst einen Schock, der Massenbetrieb, die großen Hallen,

all das „hat mit dem, was ich aus der Werkstatt gewohnt war, nichts zu tun.“ Jetzt lobt er die gute Kameradschaft, das gute Betriebsklima und hat auch keine Absichten, den Betrieb wieder zu verlassen.

Er arbeitet als Gruppenführer am Band, er hat dort etwa 25 Arbeiter unter sich, 70% davon sind Ausländer. Er ist mit dieser Position einverstanden, wenngleich er auch die Anforderungen, die hier an ihn gestellt werden, nicht allzu hoch einschätzt. „Man muß halt sehen, daß es wieder läuft, sehr viel Fachkönnen wird da gar nicht verlangt, man muß das beherrschen. Soviel wie eben am Band verlangt wird, ob das das Richtige ist ... ?“ Er hält es auch nicht für ausgeschlossen, daß jemand ohne Lehre seinen Posten innehaben könnte. Allerdings hält er es für unmöglich, daß je ein Ausländer auf seinen Posten kommen könnte. „Man kann doch nicht einen Ausländer einem Deutschen vor die Nase setzen, schon wegen der Sprache.“

Für die Zukunft erwartet er wenig Veränderungen, er glaubt nicht, daß der Charakter seiner Arbeit sich wesentlich ändern würde, „solange es Autos gibt“. So hat er auch keine Sorgen, daß seine Qualifikation veralten oder überflüssig würde.

Er zeigt sich stark an Sicherheit orientiert: Bei der Wahl eines Arbeitsplatzes würde er nicht so sehr auf den hohen Verdienst oder die Aufstiegsmöglichkeiten achten, sondern vor allem einen sicheren Arbeitsplatz wählen. An einem Arbeitsplatz mit Aufstiegsmöglichkeiten „kann man schnell aufsteigen, fällt aber schnell unter Umständen wieder ab.“ Er spart intensiv „für einen Notgroschen“, hat auch einen Bausparvertrag. Er ist aber besorgt, daß der Anstieg der Preise seinen Plan, ein Eigenheim zu bauen, zunichte machen kann, durch die Inflation würden die Zinsen aufgezehrt und die Möglichkeit den Hausbau zu realisieren, rückt durch die steigenden Landpreise immer weiter in die Ferne.

Die Kategorie „Aufstieg“ bleibt für ihn abstrakt, er bezieht sie gar nicht auf seine eigene Situation. Auf die Frage, ob er in seinem bisherigen Berufsweg weitergekommen sei, reagiert er mit Unverständnis und meint, er verdiene jetzt eben etwas besser und stehe nicht mehr am Band. Wichtig ist für ihn nicht so sehr, daß er „aufgestiegen“ ist, sondern daß bestimmte negative Belastungen, die mit seiner früheren Arbeit verbunden waren, weggefallen sind. Insofern bedeutet die Stellung des Gruppenführers für ihn nicht eine bessere „Position“: „Ich wollte ja keine Position, sondern mehr Geld.“ So stellt er auch ohne Bitterkeit oder Resignation das Fehlen weiterer Aufstiegschancen fest.

Scheinbar in Widerspruch damit steht, daß er seinen bisherigen „Aufstieg“ daran mißt, ob er außerbetrieblich verwertbar sei: „Praktisch bin ich ja bloß bei der Firma weitergekommen, woanders würde ich wieder als einfacher Arbeiter einsteigen.“ Ebenso bedeutet ihm die für ihn allenfalls noch denkbare Aufstiegsposition des Werkmeisters nicht viel: „Das wäre ja wieder für draußen ohne Bedeutung.“ Aber gerade diese Orientierung an der generellen Verwertbarkeit betrieblicher Qualifikationen ist wieder Ausdruck seines Sicherheitsbedürfnisses. Aufstieg lohnt sich insoweit, als er mehr Sicherheit bedeutet, d.h. ihn nicht allein vom Betrieb abhängig macht.

Weiterkommen hängt wesentlich, zumindest für ihn selbst, vom Glück ab und davon, daß man „Interesse zeigt.“ Glück, d. h., daß ein Posten frei wird; Interessen zeigen, d. h., daß man sich bei der Arbeit anstellt und bereitwillig zeigt. Dabei wird praktisch nur der Posten eines Meisterversetzers in Betracht gezogen, keine anderen Angestelltenpositionen. Der Gesichtskreis ist eng begrenzt und hart durch die betrieblichen Gegebenheiten definiert.

So zieht er Weiterbildung praktisch nicht in Betracht. Zwar wird die „Familie“ als Grund angegeben, warum das für ihn ausgeschlossen sei, aber er wüßte auch gar nicht, warum er sich weiterbilden sollte. Höchstens, wenn er in einen anderen Betrieb gehen wollte, dann „könnte er überall anfangen“, d. h. auch die Weiterbildung wird auf Sicherheit bezogen. Aber das bleibt abstrakt, ohne Realität, er hat sich auf seine gegenwärtige Position eingestellt: Wenn ihm der Betrieb einen weiteren Posten anbieten sollte, ist es gut, aber von sich aus wird er keine Anstrengung unternehmen, weiterzukommen.

Das verhindert allerdings nicht das Bewußtsein, „ohne Schule kannst du nichts werden“. Aber für ihn selbst bleibt es ohne Konsequenz. Seinem Sohn würde er zwar „nicht abraten“, auf eine höhere Schule zu gehen, wenn er dazu begabt sei, „er muß es aber selbst entscheiden.“

6. Abhängigkeit und Risiko

In der Diskussion des Materials wurde bislang der Aspekt, inwieweit das Verhältnis der Facharbeiter zur Weiterbildung *emanzipatorische Auswirkungen* zu erwarten läßt, nur gelegentlich und am Rande behandelt. Zum Teil ist dies darauf zurückzuführen, daß das Problem, wie weit Weiterbildung dazu beiträgt, bestehende objektive und subjektive Abhängigkeiten auszubauen und den Spielraum individueller Selbstbestimmung zu erweitern, in den Interviews kaum gezielt und explizit angesprochen wurde und – wie wir glauben – auch kaum thematisiert werden konnte. Das hängt unter anderem damit zusammen, daß als eigener Zielaspekt diese Dimension nur höchst selten perzipiert wird; dies ist in sich schon ein nicht unwichtiger Befund. Vor allem läßt sich das Maß an Abhängigkeit – oder umgekehrt, der Freiraum der Selbstbestimmung – nur an der Konfrontation mit objektiven Gegebenheiten bestimmen, etwa den tatsächlichen Verwertungschancen der durch Weiterbildung erworbenen Qualifikationen. Ein solches Unterfangen konnte nicht Gegenstand unserer Analyse sein.

Das Bestreben, größere *Unabhängigkeit von betrieblicher Verfügungsgewalt* zu erreichen, tauchte als *primäres* Ziel der Weiterbildung im Laufe unserer Befragung nur relativ selten auf. Häufiger schien dieser Gesichtspunkt bei der Diskussion von Einzelaspekten durch, etwa bei der Erörterung der Inanspruchnahme betrieblicher Förderung. Insgesamt scheint der Wunsch, mit Hilfe von Weiterbildung ein höheres Maß an Unabhängigkeit von betrieblicher Verfügung über die Art der Verwertung der eigenen Qualifikationen (und damit Selbstbestimmung der Berufschancen) zu erlangen, vielleicht nicht so sehr als eigentlicher Anlaß des Weiterbildungsengagements eine Rolle zu spielen, aber doch als nicht unwesentliches Kriterium für die Gestaltung der Weiterbildung, zumindest bei einer Minderheit vor allem jüngerer Facharbeiter. Dabei erweist sich vor allem die Verknüpfung dieses Aspekts mit *Sicherheitsüberlegungen* als relevant: Größere Unabhängigkeit von der Einsatz- und Qualifikationspolitik eines einzelnen Betriebs, etwa durch generelle Vermarktbarkeit der erworbenen Qualifikationen, wird mit größerer Sicherung gleichgesetzt.

Gegenüber der traditionellen Orientierung auf möglichst starke Integration in das betriebliche Qualifikations- und Sozialsystem bedeutet dies zweifellos etwas Neues. Allerdings dürfte, wie bereits erwähnt, eine solche Orientierung nur für eine Minderheit charakteristisch sein. Von der Mehrheit wird Weiterbildung zweifellos primär betriebsorientiert, d. h. auf Verwertung der erworbenen Qualifikationen innerhalb des gegenwärtigen Betriebs, unternommen.

Dies kann eine *Verstärkung der Abhängigkeit* von einzelbetrieblicher Einsatz- und Qualifikationspolitik zur Folge haben, nämlich dort, wo eine adäquate Honorierung der Weiterbildungsqualifikation allein oder am ehesten im bisherigen Betrieb möglich erscheint, in anderen Betrieben aber nur unter Schwierigkeiten oder unter Inkaufnahme mittelfristiger Nachteile. Das bedeutet zugleich de facto: Die Honorierung bleibt weitgehend dem Belieben des Betriebs überlassen.⁴²

In ausgeprägtem Maße gilt dies für alle rein betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen (etwa Führungskurse) vor allem dann, wenn formale Abschlüsse fehlen. Aber auch für Meisterkurse dürfte dies – trotz ihrer formalen Allgemeingültigkeit – gelten, da bei der Besetzung von Meisterpositionen erfahrungsgemäß primär betriebsspezifische Qualifikationen ausschlaggebend sind.

Gerade die Dominanz des Korrekturaspekts im Verhältnis zur Weiterbildung kann dabei eine Verstärkung der Abhängigkeit von betrieblicher Verfügung beinhalten: Legt doch die unmittelbare Orientierung auf Weiterkommen den betriebsspezifischen Verwertungsbezug nahe. Subjektiv dürfte sich mit der Absolvierung solch betriebsspezifischer Weiterbildung die Abhängigkeit von der betrieblichen Verfügung noch erhöhen, da in der Regel die damit verbundenen Anstrengungen die Erwartung entsprechender Kompensationen nach sich ziehen und diese eben nur vom bisherigen Betrieb gewährt werden.

Ein *Abbau der Abhängigkeit* von einzelbetrieblicher Einsatz- und Qualifikationspolitik könnte tendenziell dort erwartet werden, wo allgemein *vermarktbar* Qualifikationen erworben werden, d. h. wo der formale Qualifikationsnachweis eindeutig Aufschluß über ein bestimmtes Kenntnis- und Fertigungsniveau gibt, und wo bei der Besetzung der dafür in Frage kommenden Positionen betriebsspezifische Qualifikationen eine untergeordnete Rolle spielen. Dies dürfte etwa für Techniker, technische Zeichner oder Ingenieure zutreffen.

Es wäre denkbar, daß die im Rahmen des AFG verstärkt gebotenen Weiterbildungschancen zu einer *Relativierung* des *betrieblichen Qualifizierungsmonopols* und einer stärkeren Nutzung der Arbeitsmarktchancen durch die Arbeitskräfte führen könnten. Die Aufstiegsbarrieren, die der Betrieb errichtet hat, könnten umgangen, und Positionen, die sonst kaum erreichbar sind, zugänglich werden. Die vertikale Gliederung des betrieblichen Positionssystems würde damit durchbrochen.

Im übrigen beinhaltet die Umgehung des betrieblichen Qualifizierungsmonopols

die Gefahr, daß die erworbenen Qualifikationen unverwertbar sind, zumindest auf dem angestrebten Niveau; sei es, weil sie tatsächlich den Anforderungen der Qualifikationsstruktur nicht entsprechen, sei es, weil die Betriebe – gewissermaßen als Gegenstrategie – „Eigenbau.. vorziehen (so z. B., wenn Betriebe bisherige Facharbeiter ohne weiteren formalen Bildungsabschluß in höher qualifizierte Positionen aufrücken lassen, statt junge, neu in das Beschäftigungssystem eintretende Arbeitskräfte mit höherer formaler Qualifikation zu rekrutieren).

Über die faktische Verwertung von Qualifikationen, die durch Weiterbildung erworben wurden, ist bislang relativ wenig bekannt. Die Vermutung liegt aber nahe, daß schon heute eine solche *adäquate Verwertung* nicht unproblematisch werden wird: Einmal, weil zu erwarten steht, daß Betriebe Strategien gegen die mögliche Durchbrechung ihres Einsatzmonopols entwickeln, zum anderen, weil Arbeitskräfte, die sich durch Weiterbildung höher qualifiziert haben, mehr und mehr mit neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Arbeitskräften mit gleicher oder höherer formaler Qualifikation konkurrieren müssen.

Natürlich kann im Augenblick nur darüber spekuliert werden, wie in Zukunft die Betriebe auf die veränderte Struktur des Qualifikationsangebots reagieren werden, wie sie der potentiellen Bedrohung ihrer Verwertungspolitik infolge der Umgehungsmöglichkeiten ihrer Qualifizierungsbarrieren antworten werden. Im Augenblick stellt der Mangel an qualifizierten Facharbeitern das dringlichste Personalproblem der Betriebe dar. Vieles deutet darauf hin, daß sich diese Mangelsituation in Zukunft noch verschärfen wird (abnehmende Attraktion der Lehre, verstärkte Abwanderung von Facharbeitern in andere Berufe.)

Eine wesentliche Ursache des bestehenden *Facharbeitermangels* rührt zwar aus der Tatsache her, daß die Betriebe schon in der Vergangenheit in beträchtlichem Maße Facharbeiter in höher qualifizierten Positionen eingesetzt haben, wegen der besonderen betrieblichen Grundqualifikation dieser Gruppe. Allerdings bedeutet dieser Prozeß nicht eine Bedrohung oder Durchbrechung des betrieblichen Qualifizierungsmonopols; die Lenkung der individuellen Qualifizierungsprozesse blieb in der Hand des Betriebs. Selbst eine Vielzahl solcher Qualifizierungsprozesse stellte damit noch nicht eine Gefährdung der betrieblichen Einsatzpolitik dar.

Wir können den Betrieb als ein System begrenzter und *dosierter Qualifizierungen und Gratifikationen* sehen, das den Konkurrenzdruck zugleich zu nutzen und zu neutralisieren sucht, dosierte Anreize zur Leistungssteigerung zu geben, ohne daß sich daraus eine Gefährdung der Stabilität des Gesamtsystems ergäbe. Einer der Mechanismen, das zu erreichen, ist es, auch relativ hochqualifizierte Arbeitskräfte in nur begrenzt privilegierten Positionen zu halten.

Diesem betrieblichen System der Barrieren und dosierten Gratifikationen stehen die Erwartungen und Interessen der Arbeitskräfte gegenüber. Wesentliche Voraussetzung für „das Funktionieren“ des betrieblichen Qualifizierungssystems ist es, die durch die gesellschaftliche Grundorientierung nahegelegten Aufstiegser-

wartungen so zu modifizieren und zu begrenzen, daß sie sich mit einem Minimum an Konflikten in dieses System einpassen lassen.

Unsere Explorationen wie auch andere industrie-soziologische Untersuchungen haben gezeigt, daß die Betriebe in den letzten Jahren in steigendem Maße mit einem Erwartungshorizont konfrontiert werden, der das System dosierter Gratifikationen über kurz oder lang tendenziell in Frage stellen muß. Wir haben gezeigt, daß es sich dabei weniger um „Aufstiegsdruck“ im eigentlichen Sinne, um individuelle Karriereerwartungen im bürgerlichen Sinne, handelt als vielmehr um ein *Ungenügen mit der generellen Arbeitssituation, den Arbeitsinhalten wie den Arbeitsbedingungen*, die mehr und mehr an den Bedingungen und Verhältnissen außerhalb der Arbeitssphäre – in Freizeit und Konsum – gemessen werden. Besonders bei den jüngeren Arbeitern zeigt sich eine sinkende Bereitschaft, unangenehme Arbeitsbedingungen, unbefriedigende Arbeitsinhalte ohne weiteres als notwendiges Übel hinzunehmen.

So wenig es sich dabei um eigentliche Karriereerwartungen handelt, so wenig stellt auch dieses Ungenügen das *betriebliche Autoritätssystem* als solches in Frage. Zwar geht ein mehr oder weniger autoritäres betriebliches Herrschaftssystem als Teil des „Betriebsklimas“, als eine „Arbeitsbedingung“, in die Beurteilung des Arbeitsplatzes mit ein und wird als solche positiv oder negativ bewertet, aber eben als „Arbeitsbedingung“, nicht als Kern des Ganzen, der damit in Frage gestellt würde. Wie zentral die Ungleichheit der *Arbeitsbedingungen* als Orientierungskriterium ist, geht z.B. daraus hervor, daß sie häufig als zentrales Unterscheidungsmerkmal der betrieblichen Situation von Arbeitern und Angestellten herangezogen wird.

Wir haben gezeigt, daß der individuelle Wunsch nach Weiterbildung durch dieses Ungenügen an den gegebenen Arbeitsbedingungen wesentlich bestimmt wird. Man will diesen Arbeitsbedingungen entrinnen. Die Eröffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten – innerbetrieblichen wie außerbetrieblichen – lenkt von diesen Arbeitsbedingungen ab. Der kollektive *Veränderungsdruck* wird *individualisiert* und damit zunächst für den Betrieb neutralisiert.

Die Eröffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten bewirkt jedoch nicht nur eine Neutralisierung des Veränderungsdrucks der Arbeiterschaft, sie verleiht dem betrieblichen Qualifikationssystem gleichzeitig den *Schein der Rationalität, der Durchlässigkeit*; jeder einzelne kann, je nach seinem Einsatz und seinen Fähigkeiten, die ihm gemäße und adäquate Position erreichen. Gelingt es nicht weiterzukommen, so liegt das nicht an der Ungerechtigkeit des „Systems“, an den objektiv vorgegebenen Begrenzungen, sondern vielmehr am individuellen Ungenügen, dem mangelnden Einsatz oder den mangelnden Fähigkeiten.

Der Arbeiter wird so mit einer ganz *neuartigen Leistungsanforderung* konfrontiert, einer Leistungsanforderung, vor der er bislang, eben durch sein statisch-defensives Bewußtsein, durch die grundsätzliche Akzeptierung des Eingeschlössenseins in die Arbeitersituation, durch sein dichotomisches Gesellschaftsbild,

abgeschirmt war: *der Anforderung, es zu etwas zu bringen, weiterzukommen*. Bislang erschien ein solches Weiterkommen dem Arbeiter weitgehend ausgeschlossen, nur dem Ausnahmefall vorbehalten, unter besonders günstigen Umständen möglich, sei es durch Glück, sei es durch Beziehungen. Mit der Eröffnung vermeintlich leicht zugänglicher Weiterbildungsmöglichkeiten liegt die „Schuld“ an seinem Nicht-Weiterkommen nicht mehr bei den Umständen, sondern scheinbar bei ihm selbst: Er hat ja die Möglichkeiten, die ihm offenstehen, nicht genutzt. Auch der Vorwurf der Benachteiligung bei der Grundausbildung wird relativiert.

Die Konfrontation mit dem kollektiven Ungenügen an den Arbeitsbedingungen, an der Arbeitersituation, bleibt dem Betrieb somit erspart. *Scheinbare Emanzipation vom betrieblichen Einsatzmonopol wird Teil der Domestizierung der Arbeiterschaft.*

Dies hat allerdings zur Voraussetzung, daß die mit der Verwertung der Weiterbildungsqualifikationen verbundene Problematik von der Mehrheit der Arbeiter nicht gesehen wird, daß auch die *Asymmetrie des Risikos* nur wenigen Arbeitern bewußt ist bzw. als mehr oder minder selbstverständlich hingenommen wird. Bislang werden aus der Tatsache, daß man sich über Weiterbildung weiterqualifiziert hat, kaum Anrechte oder Ansprüche auf bestimmte Positionen oder Gratifikationen abgeleitet.

Dies mag u.a. auch darauf zurückzuführen sein, daß es bisher kaum einen korrigierenden „*Feed-back*“ über die konkreten Erfahrungen gibt, die man mit Weiterbildungsqualifikationen gemacht hat. Es kann als mehr oder minder sicher unterstellt werden, daß sich schon heute eine Reihe von Arbeitern, die sich weitergebildet haben, in ihren damit verbundenen Erwartungen enttäuscht sehen. Solche negativen Erfahrungen werden aber im früheren Kollegenkreis kaum bekannt, fehlt doch in solchen Fällen meist der Kontakt, gerade weil man vor den Kollegen das Scheitern vertuschen möchte. Dagegen wird der Erfolg von Weiterbildung meist sehr deutlich demonstriert, sei es, daß ein früherer Kollege nun in eine bessere Position in den Betrieb zurückkehrt, sei es, daß von außen jemand aufgrund seiner Weiterbildungsqualifikationen in solche Positionen eingestellt wird.

Aufgrund dieser konkreten Erfahrungen entsteht ein notwendigerweise einseitiges Bild über den praktischen Wert von formalen Weiterbildungsqualifikationen, wobei es nicht zuletzt gerade die Asymmetrie des Risikos ist, die dazu beiträgt. Die Enttäuschungen und Frustrationen jener Arbeitnehmer, die sich in ihren Erwartungen getäuscht sehen, bleiben letzten Endes für das betriebliche System folgenlos; nicht nur, weil es sich dabei noch immer um eine relativ kleine Gruppe handelt, sondern weil diese Enttäuschungen verinnerlicht werden.

Man versucht, durch individuelle Aktivität doch zum Erfolg zu kommen; es fehlt die Plattform, auf der sich ein Kollektiv bilden könnte, das das betriebliche System unter Druck setzen und zu Korrekturen veranlassen würde. So hat die

„Weiterbildungsideologie“ möglicherweise Rückwirkungen in Richtung einer *Entkollektivierung*: Das Gefühl des Verhaftetseins in das Schicksal der Arbeiterschaft wird mit der Eröffnung individueller Aufstiegsmöglichkeiten geschwächt, mit der gestiegenen Bedeutung der Eigeninitiative als scheinbarer Bestimmungsgröße des eigenen Schicksals *sinkt* auch die *Identifikation mit dem Kollektiv*.

Auch die Nichtteilnahme an Weiterbildung bzw. die erfolglose Teilnahme kann zum stillen Vorwurf der Gesellschaft an das „erfolglose“ Individuum werden. Die Schuld liegt nicht mehr bei der Gesellschaft bzw. bei der Klassensituation, sondern beim Individuum. Daß es nicht weiterkommt, ist Beweis seiner Dummheit, Trägheit, seines Versagens. Die Zurückgebliebenen sind nun die Diskriminierten. Es findet eine *Individualisierung des Versagens* statt, zugleich eine beträchtliche Erhöhung des gesellschaftlichen Leistungsdrucks, der gerade bislang durch das kollektive Arbeiterbewußtsein abgefangen wurde. Die Individualisierung des Versagens bewirkt, daß es sich nicht in kollektiven Aktionen niederschlägt.

So gesehen hat die Eröffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten zweifellos *systemstabilisierende Züge*. Auch eine Vielzahl von individuellen Qualifizierungsprozessen führt noch nicht zu einer grundsätzlichen Änderung der betrieblichen Einsatzpolitik, zu Korrekturen am betrieblichen Autoritätssystem, reduziert im Gegenteil den Veränderungsdruck, dem dieses System über die Konfrontation mit kollektiv vertretenen Ansprüchen ausgesetzt sein könnte.

Nun darf allerdings die Tatsache nicht übersehen werden, daß die Betriebe auch weiterhin mit einem chronischen Facharbeitermangel konfrontiert sein werden, daß die Möglichkeiten für Facharbeiter, sich in eigener Initiative zusätzliche formale Qualifikationen zu erwerben, günstiger werden, und daß schließlich die Betriebe mit einer steigenden Zahl von formal höher qualifizierten Arbeitskräften, die über allgemein vermarktbarere Qualifikationen verfügen, rechnen müssen. Sicher führen diese Tendenzen dazu, daß sich die betriebliche Marktposition gegenüber diesen Arbeitskräften verschlechtert, daß hier das betriebliche Einsatzmonopol geschwächt wird. Es erscheint jedoch fraglich, wie weit, auch langfristig, diese Verschiebung in der Qualifikationsstruktur des Arbeitskräfteangebots zur grundsätzlichen Veränderung in der betrieblichen Einsatz- und Verwertungspolitik führen wird. Diese Änderungen werden jeweils durch die spezifische Relation von Angebot und Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen bedingt sein, sie werden sicher zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen, je nach Knappheit dieser Qualifikationen; sie werden jedoch ebenfalls zur Verschlechterung der spezifischen Situation anderer, minder nachgefragter Qualifikationsgruppen führen.⁴³

Die betriebliche Einsatzpolitik wird somit neue Akzente bekommen, ihre Grundtendenz wird jedoch die gleiche sein. Die Eröffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten wird nicht „automatisch“ zu einer Modifizierung des betrieblichen Einsatzmonopols führen. Die Voraussetzungen für Kollektivaktionen, die eine grundsätzliche Veränderung der Einsatzpolitik von Betrieben zum Ziel

hätten (etwa nach dem Muster der Kampfmaßnahmen der italienischen Arbeiterschaft in den letzten Jahren), werden zunächst eher geschwächt.

Mit der Zunahme von Weiterbildung erscheint allerdings ein Umschlag denkbar: Die Häufung der Enttäuschungen kann zur Ausprägung eines kritischen Potentials in der Arbeiterschaft und einer Verstärkung des Drucks auf eine Veränderung der Einsatzpolitik der Betriebe führen.

C. Determinanten des Weiterbildungsproblems

Im ersten Teil der vorliegenden Studie wurde deutlich, daß die besondere Konstellation gesellschaftlicher, betrieblicher wie individueller Interessen dazu beiträgt, berufliche Weiterbildung für den einzelnen mit einem relativ hohen Maß an Risiko zu belasten. Das Erfolgsrisiko ist insbesondere dann hoch, wenn Weiterbildung auf das Ziel beruflicher Selbstbestimmung und auf Emanzipation vom betrieblichen Einsatzmonopol gerichtet ist. Der *emanzipatorische Effekt* von Weiterbildung im gegenwärtigen Verwertungszusammenhang muß somit fraglich erscheinen.

Bislang blieb jedoch offen, wie weit Weiterbildung, so wie sie sich im gegenwärtigen gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmen vollzieht, dazu beiträgt, jene beiden anderen zentralen Interessen zu erfüllen, die aus gesellschaftlicher Perspektive wie auch aus der des Individuums mit Weiterbildung verknüpft sind: die *Anpassung der Qualifikationsstruktur* an die sich verändernden Bedingungen im Beschäftigungssystem sowie die nachträgliche Korrektur von *schichtspezifischen Benachteiligungen* infolge ungleicher Teilhabe an weiterführenden Ausbildungsgängen.

Die Ergebnisse des ersten Teils verweisen darauf, daß Weiterbildung von der Mehrzahl der Arbeiter primär unter dem Aspekt der Verbesserung ihrer beruflichen und privaten Situation gesehen wird. Weiterbildung als Mittel der Anpassung der Qualifikation an erhöhte Anforderungen wurde kaum erwähnt; die Mehrzahl der Befragten fühlte sich zureichend qualifiziert.

Mit Weiterbildung verbindet sich vor allem für die jüngeren Arbeiter zentral die *Vorstellung der „zweiten Chance“*.⁴⁴

Sowohl in gesellschaftspolitischen Statements postuliert wie gewiß auch von vielen einzelnen als reale Möglichkeit angesehen, gilt Weiterbildung als eine Chance – wo nicht als *die* Chance –, für die eigene Berufslaufbahn und damit auch für die eigenen Lebenschancen nachzuholen, was man meint, versäumt zu haben.

Solche Versäumnisse bzw. *Defizite* bedeuten vor allem einen Rückstand des einzelnen in seiner Allgemein- und Berufsausbildung sowohl gegenüber der Ausbildung anderer wie gegenüber den eigenen individuellen Möglichkeiten.

Im Gegensatz zu früher werden solche Defizite dem einzelnen heute in einem weit stärkeren Maße durch die Gesellschaft deutlich gemacht. Die (in manchen Fällen aufgezwungene) Erfahrung von Defizit kann einmal zurückgeführt werden auf den raschen technisch-organisatorischen Wandel in der industriellen Produktion, der den einzelnen am Arbeitsplatz mit den Konsequenzen seines Defizits konfrontiert, zum anderen auf die Wirkung der Massenkommunikationsmittel und der intensiven Bildungswerbung in den letzten Jahren.

Mit niedrigem Bildungs- und Ausbildungsstand sind tendenziell verknüpft:

- o *niedrige berufliche Stellung* (ausführende Tätigkeiten, Befehlsempfänger etc.),
- o *körperlich belastende Arbeiten* in zusätzlich belastender physischer Umgebung (Lärm/Luft/Temperatur),
- o *niedriger gesellschaftlicher Status* (Prestige),
- o *niedriges Einkommen*,^{4 5}
- o geringe Aussichten auf *berufliches Weiterkommen*
- o sowie hohe *berufliche* und *soziale Unsicherheit*.^{4 7}

Die sog. „*Korrekturfunktion*“ von Weiterbildung wird vor allem aus der Perspektive solcher Nachteile gesehen.

Weiterbildung bietet dem einzelnen die Möglichkeit,

- o einen „versäumten“ *Schulabschluss* und damit das Anrecht, bestimmte weiterführende Bildungseinrichtungen zu besuchen und/oder bestimmte berufliche Laufbahnen einzuschlagen, *nachzuholen*,
- o eine schlechte, *fehlgeleitete Berufswahl* nachträglich zu *korrigieren*,^{4 8}
- o die *Mobilitätschancen zu verbessern*,
- o die eigenen Aufstiegschancen – im Betrieb oder durch Wechsel des Betriebs – zu verbessern.

Das bedeutet, daß ungünstige Umweltbedingungen im zurückliegenden Sozialisationsprozeß und die Folgen eigenen „Fehlverhaltens und Fehlentscheidens“ im bisherigen Berufsleben durch Weiterbildung bis zu einem gewissen Grad kompensiert werden können.

Inwieweit diese Korrekturfunktion von Weiterbildung erfüllt, d.h. inwieweit die „zweite Chance“ überhaupt wahrgenommen werden kann, soll im folgenden erörtert werden. Bei der bisherigen Beschreibung des subjektiven Meinungsbilds der Befragten klang immer wieder die spezifische Bedeutung des individuellen Erfahrungshintergrunds für das Verhältnis zur Weiterbildung an, ohne daß wir bislang diesem Zusammenhang nachgegangen wären. Nur auf dem Hintergrund einer solchen Analyse kann der Versuch gemacht werden, Aussagen über das Verhältnis von Facharbeitern zur Weiterbildung bzw. über die Zukunft zu erwartende Entwicklung des Weiterbildungsverhaltens zu machen. Und nur dann sind Schlußfolgerungen darüber möglich, inwieweit Weiterbildung ein adäquates gesellschaftspolitisches Instrument zur Gewährung von Chancengleichheit darstellt.

In den folgenden Abschnitten sollen nun die wichtigsten *Erfahrungsbereiche*, die für das Verhältnis zur Weiterbildung eine Rolle spielen können, kurz dargestellt werden, ohne daß es allerdings möglich gewesen wäre, bestimmte Erfahrungssyndrome mit je spezifischen Weiterbildungsverhaltensweisen direkt in Verbindung zu bringen.

Unsere Analyse wird sich beziehen auf:

- die besonderen Umstände und *Erwartungen*, die zu einer bestimmten Berufsausbildung führten, durch die jene „Defizite“, die dann später mit Hilfe von Weiterbildung korrigiert werden sollen, ihre besondere Qualität erhalten;
- die Erfahrungen während der *Lehrzeit*; sie spielen in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle, wie wir aus der Tatsache ersehen, daß so viele Facharbeiter schon in den allerersten Jahren ihrer Berufstätigkeit in andere Berufe bzw. die Weiterbildung überwechseln;
- die Erfahrungen während der späteren *Berufstätigkeit*, d. h. die Konfrontation mit den besonderen Anforderungen und Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz, mit der betrieblichen Qualifizierungspolitik und schließlich mit dem betrieblichen Weiterbildungsangebot;
- die Erfahrungen in der *Privatsphäre*, also im familialen Bereich und in der Freizeit, aus denen sich besondere Motivationen, aber auch besondere Erschwernisse für Weiterbildung ergeben, und schließlich
- die Erfahrungen mit der *gesellschaftlichen Realität*, so wie sie sich in einer mehr oder minder geschlossenen Interpretation im „Gesellschaftsbild“ des Arbeiters niederschlagen, von dem wir annehmen können, daß es sich etwa durch die geringere Bereitschaft, das Arbeiterdasein als vorgegebenes Lebensschicksal hinzunehmen, zentral auf das Weiterbildungsverhalten auswirken kann.

An die Zusammenfassung der Ergebnisse werden noch einige bildungspolitische Schlußfolgerungen angefügt.

1. Die Wahl des Ausbildungs- und Berufswegs

Die Auseinandersetzung mit den sozialen und ökonomischen Bedingungen, die das Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen bestimmen, muß zunächst einmal ausgehen von den Umständen, die zur Wahl eines bestimmten Ausbildungswegs und damit in der Regel auch eines bestimmten Berufs führten. In diesen Umständen, so steht zu vermuten, wäre eine Ursache jener „Defizite“ zu suchen, die durch spätere Weiterbildung aufgehoben werden sollen.

Zweifellos weist das vorliegende Material hier Grenzen und Schwächen auf. So kann der zurückliegende Entscheidungsprozeß bei der Wahl des Ausbildungs- und Berufswegs nur in der Erinnerung und subjektiven Interpretation abgefragt werden. Diese Erinnerungen können durch die gegenwärtige Arbeits- und Lebenssituation geprägt sein, sie müssen nicht dem tatsächlichen Ablauf des Entscheidungsprozesses entsprechen.⁴⁹

Auch die nachträgliche Interpretation des Berufswahlvorgangs stellt eine Einflußgröße bei der Entscheidung für Weiterbildung dar.

Eine genaue Bestimmung der Einflußgrößen ist auf der Grundlage des zur Verfügung stehenden Materials nicht möglich. Die Interviews ergaben in einigen inhaltlichen Bereichen dennoch wichtige Hinweise, so daß hier eine kurze Interpretation der Äußerungen sinnvoll erscheint.

Als hervorstechendes Merkmal der Entscheidungssituation der befragten Lehrlinge und jungen Facharbeiter erwies sich auch in dieser Untersuchung die *Hilflosigkeit* bei der Wahl des Ausbildungs- und Berufswegs.

Die Notwendigkeit, sich zum Ende der Schulzeit für einen bestimmten Ausbildungs- und Berufsweg zu entscheiden, wird von den meisten als eine Situation erfahren, der man mehr ausgesetzt wird, als daß man sie nach eigenem Willen und Wunsch, nach „Eignung und Neigung“, bestimmen könnte.⁵⁰

Konkrete Zielvorstellungen über das, was man später werden wolle, bestanden zumeist kaum oder nur sehr allgemein. Ein Überblick darüber, welche Berufe zur Wahl stehen, vor allem aber die Abschätzung dessen, was die Wahl eines bestimmten Berufs konkret – für die Arbeit wie für die spätere Lebensgestaltung – bedeutet, dürfte weitgehend gefehlt haben.

„Ich bin mit 14 Jahren von der Schule gegangen, ich hatte keinen Begriff davon, was man lernen könnte, was eine Lehre bedeutet. Ich wurde dann Maschinenschlossler hier bei T. Bei der Berufswahl hatte ich überhaupt keine Vorstellung, was es heißt, Maschinenschlossler zu sein, ich habe halt gern als Kind so montiert und mit technischen Dingen gespielt, folglich wurde ich Maschinenschlossler, ich weiß nicht, ob ich das heute wieder tun würde. Wahrscheinlich würde ich es doch wieder tun, jetzt würde ich aber gleich meinen Techniker machen mit der Tagesschule“. (Maschinenschlossler, 30 Jahre, 2 Kinder).

„Auf die Lehre wurde ich durch die Berufsberatung hingewiesen, ich habe mir die Berufe schildern lassen. Ich hatte ja damals keine Ahnung, was die bedeuten. Ich habe mich dann bei verschiedenen Firmen umgeschaut, das hat mir mein Vater gesagt, das solle ich tun. Ich habe bei drei Betrieben die Aufnahmeprüfung gemacht. Das war alles nicht, weil ich schon eine Ahnung hatte, was ich wollte, sondern ganz spontan. Damals hatte man ja keine Ahnung, was überhaupt ein Maschinenschlossler ist“. (Maschinenschlossler, 23 Jahre, ledig).

Die eigene Unsicherheit und Ratlosigkeit verweist auf den Einfluß von Instanzen, die zur Orientierung herangezogen werden könnten: Eltern, Lehrer, die Berufsberatung und Freunde.

Als wirklicher Ratgeber oder gar als Entscheidungsinstanz werden die *Eltern* nur selten genannt. Auch sie scheinen, wie schon Jaide 1961 feststellte⁵¹, angesichts der Intransparenz des Bildungssystems wie des Arbeitsmarkts eindeutig überfordert zu sein. In vielen Interviews wurde deutlich, daß die Eltern offensichtlich der Ausbildungsentscheidung ihres Sohnes relativ hilflos und passiv gegenübergestanden haben.

Mit der Trennung von Familie und Arbeitsplatz, von Beruf und Freizeit und mit der Spezialisierung von Arbeitsfunktionen verlieren nicht nur die Kinder, sondern auch die berufstätigen Eltern die Möglichkeit, detaillierte Einblicke in die Arbeitswelt zu gewinnen.

Die Rat- und Hilflosigkeit der Eltern stellt sich nicht selten als Toleranz gegenüber den Wünschen der Kinder dar. Ein deutlicher Beweis dieser aus Schwäche geborenen Toleranz liefern unsere Interviews mit älteren Facharbeitern, die gefragt wurden, welche Ausbildung sie ihrem Sohn zukommen lassen würden. Immer wieder wurde angegeben, daß man ihm „die Entscheidung selbst überlassen“ wolle, daß man „natürlich das Beste für ihn“ wolle, daß „er das aber selber entscheiden“ müsse.

Bemerkenswert erscheint bei der Haltung der Eltern aber nicht allein die objektive Unzulänglichkeit der Perspektiven, sondern gleichermaßen das offensichtliche Fehlen von Vorstellungen über eine anzustrebende berufliche Situation.

Auch die *Schule* fällt als Entscheidungshilfe weitgehend aus. Sie scheint weder eine allgemeine Vororientierung über die „Realitäten“ am Arbeitsmarkt und in der Berufssphäre zu liefern, noch gibt sie konkrete, individuell bezogene Ratschläge oder Informationen.

Die Lehrpläne enthalten erst seit kurzem das Fach Arbeitslehre, dessen Ausgestaltung und Wirkung außerordentlich umstritten ist⁵². Sonstige „praktische“ Fächer, wie Handarbeitslehre und Werken, gewähren höchstens Einblicke in vorindustrielle Arbeitsformen. In den Lesebüchern der Volksschule wird die Arbeitswelt entweder kaum oder aber unter Überschriften, wie „Die Arbeit ist heilige Tat“, „Arbeit als männliche Selbstverwirklichung, als Einsatz“, „Die Arbeitswelt ist eine unverrückbare hierarchische Ordnung“, „Die Maschine ist eine mythische Größe“, „Die Technik ist ein Dämon“, erwähnt⁵³.

Zudem scheinen die *Lehrer* weniger noch als die Eltern auf die Berufswahl Einfluß zu nehmen. Zwar wird vereinzelt von Gesprächen mit Lehrern berichtet, die einen Rat erteilt hätten, jedoch bezog sich dieser meist darauf, ob man eine weiterführende Schule besuchen solle oder nicht. Kaum je wird dem Lehrer ein direkter konkreter Einfluß auf die eigentliche Berufswahl, vor allem beim Übergang von der Volksschule zur Lehre, zugestanden. Häufig wird im Gegenteil auf die Uninformiertheit und die Hilflosigkeit der Lehrer angesichts dieser Probleme hingewiesen. Die Diversifizierung des Berufsbildungswesens scheint einen großen Teil der Lehrer eindeutig zu überfordern. Immer wieder wird berichtet, daß die Lehrer offensichtlich keinerlei Überblick über das Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten hätten.⁵⁴

Überwiegend negativ wird auch die *Berufsberatung* erwähnt. Fast durchweg wird berichtet, sie habe für die eigene Berufsentscheidung praktisch keine Rolle gespielt, sei es, weil man gar nicht oder zu spät mit ihr in Berührung gekommen ist, sei es, weil die Beratung als unzulänglich empfunden wurde. Vor allem wurde

kritisch bemerkt, daß der Berufsberater nicht so sehr das Interesse des Ratsuchenden im Auge hätte, als vielmehr die Auszubildenden in jene Berufe und Betriebe zu lenken, in denen gerade akut der größte Bedarf bestände.

„Die beraten einen doch gar nicht richtig, die greifen doch nur die Lücken auf und die sagen den Leuten, was gefragt wird. Das ist keine echte Beratung. Die Berufsberatung ist ja eine Art Firmenabteilung“.

(Auszubildender, 16 Jahre).

Auch der Kreis der *Freunde und Schulkameraden* scheint kaum zur Klärung bei der Berufswahl beizutragen. Zwar wird bisweilen berichtet, man habe sich über Fragen der Ausbildungs- und Berufswahl im Freundeskreis unterhalten, selten wird dann jedoch konkret die getroffene Wahl hiermit in Verbindung gebracht.

In dieser diffusen und unstrukturierten Entscheidungssituation, in der weder die Schüler selbst noch die Eltern, die Lehrer und selbst die Berufsberatung befriedigende und klare Zielperspektiven zu entwickeln vermögen, wird schließlich das für den Hauptschüler *Naheliegende*, das Selbstverständliche gewählt; die Lehre bzw. eine sich anbietende Lehrstelle.⁵⁵

Nach der Grundentscheidung für eine Lehre im Anschluß an die Volksschule dürfte die Einmündung in die Berufsausbildung in vielen Fällen dann nicht so sehr eine Berufs- als vielmehr eine *Betriebswahl* darstellen⁵⁶. Gerade das Fehlen strukturierter Vorstellungen über den späteren Beruf und seine Möglichkeiten lassen leicht die Attraktivität eines bestimmten Betriebs – so wie er sich etwa im Rahmen einer „Betriebserkundung“ darstellt – zum ausschlaggebenden Kriterium werden. Über die größeren ortsansässigen Betriebe glaubt man sich am ehesten noch einigermaßen gut orientiert. Die Wahl eines bestimmten Lehrberufs hängt daher nicht selten davon ab, mit welchem Betrieb man als erstem in Kontakt tritt oder wie befriedigend sich dieser Kontakt darstellt und welche Lehrstellen dann in diesem Betrieb zur Verfügung stehen bzw. welches Interesse in diesem Betrieb an spezifischen Lehrberufen besteht.

„Mein Onkel hat bei der Firma X. gearbeitet, mein Spezi hat hier auch angefangen. Die sagten, es sei nicht schlecht. Ich hatte ja keine Ahnung damals, wie das alles ist. Ich machte dann die Aufnahmeprüfung und blieb hier. Bis dahin hatte ich vom Beruf keine Ahnung. Ich hatte noch nie eine Drehbank gesehen. Ich machte dann hier die Probezeit als Dreher. Das hat mir gleich gefallen. Das war eine gute Ausbildung. In der Schule kam mal der Berufsberater, der hat Anregungen gegeben, das war aber ziemlich schlecht. Auch gab es mal eine Betriebsbesichtigung, nicht bei der Firma X. Ich hab mir damals gedacht, so allgemein sei der Metallberuf das Beste.“

(Spitzendreher, 24 Jahre, verheiratet).

„Bei mir war halt entscheidend der erste Kontakt. So wie die Leute mit einem reden, das entscheidet doch. Sind die Leute nett, dann geht man hin. Und das Hinterher ist dann das große Fragezeichen. Der Volksschüler kann doch die Betriebe nicht anders beurteilen als nach deren erstem Auftreten ihm gegenüber“.

(Maschinenschlosser, 20 Jahre, ledig).

„Ich habe mich immer für Mechanisches interessiert. Ursprünglich wollte ich Kfz-Mechaniker werden. Aus Versehen habe ich dann einen falschen Freund geholt, als mein Vater sagte, ich sollte mich erkundigen. Er arbeitete als Dreher im Betrieb. Ich habe mich dann bei dem Betrieb vorgestellt, das hat mir gefallen und ich bin dabei geblieben. Es war aber reiner Zufall. Ich habe mir den Betrieb angeschaut, die große Halle hat mir gefallen. Der Chef dort war ein guter Menschenkenner, er hat mir alles erklärt, er hat mich gleich gut aufgenommen. Mein Vater hat dann gesagt, du mußt es wissen, ich lasse dir freie Hand“. (Einrichter, 24 Jahre, verheiratet, keine Kinder, Lehre als Spitzendreher in Mittelbetrieb).

Großbetriebe haben dabei überwiegend einen gewissen Attraktivitätsvorsprung, einmal, weil eben solche Betriebe eher bekannt sind, zum anderen wegen der verbreiteten Meinung, daß hier die Lehrausbildung besser sei. Gerade dieser Attraktivitätsvorsprung von Großbetrieben bewirkt jedoch häufig, daß erkennbare Interessen und Eignungen bei der Berufswahl nicht berücksichtigt werden. Dies geht zum Teil so weit, daß Lehrlinge in Großbetrieben zunächst in dem von ihnen gewünschten Lehrberuf aufgenommen wurden, nur um später, nach oder während der Probezeit, wenn nötig mit erheblichem Druck, in andere, von Betriebsseite erwünschte Lehrberufe umgesetzt zu werden.⁵⁷

Die Diffusität der Entscheidungssituation, das Fehlen von Zielperspektiven und Entscheidungskriterien, die Rat- und Hilflosigkeit von Eltern und anderen ratgebenden Instanzen führte also für einen großen Teil der von uns befragten jungen Arbeiter dazu, daß die Berufswahl im „traditionellen“ Rahmen blieb.

Vor allem dort jedoch, wo zunächst andere, „anspruchsvollere“ Alternativen zur Diskussion standen, waren noch spezifischere Momente festzustellen, die die Berufswahl bestimmten. Die Gründe, die zum Verzicht auf eine weiterführende Ausbildung und zur Wahl eines Lehrberufs führten, lassen sich in drei Gruppen fassen:

- a) Die *materielle Situation* verbietet eine weiterführende Ausbildung. Die Bedeutung solch materieller Beschränkungen durch das Elternhaus wird von vielen Arbeitern genannt und meist zwar bedauernd, jedoch mit einer gewissen Selbstverständlichkeit, als sozusagen naturgegebene Bedingung hingenommen.
- b) Eine ausgesprochene *Neigung* und Eignung für bestimmte manuelle Tätigkeiten bzw. eine Abneigung gegen „Bürotätigkeit“ führt zu der mehr oder minder bewußten Wahl eines handwerklichen oder gewerblichen Lehrberufs.
- c) Eine gewisse *Schulmüdigkeit*, der Wunsch, bald „praktisch zu arbeiten“, um unter Umständen finanziell unabhängiger zu sein, führt zum Verzicht auf den Besuch weiterführender Schulen bzw. zum Abbruch und damit für viele fast mit Notwendigkeit über eine gewerbliche oder handwerkliche Lehre zu einem Arbeiterberuf.

Diese Gründe, die hinter dem Verzicht auf eine weiterführende Ausbildung stehen können, waren erwartungsgemäß besonders bei jenen Arbeitern anzufin-

den, bei denen eine weiterführende Ausbildung als naheliegende Zielperspektive hätte gelten können: nämlich bei Kindern von mittelständischen Eltern.

Die Entscheidungssituation, in der die Wahl einer bestimmten Berufsausbildung fällt, stellt sich auf diesem Hintergrund nun einigermaßen paradox dar: Sie vermittelt den Eindruck, daß der Heranwachsende *zugleich weitgehend auf sich selbst gestellt als auch in hohem Maße fremdbestimmt ist*.⁵⁸ auf sich selbst gestellt insofern, als ihm von seiner Umgebung keine tragenden Zielperspektiven und Entscheidungskriterien geliefert werden; fremdbestimmt insofern, als der Bereich der Wahlmöglichkeiten von den im sozialen Herkunftsmilieu der Befragten denkbaren, erfahrbaren Alternativen begrenzt wird, und die in dieser Schicht charakteristischen Verhaltens- und Denkweisen zu Orientierungsgrößen der Entscheidung werden. Hinzu kommt, daß die Wahlmöglichkeiten durch das konkrete – und positiv angepriesene – Angebot von Lehrstellen de facto beschränkt werden. Man kann also auch für die hier Befragten unterstellen, „daß bei der Berufswahl ‚Außenlenkung‘ und Übersteuerung durch kollektive ‚soziale‘ Leit-motive viel stärker ins Gewicht fallen als eine Ausrichtung nach individuellen Beweggründen“.⁵⁹

Bei dieser Form der Berufswahl wird ein Mechanismus wirksam, den Ries folgendermaßen beschreibt: „Die soziale Schichtzugehörigkeit, das Informationsniveau, das Niveau der prospektiven Vorstellungen (Antizipationen) über die Berufslaufbahn bilden im Berufswahlprozeß, bei gleichzeitiger, von der Gesellschaft garantierter Freiheit der Berufswahl, einen sich selbst stützenden Mechanismus, der die Erwartbarkeit der Berufswahl innerhalb des nach dem sozialen Prestige rangierten berufsfreien Spektrums beschränkt.“⁶⁰

Ein solcher Mechanismus wird verstärkt durch die *Struktur* unseres Ausbildungssystems, in dem – im Selbstverständnis von Schülern, Eltern und Lehrern – die Lehre mit der gleichen Fraglosigkeit auf den Hauptschulabschluß folgt wie das Studium auf das Abitur.⁶¹

Alternative Ausbildungsgänge zur Lehre sind im Anschluß an die Hauptschule als Regelfall nicht vorgesehen. Zahlreiche Ausbildungsformen sind erst mit einer abgeschlossenen Lehre zugänglich.

Die Struktur des Bildungssystems führt zudem dazu, daß die erwähnten Einflußfaktoren nicht erst bei der Wahl des Ausbildungs- und Berufswegs *nach* Abschluß der Hauptschule relevant werden, sondern bereits bei der Entscheidung, nach der vierten Klasse eine weiterführende Schule zu besuchen oder auf der Hauptschule zu verbleiben. Je früher jedoch die Entscheidung fällt, um so größer ist bei den Entscheidenden – und das sind in diesem Alter der Kinder zumeist die Eltern – die Unsicherheit über den späteren beruflichen Weg. Infolge dieser Unsicherheit werden um so stärker schichtspezifische Verhaltensmuster und Denkweisen für die Entscheidung relevant.

58 Dabei gilt weniger – so zeigen die Antworten in den Interviews –, daß eine „Bildungsfeindlichkeit“, wie sie in früheren Untersuchungen konstatiert wurde,

diese Entscheidung unterstützt, sondern eher eine *mangelnde Vertrautheit mit alternativen Bildungswegen*, die nur in seltenen Fällen durch die Lehrer ausgeglichen wird.⁶²

Andererseits scheint nun die Eröffnung neuer Ausbildungsmöglichkeiten zu bewirken, daß man sich in steigendem Maße bewußt wird, daß es neben der Lehrausbildung noch andere, weiterführende Bildungsmöglichkeiten gibt. Häufig fehlt jedoch der Überblick, um daraus handlungsrelevante Konsequenzen schon beim Schulabschluß zu ziehen.

Das Bewußtwerden von alternativen Bildungsgängen wie auch die Erfahrung der Hilflosigkeit bei der Berufswahl haben zur Folge, daß der Antritt der Lehrausbildung häufig „relativ“ erfolgt, d. h. nicht als erster Schritt eines vorgezeichneten Berufswegs, sondern vielmehr als eine Ausbildungsstufe, deren spätere berufliche Verwertung bewußt offen bleibt.

So geben 32% der in der Untersuchung des ISF befragten Berufsschüler als Grund für die Wahl ihres Lehrberufs an, die Aussichten, sich weiterzubilden, seien gerade in diesem Beruf sehr gut. Der Aspekt der Weiterbildungsmöglichkeiten wird hier also zum zentralen Kriterium für die Wahl des Lehrberufs.⁶³

Dadurch erfährt jedoch die Lehre einen recht grundsätzlichen *Bedeutungswandel*. Für einen Teil der Lehrlinge und Jungfacharbeiter ist der Lehrbrief nicht die eigentliche und alleinige Grundlage und Endstufe der Berufsqualifikation. Sie ist vielmehr eine Vorstufe für weitere Qualifizierungsprozesse, die einen relativ breiten Bereich von Tätigkeiten erschließen. Daß die Lehre unter diesen Bedingungen trotzdem noch für einen verhältnismäßig großen Kreis ihre Attraktivität behalten hat, ist darauf zurückzuführen, daß sie in Arbeiterkreisen traditionell als *die* Berufsausbildung gilt und andere Ausbildungsgänge kaum bekannt und vorstellbar sind. Solange sie zudem den einzigen für Arbeiter zugänglichen Ausbildungsweg darstellt, gewährt die Lehrausbildung eine gewisse *Sicherheit* im Berufsleben.⁶⁴

„Ich würde auf jeden Fall die Lehre wieder machen. Ich würde auf jeden Fall eine Berufsausbildung machen, schon zur Sicherheit, falls es mit dem Pilotenschein nicht klappt. An sich wollte ich auch ursprünglich die Mittlere Reife machen, meine Eltern waren aber damit nicht einverstanden. Ursprünglich wollte ich Flugzeugmechaniker werden, meine Eltern aber sagten, das kannst Du später immer noch. Mache jetzt zunächst mal die Lehre. Mit 14 Jahren wollte ich dann Mittlere Reife machen, mit einfacher Volksschulbildung kommt man ja nicht weit. Aber die Lehre bedeutet ja immer eine gewisse Sicherheit.“ (Feinblecharbeiter, 18 Jahre, ledig)

In dem Maße aber, in dem alternative Ausbildungs- und Qualifizierungsgänge und ihre beruflichen Verwertungschancen bekannt werden (wie etwa die Berufsfachschule oder die Fachoberschule), tritt die Lehre in *Konkurrenz* zu diesen anderen Ausbildungsgängen. Wenn zudem formale Bildung als Zugangsvoraussetzung zu bestimmten Berufspositionen immer wichtiger zu werden scheint⁶⁵, verliert die Lehrausbildung ihre Sicherheitsgarantie.

Die in unserer Untersuchung festgestellte *Offenheit*, mit der heute ein großer Teil der Lehrlinge ihre Lehrausbildung absolviert, bedeutet wohl ein beträchtliches Potential für spätere Weiterbildungsmotivationen. In wenigen Fällen dürfte sich dieses bereits zu klaren Plänen und Vorstellungen für spätere Weiterbildungsaktivitäten verdichtet haben. Relativ häufig findet sich jedoch ein generelles Bewußtsein, daß der Lehrabschluß erst in Verbindung mit zusätzlichen Weiterbildungsabschlüssen eine Qualifikationsbasis liefere, die den eigenen Vorstellungen entspricht.

Dieses durch den geschilderten Ablauf der Berufswahl gegebene Potential für Weiterbildung wird – das zeigen diese und andere Untersuchungen – durch Erfahrungen am Arbeitsplatz, während und nach der Lehrzeit, aktualisiert. Wie dieser Prozeß verläuft, soll in den folgenden Abschnitten geschildert werden.

2. Die Erfahrung während der Lehrzeit

Der Berufswahlprozeß verweist darauf, daß für viele Hauptschüler die Lehre den normalen selbstverständlichen Anschluß an die Hauptschule darstellt, der Lehrabschluß aber nicht als endgültige Zuweisung zu bestimmten Berufsfeldern und -positionen gilt. Wenn *nur* bei einem Teil der Lehrlinge Weiterbildung unmittelbar nach Abschluß der Lehre erfolgt, so spricht diese Tatsache dafür, daß *während der Lehre* Erfahrungen gemacht werden, die zu der Entscheidung führen, aus der Facharbeiterlaufbahn mit Hilfe von Weiterbildung auszubrechen.⁶⁶

Bei der Befragung kristallisierten sich wieder zwei Einflußbereiche heraus, auf deren Bedeutung schon in anderen Untersuchungen zum Weiterbildungsverhalten hingewiesen wurde:

- (1) Mit der Lehre werden die Auszubildenden zum ersten Mal mit der Realität dessen konfrontiert, was ihre spätere Berufsausübung beinhalten wird. Im Betrieb, an der Lehrstelle, wird das „*Erfahrungsdefizit*“, mit dem man den Beruf „gewählt“ hat, zumindest teilweise aufgeholt.

Teils schließt man aus dem Charakter der Lehrausbildung, den Inhalten des vermittelten Stoffs etc. auf die spätere Berufstätigkeit, teils orientiert man sich an entsprechenden Tätigkeiten im Betrieb. Man befürchtet Eintönigkeit, Monotonie, die Geistlosigkeit der Arbeit.

Auch wenn vorher kaum explizite Vorstellungen über die Arbeitssituation vorhanden waren, so zwingt doch die konkrete Situation zur Bewußtwerdung oder zur erstmaligen Formulierung von Erwartungen an die Berufstätigkeit und die damit zusammenhängenden Lebensbedingungen.⁶⁷

Der Beruf des Facharbeiters erscheint nach diesen Erfahrungen nicht mehr als attraktiv. Bei dem Wunsch, ihn so bald wie möglich mit einer anderen

Tätigkeit zu vertauschen, werden (so zeigen die Argumentationen der Lehrlinge) zumeist nur die negativen Aspekte der gegenwärtigen Lehrsituation bzw. der prospektiven späteren Facharbeitersituation erwähnt. Nur selten waren reizvoll erscheinende andere Tätigkeiten der eigentliche Anstoß zu solchen Überlegungen. Insgesamt dürfte also der Entschluß, aus der Facharbeitersituation auszubrechen, weniger stark vom Kennenlernen alternativer Berufsfelder (mit denen man durch die Arbeit im Betrieb in Berührung kommt) zusammenhängen als mit den als negativ erfahrenen Bedingungen der betrieblichen Wirklichkeit.⁶⁸

- (2) Ein zweiter wesentlicher Aspekt, der die Ablösung der ursprünglich mit dem Ergreifen eines bestimmten Lehrberufs implizierten Zielperspektive des Facharbeiters durch eine andere bewirkt, ist die *Entwicklung eines Selbstbewußtseins*, das sich im Kontakt mit der Berufsqualität bildet.

Man macht die Erfahrung, daß man „die Leistungs bringen kann“, die gefordert ist, und „daß man auch noch mehr könnte“. Dies kommt in den Aussagen der Lehrlinge deutlich zum Ausdruck.

Die Entdeckung und Erfahrung der eigenen Leistungsfähigkeit beseitigt in zunehmendem Maße die Zweifel und die Unsicherheit, die man zuvor gegenüber den Leistungsanforderungen der Praxis, vor allem aber der weiterführenden Schulen, hatte. „Ein wesentliches Moment, das die Einmündungsphase in die Facharbeiterlaufbahn begleitet, ist der Zweifel, die Unsicherheit, den Leistungsanforderungen der weiterführenden Schulen gerecht zu werden. Diese Unsicherheit charakterisiert sowohl die Haltung der Eltern wie auch die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten durch die Betroffenen. In ihr tritt eine Art ‚soziales Minderwertigkeitsgefühl‘ zutage, das nicht als psychisches Phänomen aufzufassen ist, sondern als ein sich in vielem manifestierender Ausdruck eines Sozialisationsprozesses, der durch die Herkunft aus unteren sozialen Schichten und die ‚Nur‘-Volksschulbildung seine spezifische Prägung erhält.“⁶⁹

Gerade für die Absolventen der Hauptschule, die eigentlich noch keine Stufe schulischer Selektion und Leistungsprüfung durchlaufen haben, ist eine gewisse Unsicherheit gegenüber der eigenen schulischen wie unter Umständen auch der praktischen Leistungsfähigkeit ein wichtiges Element ihrer Selbsteinschätzung und damit der Einschätzung ihrer zukünftigen Möglichkeiten. Die Anforderungen der Lehre bieten für viele die erste Möglichkeit, ihre individuelle Leistungsfähigkeit zu beurteilen.⁷⁰

Zu fragen wäre, ob neben den Einflüssen aus der Arbeitssituation die *Angebote des beruflichen Bildungssystems* (Berufsaufbauschulen etc.) einen wichtigen Faktor bei der Motivierung zur Weiterbildung darstellen. Denn alternative Möglichkeiten zum traditionellen Weg werden weitgehend erst während der Lehre bekannt, sei es durch Kollegen am Arbeitsplatz, durch Berufsschullehrer oder auch durch Kontakt mit Schülern anderer Schulformen in einem beruflichen Bildungszentrum.

Die Bedeutung der Kenntnis solcher alternativer Möglichkeiten, d.h. der Angebote des Bildungssystems, für die Entscheidungsprozesse kann aus unserem Material nicht ersehen werden. Andere Untersuchungen zeigen hier ambivalente Ergebnisse. Einerseits wird darauf hingewiesen, daß die Kenntnis alternativer Bildungsmöglichkeiten die Entscheidung, aus der Facharbeiterlaufbahn durch Weiterbildung auszubrechen, nicht in dem Maße beeinflußt wie die Konfrontation mit der Arbeitssituation und wie das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit. Die Auseinandersetzung mit dem Angebot des Bildungssystems erfolgt erst dann, wenn der grundsätzliche Entschluß zur Weiterbildung bereits gefallen ist.⁷¹ Andererseits konnte beobachtet werden⁷², daß der Zugang zu weiterführenden beruflichen Schulen dort größer ist, wo ein entsprechendes Angebot vorhanden und den Volksschülern bekannt ist. Die Information wirkt hier also motivierend.

Eine gewisse Erklärung dieses Widerspruchs liefert der *Einfluß von Kameraden und Kollegen*. Offensichtlich wird in manchen Berufsschulklassen und Lehrwerkstätten intensiv über die beruflichen Perspektiven diskutiert und ohne Zweifel bleiben hier – im Gegensatz zu den Diskussionen in allgemeinbildenden Schulen – diese Gespräche nicht ohne Folgen auf die individuellen Berufspläne, vermutlich auch deshalb, weil der Hintergrund jetzt erfahrbar geworden ist. In den von uns veranstalteten Gruppengesprächen mit Lehrlingen verschiedener Betriebe waren deutliche Unterschiede von Betrieb zu Betrieb festzustellen. Das gilt nicht nur für die verwandten Argumentationen innerhalb der Gruppe, sondern für die individuellen Berufspläne. Gerade die Unsicherheit, mit der die Berufswahl belastet war, die Diffusität und die Zufälligkeit der Zielperspektiven erhöhen die Bedeutung solcher kollektiver Einflüsse.

Insgesamt erweist sich aber der Entschluß, die einmal ins Auge gefaßte Facharbeiterlaufbahn aufzugeben und aus der mit der Lehrausbildung vorgezeichneten Berufslaufbahn auszubrechen, bemerkenswert *frei von Außeneinflüssen*. Während für die Entscheidung zum Verbleiben in der Volksschule und bei der Wahl eines bestimmten Lehrberufs noch bis zu einem gewissen Grad das Elternhaus und andere Außeneinflüsse eine Rolle spielen mochten, stellt der Entschluß, aus der Facharbeiterlaufbahn auszubrechen, primär eine *Konsequenz der Erfahrung* des einzelnen dar. Die Auseinandersetzung mit Kollegen, Lehrkameraden etc., die mit ähnlichen Erfahrungen konfrontiert sind, kann als verstärkendes Element hinzukommen. Der Einfluß der Eltern und anderer Instanzen tritt demgegenüber in den Hintergrund.⁷³

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß mit dem Entschluß, aus der Facharbeiterlaufbahn auszubrechen, nicht auch gleichzeitig spezifische, alternative Berufe ins Auge gefaßt werden. Die Mehrzahl der Befragten dachte zunächst nur an bestimmte weitere Qualifizierungsschritte. Nur auf dem Wege zusätzlicher Weiterbildung schien ihnen ein Ausbrechen aus der Arbeitersituation möglich. Aufstieg und Weiterbildung werden praktisch gleichgesetzt. Nur in den seltensten Fällen rechnen jüngere Facharbeiter und Lehrlinge noch mit einem rein betrieblichen „Hochdienen“, d. h. einem Weiterkommen, das allein auf langjähriger Betriebszugehörigkeit und Bewährung basiert.⁷⁴

Nun zeigten sich allerdings innerhalb der Gruppe der befragten Lehrlinge erhebliche *Unterschiede* in der Wahrscheinlichkeit, mit der nach der Lehre oder zum Teil schon während der Lehre ein Ausbrechen aus der Facharbeiterlaufbahn zu erwarten ist. Diese Unterschiede lassen sich einmal auf Vorbildung und Herkunft zurückführen, zum anderen (und das ist nicht unabhängig von Vorbildung und Herkunft) auf den Lehrberuf bzw. das Berufsfeld, in dem eine Lehre absolviert wird.

Vor allem für Lehrlinge, die die Mittelschule oder die Oberschule besucht haben, scheint nach unseren Erfahrungen durchweg zu gelten, daß sie „weiter wollen“.⁷⁵

Der Versuch, diesen Zusammenhang zu begründen, verweist auf Momente, die die angeführten Einflußfaktoren verstärken bzw. erst bewirken, daß diese handlungsrelevant werden. Als ein Moment kann angeführt werden, daß es für Lehrlinge mit *Mittlerer Reife* bedeutend einfacher ist, berufsrelevante Zusatzqualifikationen zu erwerben. Die Mittlere Reife stellt eine wesentliche Zugangsvoraussetzung zu einer Reihe von Fachschulen und anderen Qualifikationsstufen dar, in denen unmittelbar auf bestimmte Berufskarrieren bezogene Abschlüsse vermittelt werden.⁷⁶ Das Nachholen der Mittleren Reife dagegen erfordert nicht nur einen erheblichen Lernaufwand; die Mittlere Reife allein stellt auch im Regelfall eine im Berufsleben schwerer zu verwertende Qualifikation dar, sie ist typischerweise Ausgangsqualifikation und nicht Weiterbildungsziel an sich. Der Weg zu einer zusätzlichen Berufsmöglichkeiten erschließenden Qualifikation ist also für Lehrlinge, die nicht über die Mittlere Reife verfügen, wesentlich risikoreicher und langwieriger.

Andere Momente dürften noch hinzutreten. So ist bei den ehemaligen Mittel- und Oberschülern in der Regel mit ihrem Schulbesuch ein bestimmtes soziales und berufliches *Anspruchsniveau* verknüpft. Mit der Einmündung in die Lehrausbildung mögen zwar zunächst die konkreten beruflichen Zielperspektiven begrenzt bzw. in einer Weise konkretisiert worden sein, die dem ursprünglich bei Antritt der Schulausbildung konzipierten Horizont nicht mehr entsprechen. Das allgemeine Erwartungs- und Anspruchsniveau, das durch die Sozialisation in Schule und Elternhaus begründet ist, scheint trotzdem in den meisten Fällen nicht grundsätzlich aufgehoben worden zu sein. Die so entstehende *Spannung* zwischen *allgemeinem Erwartungshintergrund* und der *beruflichen Realität*, mit der man in der Lehre konfrontiert wird, dringt offensichtlich auf eine Revision des Berufsziels.

Als weiterer Aspekt muß in diesem Zusammenhang die größere *Vertrautheit* der Lehrlinge die eine Mittel- oder Oberschule besucht haben, *mit weiterführenden Bildungsinstitutionen* angeführt werden wie auch ein höheres Selbstbewußtsein gegenüber den Anforderungen der Bildungsinstitutionen, das den Entschluß für eine Weiterbildung erleichtert.

Einflußgrößen der Weiterbildungsorientierung bei Auszubildenden dürften außerdem die *Art des Betriebs* wie auch, damit zusammenhängend, der gewählte

Beruf sein. Über beide Faktoren läßt unser Material keine Schlußfolgerungen zu, da die Untersuchung auf Großbetriebe in der Metallindustrie beschränkt war. Aufgrund anderer Arbeiten läßt sich jedoch vermuten:

- o Eine Lehrzeit oder Berufstätigkeit im Bereich der *Industrie* scheint ein Ausbrechen aus der Facharbeiterlaufbahn eher zu begünstigen als eine handwerkliche Lehre oder eine Berufstätigkeit im Handwerk. Die überwiegende Mehrheit der Facharbeiter, die Ingenieure wurden, stammt nach Lehrberuf und Beschäftigung aus der Industrie, dabei insbesondere aus industriellen Groß- und Mittelbetrieben. Nur eine Minderheit hatte eine Ausbildung und Berufstätigkeit im Handwerk, vor allem auf dem Kraftfahrzeug- und Elektrosektor (Kfz-Schlosser, Elektroinstallateur) hinter sich.⁷⁷
- o Unter den gewerblichen Lehrberufen scheinen einige das Ausbrechen aus der Facharbeiterlaufbahn in besonderem Maße zu begünstigen. Bei den Facharbeitern, die Ingenieure wurden, stammen knapp zwei Drittel aus den Lehrberufen Maschinenschlosser, Betriebsschlosser, Stahlbauschlosser und Werkzeugmacher. Andere Metallberufe, wie Kraftfahrzeugschlosser oder Elektroinstallateur, treten demgegenüber nur als Einzelfälle auf. Auch Jungk stellte fest, daß unter den Berufsaufbauschülern vor allem drei Lehrberufe überproportional (gemessen an der Gesamtzahl der Lehrlinge in diesen Ausbildungsberufen) vertreten sind. Diese von Jungk als „*Aufstiegs-Lehrberufe*“ bezeichneten Lehrberufe sind Maschinenschlosser, Technischer Zeichner und Starkstromelektriker.⁷⁸

Daß eine Industrielhre in den angeführten Berufen ein Ausbrechen aus der Facharbeiterlaufbahn begünstigt, könnte damit erklärt werden, daß diese Lehrberufe, zumal in Großbetrieben, in besonderem Maße das Vertrauen in die individuelle Leistungsfähigkeit fördern. Es ist zu vermuten, daß die Lehrausbildung hier weitgehend in den Anforderungen formalisiert ist und dem einzelnen überprüfbare Leistungskriterien liefert. Zum anderen enthält sie ein höheres Maß an theoretischem Lernen, wodurch sowohl die Distanz zu schulischen Bildungsgängen gemildert wie auch das Gefühl, „lernen zu können“, erhöht wird. Bisher liegt kein aussagekräftiges Material vor, das eine solche Vermutung überprüfbar macht. Keine der vorliegenden Untersuchungen läßt außerdem Schlußfolgerungen darüber zu, inwieweit die starke Weiterbildungsorientiertheit bei den Auszubildenden in den genannten Lehrberufen bereits auf tatsächliche oder vermutete *Anforderungen an das zukünftige Arbeitshandeln* zurückzuführen ist.

Das Ausbrechenwollen aus der Facharbeitersituation unmittelbar nach der Lehrzeit führt jedoch nicht dazu, daß die Lehre von den weiterbildungsmotivierten Lehrlingen negativ beurteilt wird. Neben ausführlicher und oft harter Kritik an einzelnen Gegebenheiten der Lehrausbildung wird diese als *Basisqualifikation* von den meisten fast ohne Einschränkung anerkannt. In einigen Fällen wird sogar zum Ausdruck gebracht, daß man durch die praktische Erfahrung der Lehre bei nachgezogener Techniker- oder Ingenieurausbildung den Technikern oder Ingenieuren, die keine Lehre hatten, in bezug auf die späteren beruflichen

Möglichkeiten voraus sei. Als positiv an der Lehre wird vor allem hervorgehoben, daß man später weiß, wie das einzelne Stück produziert wird, das man zu zeichnen oder zu konstruieren habe. Als positiv gilt auch, daß auf der Grundlage der Lehrerfahrung spätere Kontaktaufnahme zu Arbeitern und Meistern erheblich einfacher sein werde.⁷⁹

Wie weit schließlich die positive Beurteilung der Lehre von weiterbildungsorientierten Lehrlingen und Facharbeitern auch eine Rechtfertigung des eigenen Ausbildungsgangs darstellt (Stolz des „Praktikers“) oder von der Vorstellung beruflicher Sicherheit durch eine abgeschlossene Lehre, die ja in der Herkunftsschicht die einzige Qualifizierungsmöglichkeit darstellt, geprägt wird, kann hier nicht belegt werden.⁸⁰

In Zukunft ist zu vermuten, daß die Lehre in dem Maße, in dem sie nicht mehr einzige Grundlage der Berufsqualifikation, sondern Vorstufe für schulische Weiterqualifizierungsprozesse ist, in ihrer „Effizienz“ an anderen Qualifizierungsgängen gemessen wird. Die Attraktivität, die die Lehre in einem solchen Beziehungszusammenhang in Zukunft haben wird, dürfte nicht zuletzt davon abhängen, in welcher Form der zusätzliche Zeitaufwand, den die Lehrausbildung gegenüber anderen Qualifizierungsgängen in der Regel beinhaltet, honoriert wird, d.h. welche beruflichen Verwertungschancen bezüglich der Arbeitssituation, der Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten sie beinhaltet.⁸¹

3. Die Erfahrungen im Betrieb

Die Lehrzeit stellt sich, so haben die vorangegangenen Überlegungen gezeigt, als „*Realisationsnachlauf*“ dar. Während der Lehre werden häufig zum erstenmal die eigenen Leistungsmöglichkeiten bewußt, wie auch die Bedingungen der zukünftigen Arbeitssituation wahrgenommen. Die Erfahrungen der eigenen Leistungsfähigkeit und die Einblicke in die Realität der Arbeit legen die Ausprägung neuer beruflicher Zielvorstellungen nahe. Jetzt bietet sich für viele im Grunde die erste Chance, bewußt den Prozeß der Berufswahl zu reflektieren. Viele haben erst jetzt die Informationsgrundlagen, die zu einer Entscheidung befähigen. Versäumnisse an schulischer Bildung, die sich aus Unkenntnis, aus mangelnder Erfahrung oder Unreife ergeben haben, können aufgeholt werden.

Häufig werden die Bedingungen der zukünftigen Arbeitssituation jedoch erst nach der Lehre, in den ersten Jahren der Berufstätigkeit im Betrieb, überhaupt oder in verstärktem Maße realisiert. Das kann entweder daran liegen, daß in Großbetrieben die Ausbildung in Lehrwerkstätten stattfindet und betriebliche Realität während der Ausbildung noch nicht voll erfahren werden kann, oder daß die Mechanismen, die einst zur Facharbeiterlaufbahn geführt haben, so stark sind, daß sie erst langsam verdrängt werden.⁸²

Sowohl in den im Rahmen dieser Untersuchung durchgeführten Interviews als auch in der Ingenieuruntersuchung des ISF wurde deutlich, daß die Facharbeiter, die gleich im Anschluß an die Lehre Weiterbildung anstreben, häufig aus der Mittelschicht bzw. aus Angestelltenfamilien stammten, während die Facharbeiter, die sich erst nach einigen Jahren Berufstätigkeit zu diesem Schritt entschlossen, durchweg aus Arbeiterfamilien stammten.

Es scheint also, daß die Bindung an Werte der Herkunftsschicht darüber bestimmt, wie lange die Begrenzungen und Belastungen des Arbeiterseins „statisch-defensiv“ akzeptiert werden bzw. wann sie als korrigierbar angesehen und in bezug auf Weiterbildung handlungsrelevant werden.⁸³

Die Äußerungen der Facharbeiter machen deutlich, daß weniger die Anforderungen an das Arbeitsvermögen als die negativen Aspekte der Arbeitssituation zur Weiterbildung motivieren. Aufgrund welcher Erfahrungen wird nun eine Veränderung der eigenen Situation über das Mittel der Weiterbildung (d.h. häufig durch Austritt aus dem Beschäftigungssystem ins Bildungssystem) gesucht? Besonders interessiert hier die Rolle der in der Arbeitssituation vorhandenen *Lernchancen* wie auch im Zusammenhang damit die innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten.

Die durch die Arbeit gebotenen Chancen, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, wurden von den von uns befragten Arbeitern recht unterschiedlich beurteilt. Zentrales Kriterium scheint dabei in den metallverarbeitenden Berufen die *Vielfalt* der auszuführenden Tätigkeiten zu sein. Fallen immer wieder die gleichen Arbeiten an, wie etwa bei der Montage, am Band oder bei der spanabhebenden Bearbeitung von Einzelteilen in der Serienfertigung, werden die Lernchancen erwartungsgemäß gering eingeschätzt; fallen ständig neue Arbeiten mit andersartigen Bearbeitungsproblemen an, so werden die Lernchancen hoch eingeschätzt. Dabei dürfte nicht so sehr die besondere Schwierigkeit der einzelnen Aufgabe, als deren jeweilige Neuartigkeit der Maßstab sein. Der Lernprozeß wird also nicht in der steigenden Sicherheit bei der Bewältigung einer bestimmten Arbeitsaufgabe gesehen, auch nicht in einer Vertiefung des Wissens und des Könnens, als vielmehr in der fortschreitenden Differenzierung und Verbreitung der Erfahrungen.

Für eine Prognose der Entwicklung der Bereitschaft von Arbeitern zur Weiterbildung ist die Frage wichtig, ob diese mehr durch geringe oder mehr durch große Lernchancen innerhalb der „normalen“ Arbeitstätigkeit gefördert würde. Wirkt die Frustration über die geringen Lernmöglichkeiten bei einer rein repetitiven Tätigkeit als Weiterbildungsanstoß oder als Hemmnis?⁸⁴

Es wäre zu vermuten, daß unterschiedliche Lernchancen vor allem auf das Selbstwertgefühl Einfluß haben: Extrem schlechte Lernchancen könnten eher – solange Weiterbildung mit ihren Scheiterns- und Verwertungsrisiken und häufig auch ungünstigen Außenbedingungen ein hohes Maß an Eigeninitiative, an offensivem Verhalten erfordert – entmutigend wirken, während die Herausforderung

von Leistungsstolz und Selbstbewußtsein als Folge der Ausführung anspruchsvoller Tätigkeiten Weiterbildung fördern würde.

In dem zur Verfügung stehenden Material bieten sich kaum Anhaltspunkte, die solche Vermutungen bestätigen oder widerlegen könnten. Das kann zum Teil an dem begrenzten Umfang der empirischen Basis liegen, ließe sich aber auch dahin deuten, daß die Art, wie sich das Ausmaß bei Lernchancen in diesem Zusammenhang auswirkt, wesentlich von der *betrieblichen Qualifizierungspolitik* abhängt. Sie entscheidet darüber, ob zusätzliche Qualifikationen überhaupt bewertet werden, wie auch über die Bewertungskriterien selbst. Von der betrieblichen Qualifizierungspolitik hängt es also weitgehend ab, wie zielbezogen und „realistisch“ Weiterbildung betrieben werden kann.

Wir stellten fest, daß die Mehrheit der Arbeiter Weiterbildung für die entscheidende Voraussetzung einer Verbesserung der betrieblichen und beruflichen Position hält. Noch vor wenigen Jahren wurde „betriebliches Wohlergehen“ überwiegend als das entscheidende Kriterium für jegliches Weiterkommen angesehen. Diese bemerkenswerte Veränderung im subjektiven Meinungsbild legt die Vermutung nahe, daß sich in der *Personal- und Qualifizierungspolitik* der Betriebe Wesentliches geändert hat, daß sich z.B. die Kriterien, die bei der Besetzung qualifizierter Positionen angewandt werden, verschoben haben. Die Weiterbildungsorientierung der Facharbeiter läßt z.B. darauf schließen, daß Aufstieg immer weniger durch betriebliche Erfahrung und berufliche Bewährung möglich erscheint, sondern nur mehr mit zusätzlicher formaler Bildung.

So hebt einer der befragten Facharbeiter (Zeichnungsprüfer, 51 Jahre, verh.) hervor, daß der Aufstieg für Leute aus der Praxis immer schwerer werde, weil in der Industrie ein eindeutiger Trend zur Akademisierung vorherrsche. Für Führungspositionen würden immer mehr Diplom-Ingenieure oder Dr.-Ingenieure eingesetzt. Selbst für Fachschul-Ingenieure würden die Chancen, Abteilungsleiter zu werden, immer schlechter.

„Ohne weitere Weiterbildung komme ich nicht mehr vorwärts, nur durch Kurse. Eventuell könnte ich in die Kalkulation gehen. Vielleicht könnte ich mich beim Büro melden, aber ohne Kurs käme man dann auch nur in eine kleine Gehaltsklasse.“ (Maschinenschlosser, 21 Jahre)

„Je zivilisierter wir werden, desto geringer wird die Chance des Aufstiegs ohne ein Papier. Es wird immer wichtiger, Zeugnisse vorzuweisen, das sieht man insbesondere bei der Behörde.“ (Konstrukteur in der Serienbetreuung, 28 Jahre alt, Lehre als Blechschlosser)

Tendenziell gilt, daß formale Bildung in immer stärkerem Maße zum Kriterium von Leistungsfähigkeit und der Zugang zu höheren Positionen nur mehr mit Hilfe zusätzlicher Bildung möglich wird.^{8 5} Das muß nicht ursächlich durch Veränderungen der Arbeitsorganisation begründet sein^{8 6}, sondern kann auch darauf zurückgeführt werden, daß infolge der Expansion im weiterführenden Bildungswesen große Mengen hochqualifizierter Arbeitskräfte in das Beschäftigungssystem eindringen und, gerade im technischen Berufsbereich, auf eine Absicherung ihres beruflichen Status drängen^{8 7} – zum Teil wiederum durch Veränderungen der Arbeitsorganisation.

Zur starken Weiterbildungsorientiertheit der befragten Facharbeiter kann auch beitragen, daß die Zahl der durch Zusatzqualifikationen *zugänglichen Positionen* wesentlich gestiegen ist und in den Betrieben eine erhebliche Nachfrage nach Bewerbern besteht, die sowohl über die Facharbeiterqualifikation wie über Zusatzqualifikationen verfügen.

Für zahlreiche mittlere Positionen, so ergab eine Untersuchung des ISF zur Einsatzpolitik von Industriebetrieben⁸⁸, sind Facharbeiter die zentrale Rekrutierungsbasis. Sie stellen das Reservoir dar, das es den Betrieben ermöglicht, mit Weiterbildung zusätzliche Qualifikationen zu schaffen, zugleich den Anspruch auf eine entsprechende Honorierung jedoch möglichst gering zu halten. Die erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen wird zwar als Voraussetzung für die Besetzung bestimmter Positionen definiert, die Verfügung über zusätzliche Qualifikationen vermittelt jedoch keinerlei Anrechte.

Wir stellten fest, daß die an die Arbeitskräfte gerichtete Erwartung der Betriebe, Vorleistungen in Form von Weiterbildung zu erbringen, ohne daß sich daraus Anrechte auf entsprechende Honorierung ergeben (etwa in Form von Reservierung bestimmter Positionen), von den Facharbeitern weitgehend fraglos akzeptiert wird. Dem Betrieb wird das Anrecht auf solche Vorleistungen konzediert, wobei allerdings entscheidend sein dürfte, daß die Verwertung der erworbenen Qualifikation für die Mehrheit der Facharbeiter bisher kein Problem darstellte.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, daß die auf Arbeiter bezogene Weiterbildungs- und Qualifizierungspolitik der Betriebe ausschließlich auf *Facharbeiter* beschränkt ist. Facharbeiter allein werden als das Rekrutierungspotential für qualifizierte Stellen angesehen. Angelernte Arbeiter spielen dabei praktisch keine Rolle, sie werden sozusagen als nicht weiterqualifizierbar oder nicht qualifizierungswürdig betrachtet. Dies gilt selbst in bezug auf die Qualifizierung von Angelernten auf das Niveau von Facharbeitern, mit Ausnahme der offiziellen Umschulungskurse auf Kosten des Arbeitsamts. Insgesamt wird von der Möglichkeit, angelernte Arbeiter zu Facharbeitern zu qualifizieren, erstaunlich wenig Gebrauch gemacht.

Dem Facharbeiter werden von betrieblicher Seite also nicht nur wesentlich mehr Möglichkeiten zur Weiterbildung geboten, er kann auch eher damit rechnen, diese betrieblich zu verwerten.

Auch wenn Facharbeiter für viele Betriebe ein ideales Rekrutierungsreservoir für mittlere Positionen darstellen, ist das Abziehen von Facharbeitern aus ihren ursprünglichen Tätigkeiten wegen der allgemeinen Facharbeiterknappheit für die Betriebe nicht ganz unproblematisch. Aus dem Widerspruch: Erhaltung des Facharbeiters als Facharbeiter oder Rekrutierung von höher qualifizierten Mitarbeitern aus dem Facharbeiterstand ergeben sich Unterschiede in der Qualifizierungspolitik der Betriebe. Auf der einen Seite fanden sich Betriebe, die keinerlei Weiterbildungsanstrengungen unternahmen, um in der Belegschaft auch kein Be-

dürfnis nach Weiterbildung zu wecken, vor allem, weil man den damit verbundenen Anstieg des allgemeinen Erwartungsniveaus befürchtete. Diese Betriebe verfahren mehr oder minder nach dem Prinzip, „schlafende Hunde nicht zu wecken“. Auf der anderen Seite gibt es jedoch durchaus Betriebe, die gezielt Weiterbildungsbemühungen in der Belegschaft bejahen und auch fördern.

Welche *Auswirkungen* hat nun unterschiedliche *Qualifizierungspolitik*? Ist die freie, d.h. nicht vom Betrieb direkt induzierte Weiterbildung, „die Politik, schlafende Hunde nicht zu wecken“, erfolgreich, d.h. verhindert sie tatsächlich das Entstehen von Weiterbildungsmotivationen? Inwieweit wird bei betrieblicher Förderung Weiterbildung in Anspruch genommen und eine Verstärkung der allgemeinen Weiterbildungsorientiertheit bewirkt?

Untersuchungen des ISF in einem Großunternehmen, in dem der Belegschaft ein relativ breiter Fächer von Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten wurde, zeigten, daß bei den Mitarbeitern der Wunsch nach fachlicher Weiterbildung ziemlich weit verbreitet ist. Dabei ist Weiterbildung jedoch nicht nur unter fachlichen Aspekten von Bedeutung, sondern ebenso unter dem Aspekt der Karriereplanung, da Weiterbildung eine der wenigen Chancen aktiver Einflußnahme auf die Gestaltung des eigenen beruflichen Werdegangs darstellt.

Trotz des verhältnismäßig weiten Fächers von Weiterbildungsmöglichkeiten, den das Unternehmen den Mitarbeitern anbot, wurde Weiterbildung vor allem in außerbetrieblichen Institutionen, primär Abend- und Volkshochschulen, betrieben. Dennoch wurde häufig der Wunsch nach Ausdehnung des betrieblichen Ausbildungsprogramms geäußert, besonders in den Abteilungen, in denen bereits eine hohe Beteiligung an betrieblichen Ausbildungsveranstaltungen festzustellen war. Dies kann auch auf die Qualifikationsstruktur in diesen Abteilungen zurückzuführen sein. Es scheint aber, daß die Vertrautheit mit den gebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten einen zusätzlichen Bedarf erzeugt.

Untersuchungen in anderen Unternehmen zeigten ebenso, daß schon einzelne Weiterbildungsangebote des Betriebs einen gewissen *Multiplikatoreffekt* erzeugten, der zumindest zur Folge hatte, daß ein – oft nur vager – Wunsch nach Weiterbildung sich auch bei jenen Arbeitern und Angestellten regte, sie sich bisher kaum dafür interessiert hatten. Zweifellos können also schon vereinzelt Weiterbildungsangebote ein breiteres Interesse an zusätzlicher formaler Qualifizierung in den jeweiligen Abteilungen erzeugen. Umgekehrt zeigten unsere Untersuchungen aber auch, daß Bildungsleistungen (inklusive Stipendien) nur einem kleinen Kreis unmittelbar Interessierter bekannt waren. Sie blieben nicht nur als Sozialmaßnahmen wirkungslos, die in das Image des Unternehmens bei der Belegschaft eingehen, sondern auch in bezug auf eine Verstärkung des allgemeinen Interesses an Weiterbildung. Daß die sekundäre Wirkung solcher Leistungen in diesem Unternehmen so gering blieb, erscheint insofern konsequent, als sie nicht als Teil einer allgemeinen Qualifizierungspolitik intendiert, sondern vielmehr als „patriarchalische“ Sozialleistungen gedacht waren. Der gezielten Förderung einiger weniger in Form von Stipendien stand eine generell

defensive Politik gegenüber, mit dem Ziel, keine Erwartungen auf entsprechende Honorierung zu erzeugen.

Als Antwort auf die Frage nach den Auswirkungen *unterschiedlicher Formen* der Qualifizierungspolitik kann festgestellt werden, daß betriebliche Anregungen zur Weiterbildung eine oft über die unmittelbare Zielgruppe hinausgehende Wirkung erzeugen. Besonders bei älteren Arbeitern, in deren beruflicher und privater Sphäre sich ein gewisser Stabilisierungsprozeß vollzogen hat, scheint das betriebliche Weiterbildungsangebot in stärkerem Maße auf die Art und den Umfang der Weiterbildungsmotivation zu wirken.

Angeichts des Willens, besonders der Auszubildenden und jüngeren Facharbeiter, weiterzukommen und ihre Begrenzungen nicht zu akzeptieren, wird jedoch langfristig für die Betriebe der Erfolg einer rein defensiven Weiterbildungspolitik zweifelhaft. Jüngere Facharbeiter zeigen eine bemerkenswert starke Abneigung gegen die Inanspruchnahme finanzieller oder sonstiger Förderungen der Weiterbildung durch den Betrieb. Dahinter kann – bewußt oder unbewußt – das Bestreben stehen, bei der Verwertung der durch Weiterbildung erworbenen Qualifikationen nicht vom Betrieb abhängig zu sein, sondern selbständig darüber verfügen zu können. Deshalb gewinnen staatliche Maßnahmen wie das AFG besondere Bedeutung. Die dadurch gebotene Möglichkeit, unabhängig vom Betrieb Weiterbildung zu betreiben, hat zweifelsohne zu dem enormen Ansteigen der Weiterbildung in den letzten Jahren beigetragen. Trotz der großen Zahl derjenigen, die das AFG in Anspruch genommen haben, darf nicht übersehen werden, daß sie immer erst einen Bruchteil aller ausmachen, die Weiterbildung betreiben.

4. Weiterbildung im Lebensablauf

In den vorangegangenen Abschnitten wurde versucht, die Disposition zur Weiterbildung im Zusammenhang mit den Erfahrungen bei der Berufswahl, in der Lehrzeit und in der Berufstätigkeit zu behandeln.

Die Meinungsäußerungen und Verhaltensweisen der befragten Lehrlinge und Facharbeiter deuten darauf hin, daß

- o in vielen Fällen bereits die Lehre mit einer gewissen Offenheit für daran anschließende Ausbildungsgänge angetreten wird,
- o negative Erfahrungen bei der konkreten Arbeit im Betrieb gemacht werden bzw. die Elemente des Arbeiterdaseins generell negativ interpretiert werden,
- o das Arbeiterschicksal in zunehmendem Maße bei jüngeren Arbeitern jedoch korrigierbar erscheint, und

- o das Instrument der Korrektur in der Weiterbildung gesehen wird; jüngere Arbeiter sehen ihre Chance vor allem in der Weiterbildung außerhalb des Betriebs.

Das Material gibt zudem Hinweise darauf, daß Weiterbildungsentscheidungen nicht nur von den die Weiterbildung fördernden bzw. hemmenden Faktoren der familialen, schulischen sowie der beruflichen Sozialisation in Lehre und betrieblicher Tätigkeit abhängen, sondern auch von aktuellen *Schwierigkeiten* im außerberuflichen Bereich. Diese Schwierigkeiten sind, wie die Weiterbildungsmotiviertheit, in spezifischer Weise mit verschiedenen Lebens- und Berufssituationen verknüpft, die ihrerseits in starkem Maße mit dem Lebensalter korrelieren.

Nach den unterschiedlichen Kombinationen dieser Motiviertheit einerseits, besonderen Schwierigkeiten andererseits, ergeben sich für einzelne Lebensaltersgruppen typische *Entscheidungssituationen*, die ein je besonderes Verhältnis zur Weiterbildung charakterisieren. Im folgenden sollen einige solche Entscheidungssituationen dargestellt werden. Dabei handelt es sich um grobe Vereinfachungen, in denen jeweils besonders relevante Situationen idealtypisch charakterisiert werden sollen.

1. *Junge, noch unverheiratete Facharbeiter*, die erst vor kurzem ihre Lehre abgeschlossen haben. Sie haben ihren Beruf mehr oder weniger zufällig gewählt, haben die Lehre mit Erfolg abgeschlossen. Vielleicht schon während der Lehre, danach aber verstärkt und aufgrund der Erfahrungen der Arbeitssituation realisieren sie mehr und mehr, daß ihr Beruf ihnen nicht jene Gratifikationen und Befriedigung vermittelt, die sie eigentlich von ihm erwartet haben. Dabei spielt zweifellos eine Rolle, daß ihre ursprünglichen Vorstellungen von dem gewählten Beruf höchst verschwommen waren. Manche hatten erst ein ehrgeizigeres Ziel ins Auge gefaßt gehabt (etwa Mittlere Reife), dieses aber aus dem Bedürfnis, rasch in die „Praxis“ zu kommen und aus einer gewissen Schulmüdigkeit heraus nicht realisiert.

Der Gedanke an Weiterbildung entsteht aus dem Wunsch, aus der als unbefriedigend empfundenen gegenwärtigen Berufssituation auszubrechen und in eine Position überzuwechseln, die die negativen Belastungen und Begrenzungen des jetzigen Berufs nicht aufweist. Die äußeren Umstände zur Realisierung dieses Wunsches sind in dieser Phase ausgesprochen günstig: Aus der familialen Situation ergeben sich geringe finanzielle und zeitliche Belastungen; die „Schulferne“ ist noch gering, d.h. die Schwelle, die überwunden werden muß, um wieder in die Schule zurückzukehren, ist niedrig. Als Problem kann hier die Konkurrenz der Weiterbildung mit möglichen Freizeitinteressen auftauchen, die in dieser Lebensphase natürlich eine besondere Rolle spielen.

2. *Facharbeiter, etwa 25 Jahre alt, verheiratet*, mit einer mehrjährigen Berufspraxis. In vielem ähneln ihre Situation, ihre Erfahrungen und ihre Wünsche den unter 1. beschriebenen. Auch hier ist die Diskrepanz zwischen ursprüng-

lichen Berufsvorstellungen und ihrer Realisierung in der jetzigen Berufspraxis bzw. die Diffusität der ursprünglichen Berufsvorstellungen von großer Bedeutung. Hinzu kommt die Einsicht, daß die Chancen eines Aufstiegs auf „normalem“ Wege sehr gering sind. Schließlich ist noch der Konsumaspekt zu berücksichtigen: Die Phase der Familiengründung ist mit relativ hohen Konsumwünschen verknüpft, die rasch deutlich machen, daß das Einkommen, mit dem man bislang als Junggeselle verhältnismäßig gut auskam, doch recht begrenzt ist, und nur unter Opfern (Überstunden, Nebentätigkeiten etc.) aufzubessern ist.

Der Realisierung der Weiterbildungswünsche stellen sich hier allerdings erheblich größere Schwierigkeiten in den Weg als bei der vorher beschriebenen Gruppe: Zunächst ergeben sich verstärkte finanzielle Probleme. Genau der Aspekt, der u.U. als Anstoß für Weiterbildungsgedanken wirkt, nämlich die starken Konsumwünsche, stellt eine der großen Schwierigkeiten dar. Selbst wenn man das AFG in Anspruch nehmen würde, bedeutet die damit verbundene Reduzierung des Einkommens gerade in dieser Lebenssituation eine große Belastung. Da das verfügbare Einkommen meist mehr oder minder langfristig festgelegt wurde (Wohnungseinrichtung, Auto etc.) kann schon eine geringfügige Verschlechterung, etwa durch den Wegfall von Überstunden, Einschränkungen notwendig machen. Außerdem spielt gerade in der Frühphase der Familiengründung die mit Weiterbildung verbundene zeitliche Belastung eine besondere Rolle: Man wird sich für längere Zeit der Familie nicht mehr in gleichem Maße wie bisher widmen können.

Die tatsächliche Teilnahme an Weiterbildung wird in diesem Fall, neben dem Verständnis oder der Unterstützung durch die Ehefrau, eine überdurchschnittliche Opferbereitschaft und Entschlossenheit verlangen. Wie bei 1. steht der „Korrekturaspekt“, wenn auch weniger eindeutig, im Vordergrund.

3. *Etwa 30jährige Facharbeiter*, die an relativ hochqualifizierten Arbeiten eingesetzt sind. Sie spüren, daß sie nun nicht mehr „weiterkommen“; sie waren zwar – immer gemessen an den traditionellen Erwartungen, die an einen Facharbeiterberuf gestellt werden – erfolgreich; sie verdienen für einen Facharbeiter nicht schlecht. Aber es wird deutlich, daß nun eine Verbesserung der finanziellen und beruflichen Situation praktisch ausgeschlossen ist. Zudem wird u.U. eine Bedrohung der bestehenden Qualifikationsbasis, eventuell durch andere jüngere Kollegen befürchtet. Will man weiterkommen, etwa in eine Vorgesetzten-Position (typischerweise als Vorarbeiter oder Meister), so ist dazu eine zusätzliche Ausbildung (Meisterprüfung) nötig. Anstoß zur Weiterbildung ist in diesen Fällen häufig eher ein äußerer Anlaß, beispielsweise das Angebot einer Position (Meister, Arbeitsvorbereitung etc.)

Diesem konkreten Anreiz stehen hohe mit Weiterbildung verbundene Belastungen gegenüber: in der familialen Situation und in der Lernsituation. Da man sich seit über 10 Jahren nicht mehr als eigentlich Lernender definiert hat, erscheint die Rückkehr auf die „Schulbank“ nicht unkompliziert. Bei

diesen Jahrgängen spielt eine grundsätzliche Skepsis gegenüber „Theorie“ eine gewisse Rolle. Bezeichnend dürfte also der Konflikt zwischen einerseits hohem instrumentellem Anreiz, andererseits einer gewissen Fremdheit der Weiterbildung gegenüber sein.

Das Verhältnis dieser Gruppe zur Weiterbildung wird nicht mehr so eindeutig vom Korrekturaspekt bestimmt wie bei den vorangegangenen Gruppen. Weiterbildung, die zur Erreichung einer bestimmten Position (etwa Meisterposition) betrieben wird, ist nicht allein Korrektur, sondern auch Anpassung an die vom Betrieb definierten Anforderungen.

4. *Ältere Facharbeiter über 30*, mit langjähriger Tätigkeit an typischen Facharbeiterarbeitsplätzen. Die Auseinandersetzung mit der Weiterbildung erfolgt fast ausschließlich in einer gewissen Zwangssituation: Es wird deutlich, daß die bisherige Qualifikation auf die Dauer nicht mehr in gleicher Weise zu verwerten sein wird oder daß mit nachlassender Körperkraft die bisherigen Aufgaben nicht mehr erfüllt werden können. Hier bedeutet Weiterbildung die Chance, durch den Erwerb zusätzlicher oder anderer Qualifikationen einen möglichen sozialen und beruflichen Abstieg zu vermeiden. Weiterbildung erfolgt also eindeutig unter Anpassungsgesichtspunkten.

Zentrale Probleme dieser Gruppe sind reduzierte Lernfähigkeit, psychologische Schwierigkeiten mit der Umdefinition in die Rolle des Lernenden sowie Fremdheit theoretischem Lernen gegenüber. Angesichts solcher Restriktionen erfolgt Weiterbildung fast ausschließlich in Reaktion auf konkrete betriebliche Angebote.

Auf die Bedeutung der Lebenssituation für das Verhalten gegenüber Weiterbildung verweisen auch einige Ergebnisse der Befragung des ISF von Ingenieurschul-Absolventen. „Betrachtet man die Alterstruktur und den Familienstand derjenigen Absolventen, die aus der Arbeiterschaft stammen, so zeigt sich, daß sie das Ingenieurstudium noch in einer relativ frühen Phase ihres Lebenslaufs aufnehmen. Die Mehrzahl der Absolventen ist zwischen 20 und 25 Jahre alt, wobei das Schwergewicht bei 24 und 25 Jahren liegt. Das bedeutet, daß das Ausbrechen typischerweise mit etwa 20 Jahren (zwischen dem 19. und 22. Lebensjahr) erfolgt. Ingenieure aus der Arbeiterschaft, die das Studium zu einem späteren Zeitpunkt, mit etwa 24 oder 25 Jahren, angesteuert haben, sind insgesamt gesehen in unserem Material Sonderfälle. Gleichzeitig zeigt sich auch, daß nur eine Minderheit der Absolventen aus der Arbeiterschaft (meist kinderlos) verheiratet ist. Das Ausbrechen aus der Facharbeiterlaufbahn und das Studium finden also typischerweise in einer Lebenssituation statt, in der die durch die Existenz einer eigenen Familie bedingten Schwierigkeiten für eine längerdauernde Ausbildung noch nicht auftreten“⁸⁹

Weiterbildung wird also nur unter bestimmten begünstigenden Bedingungen und Einflüssen zu einer „zweiten Chance“, zu einer Möglichkeit, den eingeschlagenen Berufsweg zu korrigieren und die Lebensbedingungen zu verbessern. Je früher die

Entscheidung für Weiterbildung fällt, um so geringer sind in der Regel die außerberuflichen Belastungen und die zu überwindenden Lernschwierigkeiten (die Distanz zu schulischem Lernen). Der Zeitpunkt der Entscheidung für Weiterbildung ist jedoch nicht unabhängig von *individuellen Erfahrungen*. Diese Erfahrungen und ihre Strukturierung sind ihrerseits aber von Faktoren, wie der Herkunftsschicht (sie steuert die Leistungsmotivation und liefert Interpretationsmuster gesellschaftlicher Realität) und bestimmten Berufsfeldern, in denen Ausbildung und Tätigkeit als vergleichsweise gut angesehen werden können und ein gewisses Selbstbewußtsein erzeugen, abhängig. Weiterbildung bietet damit am wenigsten denen eine Chance, Versäumnisse oder Fehler im Qualifizierungsprozeß zu korrigieren bzw. die Qualifikation an zukünftige Arbeitsanforderungen anzupassen, die durch ihre soziale und auch regionale Herkunft und ihre Ausbildung und Tätigkeit am stärksten benachteiligt sind: etwa Arbeitern aus Unterschichten, aus ländlichen Gebieten, die eine Lehre im Handwerk oder in kleinen Industriebetrieben absolviert haben; Arbeitskräften mit einfachen oder vorindustriellen Lehrberufen, die besonders stark von Entqualifizierung und Arbeitsplatzverlust bedroht sind.

Exkurs: Arbeiterbewußtsein und Weiterbildung

In den vorangegangenen Abschnitten wurde versucht, das Verhältnis der Arbeiter zur Weiterbildung vor dem Hintergrund ihrer außerbetrieblichen und betrieblichen Situation und ihres Ausbildungs- und Berufsweges zu charakterisieren. Industriosociologische Untersuchungen haben immer wieder gezeigt, daß Verhaltensweisen und Vorstellungen von Arbeitern – wie natürlich auch von anderen Bevölkerungsgruppen – nicht bruchlos aus den jeweils gegebenen objektiven Verhältnissen abgeleitet werden können, sondern durch eine subjektive Bewußtseinsdimension, in Form von Deutungsmustern der objektiven Verhältnisse, vermittelt sind, die ihrerseits auf den historischen Erfahrungshintergrund dieser Gruppe verweisen. Solche als „*Gesellschaftsbilder*“ bezeichneten Deutungsmuster strukturieren und bewerten die individuelle Erfahrung und bestimmen weitgehend über den zu Handlungen motivierenden Charakter dieser Erfahrungen.

Bei der Analyse des Verhältnisses von Arbeitern zur Weiterbildung sollte sich das Gesellschaftsbild und die Selbsteinordnung in dieser Gesellschaft als besonders relevant erweisen, zumal wenn Weiterbildung die Veränderung des eigenen Status bewirken soll.

Frühere Untersuchungen zum „Arbeiterbewußtsein“ haben gezeigt, daß die kollektive Grunderfahrung der Arbeitersituation das Gesellschaftsbild der Arbeiter in starkem Maße geprägt hat⁹⁰ und in einer „statisch-defensiven Grundhaltung“ ihren subjektiven Niederschlag fand.⁹¹ Das distanzierte Verhältnis der

Arbeiter zur Weiterbildung in der Vergangenheit wäre auf dem Hintergrund dieser Grundhaltung wie auch der „Bildungsferne“ der Arbeiter verständlich.⁹²

Eine Erklärung des Verhaltens der Arbeiter wäre jedoch nur dann vollständig, wenn auch die objektiven Grundlagen solcher Einstellungen und Verhaltensweisen berücksichtigt würden. So muß z.B. mit dem Hinweis auf die „Bildungsferne“ der Arbeiter auch auf die „Arbeiterferne“ von Bildungseinrichtungen, die sich deutlich in Bildungsinhalten, Sprache wie auch in der Struktur des Bildungssystems ausdrückt, hingewiesen werden.⁹³ Vor allem aber waren die objektiven Möglichkeiten des Aufstiegs für Arbeiter in der Vergangenheit so begrenzt, „daß es gerechtfertigt erscheint, die Situation als eine der ‚Eingeschlossenheit in das Arbeiterdasein‘ zu bezeichnen“.^{94, 95}

Zumindest bei den jüngeren Arbeitern scheint heute die traditionelle „statisch-defensive“ Grundhaltung aufgebrochen und die prinzipielle „Bildungsabstinenz“ weitgehend abgebaut zu sein.

Verschiedene Befragungen haben gezeigt, daß vor allem Facharbeiter ihre beruflichen Aussichten sowie die Möglichkeiten, diese – u.a. durch Weiterbildung – selbst zu beeinflussen, recht positiv einschätzen.

So sehen beispielsweise nur 11 % der ungelerten Arbeiter gute Aufstiegsmöglichkeiten in der Zukunft gegenüber 18 % der angelernten Arbeiter und 26 % der Facharbeiter mit durchschnittlichen Qualifikationen, während Facharbeiter mit überdurchschnittlicher Qualifikation zu 37 % gute Aufstiegsmöglichkeiten in der Zukunft erwarten (Angestellte insgesamt 41 %). Auch bei der Einschätzung unterschiedlicher Aufstiegsmöglichkeiten von Angestellten und Arbeitern sehen die Facharbeiter die Situation ähnlich wie die Angestellten, während ungelerte und angelernte Arbeiter sehr viel häufiger meinten, daß Angestellte bessere Aufstiegsmöglichkeiten haben. Facharbeiter mit überdurchschnittlicher Qualifikation glauben auch zu 40 %, daß in der BRD jeder die von ihm angestrebte Stellung erreichen kann, während diesem Satz von den angelernten Arbeitern nur 28 % zustimmten, von den ungelerten Arbeitern 31 %.⁹⁶

Junge Facharbeiter sind eher vom praktischen Wert einer guten *Ausbildung* überzeugt.

Befragt, welche persönlichen Eigenschaften im Leben am wichtigsten für den Erfolg seien, gaben 68 % der Facharbeiter wie auch der Angestellten und Beamten im Alter von 15 – 24 Jahren an, gute Aus- und Schulbildung sei dafür entscheidend. Bei den ungelerten und angelernten Arbeitern waren dies nur 41 %; sie betonten dagegen „konservative“ Eigenschaften, wie Sparsamkeit, geordnete Lebensführung, Bescheidenheit, Gesundheit, Fleiß und Arbeitsamkeit und gutes Aussehen, stärker.

Diese Überzeugung vom Wert einer Ausbildung schlägt sich auch nieder in einem relativ starken Interesse für Weiterbildung. So zeigen sich 88 % der Facharbeiter wie auch der Angestellten an einem Bildungsurlaub interessiert, bei den ungelerten und angelernten Arbeitern nur 67 %.

Sich in der Freizeit beruflich oder für andere Zwecke weiterzubilden, halten 79 % der befragten jugendlichen Facharbeiter, 73 % der Angestellten und 53 % der angelernten und ungelernten Arbeiter für notwendig. Von den ungelerten und angelernten Arbeitern gaben 22 %, von den Facharbeitern 30 % und von den Angestellten 39 % an, schon von einer der angegebenen Weiterbildungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht zu haben. Weiterbildung wird also als Chance angesehen, durch persönliche Initiative die eigene berufliche und damit gesellschaftliche Grundsituation zu verändern.⁹⁷ Auch diejenigen, deren persönliches Verhältnis zu Weiterbildung eher negativ ist, betonen deren grundsätzlichen Wert. Sie lehnen Weiterbildung für sich weniger deshalb ab, weil ein solches Bemühen in einem System unsinnig erscheint, in dem diese Eigeninitiative nicht honoriert wird, als vielmehr wegen persönlicher Handikaps, die ein solches Unterfangen als nicht opportun erscheinen lassen.

Zweifellos kann dies nicht ohne Auswirkung auf die Wahrnehmung und *Deutung des betrieblichen hierarchischen Systems bleiben*. Untersuchungen in den fünfziger und frühen sechziger Jahren zeigten, daß dieses als in zwei Teile geschieden erfahren wurde: in ein „Unten“: die Arbeiter und die untersten technischen Kader, und ein „Oben“: das obere und mittlere Management.⁹⁸ Für den Arbeiter, so sah man es, gab es kaum eine Chance, aus dem „Unten“ auszubrechen. Demgegenüber stellt sich nun die betriebliche Hierarchie eher als ein System abgestufter Barrieren dar, die jeweils bestimmten formalen Ausbildungs- und Weiterbildungsabschlüssen entsprechen, in dem also der einzelne und auch der Arbeiter je nach den formalen Bildungsqualifikationen, die er aufweist, weiterkommen kann.

Sicher findet sich dieses Bild des Betriebs in der hier dargestellten Konsequenz und Deutlichkeit nicht bei allen und wahrscheinlich auch nicht einmal bei der Mehrheit der Arbeiter. Aber ohne Zweifel beginnt sich, insbesondere bei den Jüngeren, mehr und mehr das traditionelle dichotomische Bild des Betriebs aufzulösen.

Hier zeigen sich Parallelen zu der traditionellen Konzeption des Betriebs durch Angestellte.⁹⁹ Für die befragten Arbeiter wurde Weiterbildung offensichtlich zu einer zentralen Kategorie bei der Interpretation des betrieblichen Herrschaftssystems. Das muß aber nicht bedeuten, daß das Verhältnis zur Weiterbildung durch eine „traditionelle“ Konzeption des Betriebs gestört oder belastet wird. Die Einschätzung der Weiterbildung als Mittel, dem Arbeiterschicksal zu ent-rinnen bzw. weiterzukommen, ließe aber auch eine gegenüber dem „dichotomischen Gesellschaftsbild“, dem „Eingeschlossensein in das Arbeiterdasein“, modifizierte Selbsteinschätzung und Interpretation gesellschaftlicher Strukturen erwarten. An sich wäre zu vermuten, daß das Verhältnis zur Weiterbildung immer auch mitbestimmt wird durch die *grundsätzliche* Einschätzung der Möglichkeit oder Unmöglichkeit eines Ausbrechens aus der vorgegebenen Arbeitersituation wie umgekehrt die Einschätzung des praktischen Werts von Weiterbildung zu einer revidierten Interpretation der gesellschaftlichen Zusammenhänge führen sollte.

Ein solcher Zusammenhang wird u.a. auch nahegelegt durch die Untersuchungen über das Gesellschaftsbild des Arbeiters, insbesondere von Popitz u.a., in denen eine Entsprechung der Perzeption der betrieblichen hierarchischen Ordnung und des Gesellschaftsbilds der Arbeiter konstatiert wurde.¹⁰⁰

Ein positiver Bezug zur Weiterbildung scheint jedoch nicht unbedingt zu einer entsprechenden Interpretation der gesamtgesellschaftlichen Realität zu führen. Zumindest konnte in den Interviews kein systematischer Zusammenhang zwischen der Einschätzung des Werts von Weiterbildung und der gesellschaftlichen Verteilung von Chancen festgestellt werden.

Sollte dieser Befund bei einer systematischen Überprüfung auf breiterer quantitativer Basis bestätigt werden, so wirft dies die Frage auf, wie weit das „Gesellschaftsbild“, also der Versuch einer generellen Interpretation gesellschaftlicher Strukturen und Zusammenhänge, bestimmt wird durch die konkrete, individuelle Primärerfahrung; wie weit nicht die Komplexität und Intransparenz gesamtgesellschaftlicher Vorgänge und Zusammenhänge den Versuch, konkrete Einzelerfahrungen auf diese zu beziehen, erschwert und wie weit tradierte Interpretationsmuster (etwa das „dichotomische“ Gesellschaftsbild, oder das Bild der „offenen Leistungsgesellschaft“) die Strukturierung des Gesellschaftsbilds bestimmen.

So zeichnete sich in den Interviews immer wieder die Widersprüchlichkeit zwischen allgemeinen Einschätzungen gesellschaftlicher Wirklichkeit und spezifischen Beurteilungen ab; etwa wenn die grundsätzliche Bejahung der Chancengleichheit im Interview gefolgt wurde von der Feststellung, daß Kinder von Arbeitern geringere Aufstiegschancen hätten als Kinder von leitenden Angestellten.

Allerdings muß offen bleiben, inwieweit die Perzeption von Weiterbildungsmöglichkeiten zumindest langfristig zu einem Bild der „offenen Gesellschaft“ beitragen kann, das die Erfahrung der eigenen unbefriedigenden Situation kaum noch als kollektives Schicksal der Arbeiter interpretierbar macht, sondern nur mehr als individuelle Unzulänglichkeit. Solange Weiterbildung nur im Rahmen bildungspolitischer Probleme diskutiert wird und der Verwertungsaspekt von Bildung im Beschäftigungssystem ausgeklammert bleibt, kann nicht ausgeschlossen werden, daß die formale Eröffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten zur Legitimation der Leistungsgesellschaft beiträgt, ohne daß deren reale Grundlagen hinterfragt werden.

D. Zusammenfassende Überlegungen

Die Ergebnisse des zweiten Teils dieser Untersuchung – der in seinen Fragestellungen auf den Ergebnissen des ersten Teils aufbaut – sowie die Kenntnisse von Organisation und Inhalt des betrieblichen und öffentlichen Weiterbildungsangebots werfen die Frage auf, inwieweit Weiterbildung ihre sozial- und wirtschaftspolitischen Intentionen erfüllt:

- o generell die Revision von *Fehlentscheidungen* bei der Wahl des Ausbildungs- und Berufswegs zu ermöglichen;
- o zur Herstellung von *Chancengleichheit* beizutragen, indem den Begabten aus unteren sozialen Schichten eine Korrektur ihrer von der sozialen Herkunft beeinflussten Berufswegentscheidung auch nach einer Phase der Berufstätigkeit ermöglicht wird;
- o durch diese Korrekturmöglichkeit vor allem die in den unteren sozialen Schichten vorhandenen *Begabungsreserven* auszuschöpfen.

Die Ergebnisse des zweiten Teils zeigen, daß die Disponiertheit zur Weiterbildung bzw. die Verwirklichungschance einer bestimmten Weiterbildungsdisposition nicht so sehr als Folge eines „*sozialen Defizits*“, d.h. einer durch eine bestimmte Herkunft gegebenen gesellschaftlichen Benachteiligung gesehen werden kann, sondern als Korrektur von „*Fehlern*“, die man in bestimmten Lebensphasen unter bestimmten Voraussetzungen gemacht hat. Dieser Korrekturbedarf ist um so größer, je größer die Diskrepanz zwischen dem eingeschlagenen Ausbildungs- und Berufsweg und dem durch Elternhaus und durch Schulbildung bestimmten generellen Erwartungsniveau ist. Weiterbildung wird bevorzugt von denjenigen in Anspruch genommen, die durch die Einmündung in eine Lehrausbildung sozusagen unter dem „*Normalniveau*“ ihrer sozialen Herkunft geblieben sind.

Bei den jüngeren Facharbeitern und Lehrlingen muß die Disponiertheit zur Weiterbildung bereits im Zusammenhang mit den Umständen und Bedingungen, unter denen die Wahl des Ausbildungsberufs erfolgte, gesehen werden: Ein großer Teil der jüngeren Arbeiter traf diese Wahl relativ zufällig und ohne langfristige klare Zielperspektiven.¹⁰¹

Eindeutige Zielvorstellungen wurden auch nicht von den Eltern vermittelt. Bei den aus Arbeiterfamilien stammenden Lehrlingen äußerte sich der Milieueinfluß weniger restriktiv (etwa als explizite Abneigung gegenüber weiterführenden Schulen) als in Form einer „*unterschwellig*“ Determination durch die in der Herkunftsschicht herrschenden Normen und Verhaltensweisen. Die Einmündung in eine Lehre nach dem Abschluß der Volksschule war mehr oder minder eine Selbstverständlichkeit. Die Wahl des spezifischen Berufs wurde nicht selten durch die Verfügbarkeit von Lehrplätzen oder durch die Attraktivität eines Ausbildungsbetriebs bestimmt.

Auf dem Hintergrund einer solchen diffusen Entscheidungssituation erfährt die Lehre einen Bedeutungswandel: Sie erscheint nicht mehr als eindeutig spezifischen Berufen zugeordnete Vorbildung, sondern vielmehr als eine Vorstufe für einen breiten Bereich beruflicher Tätigkeiten, über deren konkrete Ausprägung häufig noch Unklarheit besteht. Die Lehre wird „relativ“ angetreten, mit einer gewissen Offenheit gegenüber ihrer späteren Verwertung.

Während der Lehrzeit bzw. in den ersten Jahren der Berufstätigkeit findet der erste intensive Kontakt mit der Arbeitswelt statt. Das „Erfahrungsdefizit“, das die unstrukturierte Entscheidungssituation bei der Berufswahl bestimmte, wird aufgeholt. Auch wenn häufig keine konkreten Vorstellungen über die berufliche Tätigkeit bestanden, ist die Konfrontation mit der Arbeitswirklichkeit oft von einem Desillusionierungsprozeß begleitet. Die aktuelle und für die Zukunft zu erwartende berufliche Situation erscheint sowohl in der Perspektive der Selbsterfüllung (angesichts der als eintönig und geistlos empfundenen Arbeit) wie in der der instrumentellen Orientierung gegenüber der Arbeit (angesichts gestiegener Konsumerwartungen) unbefriedigend.

Das in der Lehre bzw. in den ersten Jahren der Berufstätigkeit als unbefriedigend erfahrene Arbeiterschicksal wird heute nicht mehr (wie von früheren Generationen bzw. von den älteren Arbeitern) als unausweichlich, unkorrigierbar angesehen. Alternative Tätigkeitsfelder, nicht so sehr spezifische Berufe, werden ins Auge gefaßt. Als zentrale Voraussetzung für einen alternativen beruflichen Weg wird, in Reaktion sowohl auf Bildungsangebote wie auf die betriebliche Qualifizierungs- und Einsatzpolitik, Weiterbildung angesehen.

Weiterbildung erscheint also nicht so sehr als ein vor Eintritt ins Berufsleben geplanter Beitrag zu einer Karriere, sondern vielmehr als Ergebnis eines *Realisierungsnachlaufs*, der die Entscheidung für einen gewünschten beruflichen Werdegang und die dazu erforderliche Ausbildung überhaupt erst möglich macht.

Inwieweit die Diskrepanz zwischen Erwartungsniveau und beruflicher Realität handlungsrelevant wird, d.h. zu Weiterbildung führt, ist von zusätzlichen Momenten abhängig.

Sie führt besonders dann zu Weiterbildung, wenn eine weiterführende Schulbildung einen gewissen „höheren“ Erwartungshorizont internalisierte und eine größere Vertrautheit mit den Möglichkeiten weiterführender Schulbildung besteht. Ehemalige Mittel- und Oberschüler beabsichtigen fast durchweg, ihren Entschluß, eine Lehre zu absolvieren, durch eine spätere Weiterbildung zu korrigieren. Dazu trägt sicher bei, daß Weiterbildung für sie (infolge ihres höheren Schulabschlusses) mit geringerem Aufwand verbunden ist.

Weiterbildung wird dann ins Auge gefaßt, wenn die Lehre gut „bewältigt“ wird und ein Selbstbewußtsein in bezug auf die eigene Lernfähigkeit erzeugt, das die „Schulmüdigkeit“ überwindet. Ob die Überrepräsentanz einiger Ausbildungsberufe in Weiterbildungsinstitutionen auf eine besondere Ausbildungssituation,

eine besondere Arbeitssituation oder besondere Anforderungen in diesen Berufen zurückzuführen ist, konnte anhand des vorliegenden Materials nicht geklärt werden.

Die Verwirklichungschance einer bestimmten Weiterbildungsdisposition hängt zudem wesentlich von der jeweiligen Lebenssituation ab. In dem Maße, in dem familiäre Verpflichtungen bestehen, reduziert sich die Wahrscheinlichkeit einer Realisierung von Weiterbildungsabsichten drastisch. Da die Zunahme solcher Verpflichtungen in engem Zusammenhang mit dem Lebensalter steht, konzentriert sich die Mehrzahl der Weiterbildungsaktivitäten auf einen relativ kurzen Lebensabschnitt, dessen obere Grenze etwa bei 25 Jahren anzusetzen ist. Nach dieser Zeit nehmen die Weiterbildungsaktivitäten trotz des AFG stark ab.

Die wesentlich geringere Teilnahme von älteren Arbeitern an Weiterbildung ist zusätzlich bedingt durch deren konservative, „statisch-defensive“ Einstellung, in der das Arbeiterschicksal eher als bei jüngeren Arbeitern als vorgegebenes Los akzeptiert wird, also insgesamt ein wesentlich geringerer Druck auf Korrektur der eigenen Situation besteht.

Bei älteren Arbeitern erfolgt Weiterbildung eher unter dem Gesichtspunkt der Anpassung der Qualifikation an veränderte Anforderungen bzw. als präventive Umqualifizierung angesichts zu erwartender verminderter – vor allem körperlicher – Leistungsfähigkeit.

Das in der Regel reaktive Weiterbildungsverhalten älterer Arbeiter macht sie in ihren Weiterbildungsaktivitäten von den Angeboten des sie beschäftigenden Betriebs abhängig. Die jüngeren Arbeiter, die Weiterbildung weitgehend unter dem Korrekturaspekt betreiben, streben bei ihren Weiterbildungsaktivitäten in überbetriebliche, zumeist in öffentliche Institutionen. Inwieweit der Wunsch jüngerer Arbeiter, sich außerhalb des Betriebs weiterzubilden, verwirklicht werden kann, hängt wesentlich vom regionalen Angebot an öffentlichen Weiterbildungsmöglichkeiten ab. Das vorliegende Material erlaubt hierzu jedoch keine Aussage.

Der Hinweis auf das Bildungsangebot als einen Faktor, der zu Weiterbildung motiviert, deutet bereits an, daß das Weiterbildungsverhalten der befragten jüngeren und älteren Arbeiter vor dem Hintergrund neuerer Entwicklungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem gesehen werden muß.

Diese lebensgeschichtliche Bedingtheit von Weiterbildung als Reaktion auf einen *Realisierungsnachlauf* sowie das hohe Maß an Eigenmotivation bei der Entscheidung für eine Weiterbildung dürften im wesentlichen zur Folge haben, daß die „Korrekturfunktion“ von Weiterbildung primär in einer Korrigierung von Abweichungen gegenüber der schichtspezifischen Norm und erst sekundär in einer Angleichung schichtspezifischer Unterschiede besteht.

Die mit Weiterbildung eröffnete „zweite Chance“ ist mit einer *zweiten Selektion* verbunden, bei der prinzipiell die gleichen Mechanismen wie beim ersten Selektion

tionsvorgang (dem Übergang in weiterführende Schulen) gelten, deren Wirken überhaupt erst die Notwendigkeit der „zweiten Chance“ begründen. Damit läuft Weiterbildung Gefahr, die Ungleichheit der Bildungs- und Lebenschancen zu verstärken.

Daß Weiterbildung, so wie sie von den Befragten verstanden wird – und unsere Ergebnisse werden durch andere Untersuchungen bestätigt¹⁰² – eher *bestehende Ungleichheit* verstärkt als zur Herstellung der Gleichheit der Chancen beiträgt, kann sowohl auf die Unzulänglichkeit punktueller Reformen im Bildungswesen wie auch auf die Illusion zurückzuführen sein, daß Chancengleichheit allein schon durch den Zugang zu Ausbildungsinstitutionen zu bewirken ist.¹⁰³

Es liegt in der Struktur des bestehenden Bildungswesens begründet (in dem in der Regel die einzelnen Schulformen je nach Schichtzugehörigkeit besucht werden), daß Weiterbildung als Korrekturfunktion, d. h. im Sinne der Überwindung sozialer Benachteiligung, überhaupt notwendig wird. Mit der Aufhebung der schichtspezifischen Selektion im weiterführenden (und daraus folgend im berufsbildenden) Schulsystem, wie sie die Gesamtschule intendiert¹⁰⁴, hätte Weiterbildung eine ganz andere Funktion. Sie würde sicherlich auch dann noch zur Korrektur falscher Entscheidungen beitragen, also lebensgeschichtlich bedingt sein. Grundsätzlich wäre sie jedoch als ein Teil der Bildung und Ausbildung im Sinne des „lebenslangen Lernens“ zu verstehen, der angesichts veränderter wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden, beruflicher und politischer Anforderungen sowie sich im Lebensablauf verändernder individueller Interessen von vornherein für alle anzustreben ist.

Weiterbildung in ihrer jetzigen Korrekturfunktion ist also nur solange notwendig, wie das traditionelle Bildungssystem in seiner Starrheit vorhanden ist. Solange dies jedoch besteht und den normalen Weg darstellt, solange auch Weiterbildungsinstitutionen um Angleichung in Inhalten und Abschlüssen an die Institutionen des weiterführenden Schulsystems bemüht sind, führt dies zusammen mit der erforderlichen hohen Leistungsmotivation und der frühzeitig notwendigen Entscheidung zu den gleichen Selektionsprinzipien wie im ersten Bildungsweg.

Dieses Dilemma erscheint nur lösbar über eine umfassende *Bildungsreform*, in der nicht vordergründig offensichtliche Unzulänglichkeiten beseitigt, sondern das Verhältnis von beruflicher und allgemeiner Bildung wie auch die Vermittlung von Zugangschancen für *alle* Bildungsgänge neu bestimmt werden.

Wird die Korrekturfunktion von Weiterbildung im Grunde schon durch die Zugangsvoraussetzungen in Frage gestellt, so muß ihr Anspruch vollends als gescheitert angesehen werden, wenn man den Verwertungsaspekt von Weiterbildung mit in die Betrachtung einbezieht. Weiterbildung, gleich ob sie im Betrieb erfolgt oder außerhalb des Betriebs berufsspezifische Zusatzqualifikationen vermittelt, schafft meist keinerlei Anrecht auf Honorierung dieser Bemühungen durch den Betrieb. Das Verwertungsrisiko einer zusätzlichen Ausbildung –

darauf wurde bereits im ersten Teil dieser Untersuchung hingewiesen – trägt derjenige, der sich weiterbildet.

Bildungsgänge, die mit der beruflichen Weiterbildung auch einen allgemeinbildenden Abschluß vermitteln, werden von den Betrieben in der Regel geringer bewertet als Bildungsgänge, bei denen die allgemeinbildenden Abschlüsse, wie Mittlere Reife oder Abitur, auf dem „normalen“, dem ersten Bildungsweg, erreicht wurden.

Mit dieser Möglichkeit, die Qualifikation der Absolventen des zweiten Bildungswegs geringer als die des ersten Bildungswegs zu bewerten, wird den Betrieben ein Instrument in die Hand gegeben, neue vertikale Ebenen in die betriebliche Hierarchie einzuziehen und so Gratifikationsansprüche zu drosseln.

Solange diese Verwertungsprobleme von Weiterbildung aus der bildungspolitischen Diskussion ausgeklammert bleiben, liegt der Verdacht nahe, daß die Begründung von Weiterbildung (nämlich: Chancengleichheit herzustellen) in ideologischer Absicht erfolgt. Eine solche Begründung lenkt davon ab, daß das Angebot an Weiterbildung, so wie es genutzt und verwertet werden kann, eine die Ungleichheit im Bildungs- und im Beschäftigungssystem stabilisierende Wirkung hat. Das formal allen zugängliche Weiterbildungsangebot schafft die Illusion eines durchlässigen Bildungssystems, das allen die gleichen Bedingungen bietet, wenn nicht bei der ersten Entscheidung, dann mit der Möglichkeit einer „zweiten Chance“. Wird die zweite Chance dann nicht wahrgenommen, muß dies auf individuelles Versagen zurückgeführt werden. Bleiben zudem die differenzierenden Bewertungsmöglichkeiten der Betriebe außer acht, können die Abstufungen im Beschäftigungssystem nicht mehr als Folge ungleicher Bildungschancen angesehen werden, sondern nur als Folge unterschiedlicher individueller Leistungsfähigkeit. Da in einer „Leistungsgesellschaft“ nicht schon solche Abstufungen als ungerecht gelten, sondern die unterschiedlichen Zugangschancen zum Bildungssystem, kann die Eröffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten entgegen den proklamierten Intentionen Abstufungen im Beschäftigungssystem legitimieren und damit erhalten.

Wenn mit Weiterbildung ein Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit geleistet werden soll, müssen nicht nur gleiche Zugangschancen geschaffen werden, sondern gegenüber anderen Bildungsgängen auch gleichwertige Verwertungschancen.

Maßnahmen, wie die im Rahmen des AFG vorgesehenen Förderungen, können als ein Versuch gesehen werden, die besonderen Belastungen, Hemmnisse und Risiken, die mit einer Beteiligung an Weiterbildung verknüpft sind, zu reduzieren, mit anderen Worten: die Asymmetrie der Weiterbildungssituation zu beseitigen. Zweifellos ist dies (so beweisen die Beteiligungsziffern am AFG wie auch unsere Untersuchungsergebnisse) insofern gelungen, als der Zugang zur Weiterbildung wesentlich erleichtert wurde, was sich in einer erhöhten Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen niederschlägt. Die Erleichterung des Zugangs zur Wei-

terbildung bedeutet eine Durchbrechung des betrieblichen Monopolanspruchs auf Qualifizierung.

Förderungsmaßnahmen wie das AFG wirken aber wiederum selektiv: In den Genuß der Förderung kommen vor allem Arbeitskräfte, die zuvor schon eine relativ günstige Arbeitsmarktposition und infolge ihrer Arbeits- und Lebenssituation leichteren Zugang zur Weiterbildung hatten (d. h. besonders junge Fachkräfte).

Förderungsmaßnahmen wie die des AFG tragen also indirekt dazu bei, die *Polarisierung der Teilnahmechancen* an Weiterbildung (und damit an beruflichem Fortkommen) zu verstärken, die ihrerseits wiederum Ausdruck der Asymmetrie der Risikoverteilung ist: Die Beteiligungschancen jener Gruppen, die am ehesten in der Lage sind, die besonderen Belastungen und Risiken der Weiterbildung zu tragen, werden spürbar erhöht, während bei den anderen Gruppen die Belastungsschwelle, die übersprungen werden müßte, noch immer so hoch ist, daß sie weitgehend restriktiv wirkt.¹⁰⁵

Wie eingangs gezeigt wurde, ist das *Erfolgsrisiko* – d.h. die Wahrscheinlichkeit, das angestrebte Weiterbildungsziel (formaler Abschluß, erfolgreiche Beendigung eines Kurses wie auch adäquate Verwertung) nicht zu erreichen – in der Vergangenheit bei Weiterbildung erheblich höher gewesen als bei schulischer oder beruflicher Ausbildung. Die Frage ist, wie weit das AFG und andere Förderungsmaßnahmen nicht nur den Zugang erleichtern, sondern auch die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns reduziert haben.

Es ist zu erwarten, daß sich für viele mit der Reduzierung der materiellen Belastung auch die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns verringert. Das erforderliche physische und psychische Durchhaltevermögen dürfte dadurch verringert werden, daß der materielle Aspekt nur einen Teil des erforderlichen „Gesamt-opfers“ darstellt, daß die nervliche Belastung, das Opfer an Freizeit, die familiären Spannungen etc. einen erheblichen Teil der Gesamtbelastung ausmachen. Vor allem das Gefühl, den Leistungsansprüchen der Weiterbildung nicht gerecht werden zu können, wird zum Problem.

Zwar ist zu bezweifeln, daß der Abbau der materiellen Barrieren dazu führt, Weiterbildungsengagement sozusagen leichtfertig einzugehen; dazu ist der darüberhinaus notwendige „Beitrag“ des einzelnen noch immer zu groß, dazu sind die Studienbedingungen der Erwachsenenbildung zu wenig attraktiv. Trotzdem wäre zu überprüfen (etwa anhand eines Vergleichs der Drop-out-Ziffern), ob nicht die Erleichterung des Zugangs durch Gewährung materieller Beihilfen für viele erst die Situation des Scheiternsrisikos heraufbeschwört.

Erschwerend wirkt sich aus, daß ein Großteil der Weiterbildungskurse keine *Auffangmöglichkeiten* wie das schulische und berufliche Ausbildungssystem aufweist, die die Gefahr des vollständigen Versagens reduzieren bzw. nur mit einem längeren Zeitaufwand belasten.

Im Zusammenhang mit dem *Verwertungsaspekt* stellt sich die Problematik der einseitigen Auflastung des Risikos noch wesentlich massiver dar. Er scheint den Arbeitskräften selbst zunächst weitgehend unproblematisch; mögliche Schwierigkeiten bei der Verwertung der erworbenen Weiterbildungsqualifikationen werden kaum gesehen. Auf dem Hintergrund betrieblicher Verwertungs- und Qualifizierungsinteressen ist diese Tatsache jedoch nicht unbedenklich.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Eröffnung zusätzlicher betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildungschancen zwar zusätzliche Aufstiegsmöglichkeiten für einzelne Arbeitskräfte schafft, jedoch grundsätzlich das betriebliche Qualifizierungsmonopol nicht in Frage stellt, und daß damit die Asymmetrie des Risikos, die in der Vergangenheit die Weiterbildungssituation charakterisierte, weiterhin bestehen bleibt.

Diese Asymmetrie ist wesentlich Ausdruck *objektiver Verhältnisse*: des Angebots an Weiterbildungsmöglichkeiten wie vor allem auch der betrieblichen Einsatzpolitik. Eine grundlegende Veränderung dieser Situation kann also nur dort ansetzen. Dabei kann es sich jedoch nur um einen langfristigen Prozeß handeln. Wir haben andererseits festgestellt, daß die Einstellung der Arbeitnehmer zur Weiterbildung nur eine sekundäre Rolle spielt. Die *subjektive Orientierung* kann im individuellen Fall die *Asymmetrie des Risikos verschärfen, aber auch reduzieren*. Hier zeigen sich unmittelbare Ansatzpunkte für eine Modifizierung der gegenwärtigen Weiterbildungssituation: Aufklärung der Arbeitskräfte, insbesondere über die Problematik des Verwertungsaspekts. Sie würde die Transparenz nicht nur der Arbeitsmarktsituation, sondern des Weiterbildungsangebots und der spezifischen Verwertungsmöglichkeiten erhöhen. Wirksam könnten außerdem sein: laufende Betreuung der sich Weiterbildenden, Überwachung ihres Studiengangs (um vorzeitige und unnötige Abgänge zu vermeiden) und schließlich Einsatzberatung nach erfolgtem Abschluß.

E. Zum Stellenwert der Untersuchung

Die vorliegende Untersuchung – das wurde bereits in der Einleitung zum ersten Teil betont – hat einen *explorativen Charakter*. Quantitative Aussagen und statistisch gesicherte Verallgemeinerungen konnten und sollten auf der Grundlage des erhobenen Materials nicht gemacht werden.

Die Schlußfolgerungen, die nach den Gesprächen mit Facharbeitern sowie Personen in den Betriebsleitungen (unter Einbeziehung von Ergebnissen anderer Untersuchungen) gezogen wurden, sollten deshalb neben ihrer unmittelbaren Aussage die Funktion haben, neue *Forschungsfragen* aufzuwerfen bzw. bisher vernachlässigte Forschungsprobleme in ihrer Bedeutung hervorzuheben.

Bedeutsam schien uns vor allem der Aspekt der beruflichen Verwertung der durch Weiterbildung erworbenen Qualifikationen. Hierzu lagen jedoch kaum Untersuchungen vor, so daß es sinnvoll erschien, dieses Forschungsfeld zunächst einmal zu sondieren und Fragen zu formulieren. Weiterführende Arbeiten bieten sich auf der Basis der vorliegenden Studie in drei Richtungen an:

- a) Untersuchung des *Weiterbildungsverhaltens*, der Weiterbildungsdisposition und der beruflichen Orientierung nach vollzogener Weiterbildung von spezifischen Arbeitskräftegruppen (z. B. zu Technikern aufgestiegene Facharbeiter, qualifizierte Gastarbeiter, Facharbeiter in bestimmten Tätigkeitsbereichen – z. B. Elektronik – etc.);
- b) Arbeiten zur Bedeutung von spezifischen *Institutionalisierungsformen* beruflicher Weiterbildung für verschiedene Arbeitskräftegruppen (Welche Gruppe kann betriebliche Weiterbildung besonders aktivieren? Welche Arbeitskräfte nehmen die Möglichkeiten des AFG wahr? etc.);
- c) Untersuchungen zum Zusammenhang von *betrieblicher Qualifizierungspolitik* und Berufsverhalten von Arbeitskräften (Welche Auswirkungen haben unterschiedliche Weiterbildungsstrategien von Betrieben auf die berufliche Orientierung von verschiedenen Arbeitskräftegruppen? etc.)

Anhang

Zum Untersuchungsablauf

Fragenschema

Zum Untersuchungsablauf

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung stützen sich auf:

60 Einzelgespräche mit Auszubildenden, Jungfacharbeitern und älteren Facharbeitern,

18 Gruppendiskussionen mit Auszubildenden und Facharbeitern.

Die Befragung wurde im Sommer 1971 in mehreren Großbetrieben der metallverarbeitenden Industrie in München und im Raum Frankfurt durchgeführt. Mit Ausnahme eines Zweigwerks in ländlicher Region lagen alle Betriebe im Großstadtbereich, sie rekrutierten ihre Arbeitskräfte sowohl aus städtischem Gebiet wie aus dem ländlichen Umland.

Zu den Interviews wurde ein Frageleitfaden benutzt (siehe unten). Die befragten Auszubildenden und Facharbeiter gehörten alle Metallberufen an – Werkzeugmacher, Dreher, Maschinenbauer etc.

Die einzelnen Personen wurden in Absprache mit dem jeweiligen Abteilungsleiter, Werkleiter oder Meister ausgewählt, wobei bewußt darauf geachtet wurde, neben „guten“ Auszubildenden und Arbeitern auch „mittlere“ und „unterdurchschnittliche“ zu befragen.

In allen Betrieben wurde außerdem ein Gespräch mit der Personal- und/oder Ausbildungsleitung über die besonderen betrieblichen Probleme im Bereich der „Weiterbildung“ geführt.

Die Ergebnisse wurden in einer qualitativen Analyse ausgewertet, eine Quantifizierung war bei der gegebenen Materialbasis nicht möglich.

Hinzugezogen wurde ferner eine Befragung, die Infratest 1968 bei einer repräsentativen Stichprobe von Arbeitnehmern durchführte, in der auch der Komplex „Weiterbildung“ in mehreren Fragen berührt wurde, eine Befragung unter Jugendlichen aus dem Jahre 1971, in die ebenfalls von Infratest Einsicht gewährt wurde; eine Untersuchung über die Ausbildungs- und Berufsfindung von Mittelschülern; sowie mehrere Untersuchungen des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München.

Fragenschema

I. Personaldaten

1. Alter
2. Familienstand
3. Kinderzahl
4. Wohnort
 - a) Stadt/Land
 - b) industriell/gemischt/agrarisch

II. Sozialer Hintergrund

1. Schulbildung Vater
2. Berufslebenslauf Vater
 - a) Erster Beruf
 - b) Berufswechsel
 - c) Aufstieg im Beruf
 - d) Letzter Beruf
3. Schulbildung Mutter
4. Berufstätigkeit Mutter
5. Regionaler Hintergrund

III. Berufsweg

1. Schulbildung
 - a) Schultypen
 - b) Orte
2. Art der Lehre
 - a) Betriebsgröße
 - b) Ort
 - c) Branchenzugehörigkeit
3. Zusätzliche Ausbildung
 - a) Typ
 - b) Dauer
 - c) Abschluß
4. Bundeswehr
 - a) 18 Monate
 - b) 2 Jahre und mehr
 - c) Ausbildung dort?
5. Bisherige Arbeitsplätze
 - a) Branche
 - b) Betriebsgröße
 - c) Ort
 - d) Berufswechsel
6. Zeitpunkt der Berufswahl
7. Berufsziel bei Schulabschluß
 - a) Arbeiter/Nichtarbeiter
 - b) Berufs-/Ausbildungsbezogen
8. Einflüsse
 - a) Eltern
 - b) Freunde
 - c) Schule
 - d) Erfahrungen

9. Gründe der Ausbildungswahl
10. Zufriedenheit mit der Ausbildungswahl
11. Wenn nochmal 14 Jahre, was dann machen?
 - a) Anderer Ablauf
 - b) Andere Richtung
12. Retrospektiv: gemachte Fehler
13. Lohnt Lehre noch?

IV. Der Betrieb

1. Betriebsgröße
2. Branche
3. Produktionsschwerpunkt
4. Alter des Unternehmens
5. Alter der Anlagen
 - a) Gebäude
 - b) Ausstattung
6. Zweigbetrieb/Hauptbetrieb/Konzernbetrieb
7. Dauer Betriebszugehörigkeit
8. Gründe für Wahl des Betriebs
9. Vor-/Nachteile der Beschäftigung bei Firma:
 - a) Lohn
 - b) Sozialleistungen
 - c) Sicherheit
 - d) Betriebsklima
 - e) Aufstieg
 - f) Arbeit
 - g) Arbeitsbedingungen
 - h) Autorität
 - i) Gerechtigkeit
 - j) Stellung des Arbeiters
10. Vergleich mit anderen Betrieben in der Region
11. Arbeitsplatz mit Sicherheit oder Verdienst vorziehen?
12. Arbeitsplatz mit Sicherheit oder Aufstieg vorziehen?

V. Jetzige Tätigkeit

1. Betriebliche Positionsbezeichnung
 - a) Hilfsarbeiter
 - b) angelernter Arbeiter
 - c) Facharbeiter
 - d) Vorarbeiter
 - e) Angestellter etc.

- 2. Arbeitsverhältnis
- 3. Betriebsabteilung
 - a) Produktion
 - b) Versuch
 - c) Instandhaltung etc.
- 4. Lohnform
 - a) Zeit
 - b) Akkord
 - c) Prämie
- 5. Art der Tätigkeit
- 6. Zufriedenheit mit Tätigkeit
 - a) Gründe
 - b) Ausgefülltsein
 - c) Identifizierung
- 7. Charakter der Tätigkeit
 - a) repetitiv
 - b) Einflußspielraum
 - c) Belastung
 - d) Auswechselbarkeit
- 8. Einschätzung der Qualifiziertheit der Tätigkeit
- 9. Langfristige Aspekte
 - a) Entwicklungsfähigkeit
 - b) Spezialisierung
 - c) Veralten
- 10. Wie lange wird man Tätigkeit ausüben können?
- 11. Rechnet man, je Arbeitsplatz zu verlieren?
- 12. Erscheint es möglich, daß Arbeit durch jemanden mit geringer Ausbildung ausgeführt werden könnte?

VI. Ziele/Aufstiegsorientierung

- 1. Haben Sie das Gefühl, daß Sie seit Ihrem Eintritt in das Berufsleben weitergekommen sind? Inwiefern?
 - a) Materiell
 - b) Status
 - c) Sicherheit
 - d) Aufstieg
 - e) Selbstverwirklichung
 - f) Arbeit
 - g) Konsum
- 2. Wodurch?
 - a) Betrieb
 - b) eigene Initiative
 - c) Intelligenz
 - d) Glück
 - e) Jugend
 - f) Ausbildung
 - g) Schulbildung

3. Ist man mit erreichter Position zufrieden?
 - a) Beruflich
 - b) Wirtschaftlich
 - c) Gesellschaftlich

4. Haben Sie eine Vorstellung, was Sie in der nächsten Zeit erreichen wollen? Welche?
 - a) konkrete/diffuse Zeitplanung
 - b) Freizeit – Konsum
 - c) arbeits-/prestigebezogen
 - d) positions-/bildungsabschlußbezogen
 - e) betriebs-/nichtbetriebsbezogen
 - f) kurz-/langfristig
 - g) Zukunft als vorgezeichneter Ablauf
 - h) Wahrscheinlichkeit

5. In welchem Zeitraum glauben Sie, diese Ziele erreichen zu können?
6. Wovon hängt das ab?
 - a) eigen-/fremdbestimmt
7. Wäre man gerne Angestellter/Selbständiger?
8. Was Sohn lernen lassen?
9. Was kann man tun, um Lage zu verbessern/weiterzukommen?
 - a) „Wohlverhalten“
 - b) am Arbeitsplatz bemühen
 - c) Weiterbildung
 - d) Betriebs-/Berufswechsel
 - e) nichts
aktiv/passiv
10. Was hat man vor zu tun?
 - a) aktiv/passiv
11. Hat man vor, in nächsten Jahren Arbeitsplatz zu wechseln? Warum?

VII. Einschätzung der Aufstiegssituation

1. Einschätzung der eigenen (weiteren) Aufstiegschancen?
 - a) betrieblich
 - b) außerbetrieblich

2. Bis wohin kann man bestenfalls kommen?
 - a) Berufsposition

3. Womit werden eigene Aufstiegschancen begründet? (sowohl positiv/negativ)
 - a) Ausbildung
 - b) Erfahrung
 - c) Weiterbildung
 - d) Gelegenheit

4. Zeithorizont
5. Welche Arbeitergruppen haben besonders gute/schlechte Aufstiegschancen (Zukunft)?
 - a) Facharbeiter
 - b) Angelernte
 - c) Ungelernte
 - d) Ältere Arbeiter
 - e) Jüngere Arbeiter
 - f) Industriearbeiter
 - g) Im Handwerk beschäftigte Arbeiter
 - h) Ledige
 - i) Verheiratete
6. Worauf sind Aufstiegschancen zurückzuführen?
 - a) Betrieb
 - b) eigene Initiative
 - c) Intelligenz
 - d) Glück
 - e) Jugend
 - f) Ausbildung
 - g) Schulbildung
7. Zuordnung der eigenen Situation
8. Wird Situation als gerecht empfunden?
9. Wie reagiert man darauf?

VIII. Weiterbildung

1. Pläne für Weiterbildung
 - a) betriebsbezogen
 - b) nicht betriebsbezogen
2. Art der Weiterbildung
 - a) Typ der Weiterbildungsmaßnahmen
 - b) nebenberuflich
 - c) mit Arbeitsunterbrechung
3. Zielsetzung der Weiterbildung
 - a) Diplom
 - b) Prüfung sonstiger Art
 - c) sonstige Spezialisierung im Berufsfeld
4. Zeitaufwand
 - a) offensiv
 - b) defensiv
5. Gründe dafür/dagegen
6. Schwierigkeiten/Hindernisse
 - a) Vorbildung
 - b) finanziell
 - c) zeitlich
 - d) Theorie
 - e) Prüfungsangst

- f) Unverbindlichkeit
 - g) Familienleben
7. Vorstellungen über Finanzierung
 - a) Betrieb
 - b) Staat (AFG)
 - c) selbst
 - d) Familien
 8. Möglichkeiten betrieblicher Unterstützung
 9. Warum Ablehnung Betriebs-hilfe?
 10. Wahrscheinlichkeit der Weiterbildung
 11. Welche Weiterbildungsmöglichkeiten bekannt?
 - a) Betrieb
 - b) Gewerkschaft
 - c) Staat
 12. Einschätzung des Wertes Weiterbildung für Arbeiter
 - a) betrieblich
 - b) nicht betrieblich
 13. Was verspricht sich Betrieb von betrieblicher Weiterbildung?
 - a) bessere Arbeit
 - b) mehr Profit
 - c) Betriebstreue
 - d) Leistungsanreiz
 14. Welche Förderungen bekannt?
 - a) Betrieb
 - b) Staat
 15. Ist AFG bekannt?
 16. Interesse am Bildungsurlaub?

IX. a) Reaktion Aufgestiegene (alle Angestellten)

1. Hat sich Aufstieg „gelohnt“? Entspricht Arbeit Erwartungen?
2. Worin besteht Aufstieg; was ist anders als früher?
 - a) Verdienst
 - b) Arbeit
 - c) Sicherheit
 - d) Einfluß
 - e) Prestige
 - f) Befriedigung
3. Hatte vorher Vorstellungen?
4. Worauf ist Aufstieg zurückzuführen?

- 5. Kosten des Aufstiegs
 - a) Geld
 - b) Zeit
 - c) soziale Bemühungen
- 6. Würde man wieder versuchen?
- 7. Reaktion der anderen auf eigenen Aufstieg
 - a) Neid
 - b) Anerkennung
 - c) Mißtrauen
- 8. Warum haben es andere nicht geschafft?
- 9. Weiterer Aufstieg erwartet
 - a) Weiterbildung
 - b) Seniorität

IX. b) Reaktion Nichtaufgestiegene

- 1. Kennt man Kollegen, die aufgestiegen, noch Kontakt?
- 2. Hat sich Aufstieg für Aufgestiegene gelohnt?
- 3. Worauf ist deren Aufstieg zurückzuführen?
 - a) Person
 - b) Glück
 - c) Beziehungen
- 4. Was hat der Aufstieg „gekostet“?
 - a) Geld
 - b) Zeit
- 5. Warum sind diese aufgestiegen, und man selbst nicht?
- 6. Wird Situation als ungerecht empfunden?
- 7. Verhalten der Aufgestiegenen gegenüber früheren Kollegen?
- 8. Bereut man selbst, es nicht versucht zu haben?

X. Gesellschaftliche Ortung

- 1. Selbsteinstufung Skala
- 2. Selbsteinstufung Begriffe
 - 5er Skala
 - a) Arbeiterschaft
 - b) Mittelstand
 - c) Bürgertum
 - d) Oberschicht
- 3. Selbsteinstufung, wenn Aufstiegsziel erreicht?
 - a) Arbeiterschaft
 - b) Mittelstand
 - c) Bürgertum
 - d) Oberschicht

4. Warum selbst nicht als Arbeiter eingestuft?

XI. Gesellschaftsbild

1. Gibt es Klassenunterschiede?
2. Wie wirken sich diese aus?
3. Wodurch entstehen sie?
4. Wovon hängt gesellschaftliches Fortkommen ab?
 - a) Herkunftsfamilie
 - b) eigene Anstrengung
 - c) Glück
 - d) Talent
5. Gibt es Chancengleichheit/ soziale Gerechtigkeit?
6. Was bedeutet es heute, Arbeiter zu sein?
7. Gibt es Unterschiede Arbeiter/ Angestellte?
8. Wodurch diese gegeben?
9. Hat Sohn Arbeiter/Direktor gleiche Chance, warum?
10. Wie weit kann es ein Arbeiterkind normalerweise bringen?
11. Woran liegt es, daß Arbeiterkinder weniger Bildung?

XII. Zusatzinformationen

1. Verdienst
2. Konsumdaten
3. Hausbesitz
4. Gewerkschaftszugehörigkeit
5. Politisches Interesse
6. Wohlverhalten
7. Politische Sympathien
8. Ist die Frau berufstätig? (oder war sie es – wann?)
9. Größte Sorgen

Anmerkungen

¹ Eine exakte Ziffer für die Anzahl der sich weiterbildenden Personen läßt sich nicht angeben – methodische, aber auch inhaltliche Probleme stehen dem entgegen. Die Frage der Berufsbezogenheit einer Weiterbildung beispielsweise dürfte in zahlreichen Einzelfällen nur sehr schwer zu entscheiden sein.

² Auch für die Angebotssituation von Weiterbildung in der Bundesrepublik gibt es keine umfassende und differenzierte Übersicht. Vorhandene Zusammenstellungen beziehen sich auf Teilbereiche oder sind regional begrenzt.

³ Vgl. die neueren Studien zur Weiterbildung bzw. die Forschungsprojekte zur Weiterbildung am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin, die Projekte der Heidelberger Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung wie auch eine Reihe von im Rahmen der ersten Finanzierungsphase eingerichteten Projekten für den Sonderforschungsbereich 101, „Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung“. Vgl. dazu auch die Diskussion der Verbürgerlichungsthese, der These der „neuen Arbeiterklasse“ und der Probleme individuellen und kollektiven Aufstiegs sowie der Fragen der Stabilität bzw. des Wandels des Gesellschaftsbilds der Arbeiter und darüberhinaus des Klassenbezugs der Arbeiterschaft überhaupt (z. B. die einschlägigen Veröffentlichungen von Mallet, Deppe, Ortman, Weltz/Schmidt u. a.); vgl. aber auch die kritische Auseinandersetzung in der neueren deutschen Industriosozologie mit theoretischen Entwürfen des Einflusses von technischem Fortschritt auf die Qualifikationsstruktur in Industrie und Verwaltung (etwa die Veröffentlichungen von Blauner, Bright, Touraine, Kern/Schumann u. a.).

⁴ Vgl. dazu etwa M. Baethge/M. Schumann: „Weiterbildung und die Verfassung gesellschaftlicher Arbeit“, unveröffentlichtes Manuskript.

⁵ Dieser Zusammenhang wird ausführlich behandelt in einer gegenwärtigen beim Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München, laufenden Untersuchung: „Weiterbildung als Problem betrieblicher Interessendurchsetzung“, Veröffentlichung in Vorbereitung.

⁶ Eine erst kürzlich abgeschlossene Untersuchung zum Aufstiegsproblem gab z. B. Hinweise auf eine deutliche Tendenz zur Polarisierung der Aufstiegschance mit wachsender Bedeutung formaler Qualifikation im Berufsleben. (Vgl. Weltz/Schmidt, „Arbeiter und beruflicher Aufstieg“, München 1971. – Zur These der zunehmenden Bedeutung formaler Qualifikation im Erwerbsleben siehe generell: Daheim, „Der Beruf in der modernen Gesellschaft“, Köln 1967)

⁷ Vgl. wiederum Weltz/Schmidt, a.a.O., sowie Böhle/Altmann, „Die Auswirkungen betrieblicher und volkswirtschaftlicher Strukturveränderungen auf die soziale Sicherheit“, München 1972.

⁸ Vgl. Popitz, Bahrnt u. a. „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“, Tübingen 1957, sowie die Diskussion bei Kern/Schumann, „Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein“, Frankfurt 1970.

⁹ Dazu haben natürlich auch die Existenz von aussagekräftigem statistischem Material wie die umfangreiche wissenschaftliche Auseinandersetzung selbst beigetragen. Der relativ hohe Wissensstand reflektiert einmal das große Interesse, das dem Thema der Gleichheit der

⁴⁸ Der extreme Fall von Korrektur der Berufswahl durch die gezielten Maßnahmen der Umschulung fällt nicht in unseren Untersuchungsbereich; über Weiterbildung gibt es aber in vielen Fällen Änderungen der Berufstätigkeit, die praktisch einer „Umschulung“ (verbunden mit Aufqualifizierung) gleichkommen.

⁴⁹ Im wesentlichen bestätigen unsere Befunde die Fortexistenz von Verhaltensweisen und Bedingungen, wie sie aus früheren Untersuchungen bekannt sind. Vgl. etwa W. Jaide, Die Berufswahl, München 1961.

Im übrigen werden die Befunde, die aus dem uns zur Verfügung stehenden qualitativen Material abgeleitet wurden, durch die Ergebnisse einer Reihe von anderen Untersuchungen bestätigt und abgesichert, die zum Teil erst während der Abfassung des Berichtsmanuskripts zugänglich wurden. Auf die Darstellung des Zahlenmaterials dieser Untersuchungen wurde jedoch weitgehend verzichtet, um den Argumentationsgang nicht zu sehr zu belasten. Für weitere Angaben sei vor allem auf folgende Untersuchungsberichte verwiesen:

L. Alex, H. Heuser, H. Reinhardt, Das Berufsbildungsgesetz in der Praxis, eine Repräsentativbefragung von Auszubildenden, Schriftenreihe Berufliche Bildung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, Band 1, 1973; Infratest, Entscheidung über Ausbildung und Beruf bei Realschülern in Hessen, München 1972.

Im Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München, lief parallel zu der vorliegenden Analyse eine Reihe anderer Untersuchungen zum Komplex der Berufsbildung, auf deren Ergebnisse Bezug genommen werden konnte. Die Veröffentlichung dieser Untersuchungen ist im Laufe des Jahres 1973 zu erwarten.

J. Krings, Chr. Nuber, Abiturienten ohne Studium, Möglichkeiten und Grenzen ihres beruflichen Einsatzes;

G. Kammerer, B. Lutz, H. Pardun, Graduierte Ingenieure – Materialien zur Bestimmung einer Qualifikation;

G. Kammerer, H. Pardun, Schülerverhalten in berufsbildenden Schulen, technischer Zweig; J. Krings, Chr. Nuber, Schülerverhalten in berufsbildenden Schulen, kaufmännischer Zweig.

⁵⁰ Berufswahl stellt immer noch weitgehend „einen Griff in die Lostrommel“, eine „Wahl ins Blaue“ dar, wie Jaide bereits 1961 feststellte. Vgl. W. Jaide, a.a.O.

⁵¹ Vgl. Jaide, a.a.O., S. 102.

⁵² Vgl. H. Blankertz, Arbeitslehre in der Hauptschule, Essen, 1967.

⁵³ Vgl. C. Möller, Die Einfügung der ungelerten Jungarbeiterin in den industriellen Arbeitsprozeß, Meisenheim, 1966, S. 32 ff; zitiert in M. Markefka, Übergang in die Berufswelt, Neuwied und Berlin, 1970, S. 3, vgl. ebd., S. 3 f:

„Erwähnenswert in diesem Zusammenhang ist auch eine Analyse der Bilder in nordrhein-westfälischen Lesebüchern der Volksschule von HUNDECK. Sie ergibt eine Bevorzugung „natürlicher Ordnung“ vergangener Siedlungs- und Herrschaftsstrukturen, läßt aber ebenso mangelnde Objektivität gegenüber der industriell-technischen Entwicklung erkennen. Im fortgeschrittenen Industriezeitalter verherrlichen die Lesebuchbilder noch immer Kohle und Stahl als Basis der Wirtschaft und stellen die dort Tätigen, vorzugsweise Bergmann und Stahlarbeiter, als Vertreter einer geltenden Berufsstruktur vor. „Die Produktionsvorgänge und die Arbeitsprozesse, in die der Volksschüler einmal ‚eingegliedert‘ werden soll, sind in

den Lesebuchbildern fast nicht zu finden und wenn, dann ist noch die Hälfte davon Schilderung von Arbeitsunfällen. Bei den Illustrationen der Lesebücher hat man den Eindruck, daß der die heutigen Gesellschaften bestimmende Bereich der Industrie fehlt.“ Zudem werden Arbeiter und Angestellte kaum dargestellt.

Wie die jüngsten Lesebuchanalysen für das Land Nordrhein-Westfalen bestätigen, werden Berufs- und Arbeitswelt nach wie vor „verfremdet“ dargestellt. Die Jugendlichen erhalten ein falsches Bezugssystem, das ihre gesellschaftliche Existenz insofern verunsichert, als in kulturkritischer Sicht oft die Arbeitswirklichkeit vor- und frühindustrieller Gesellschaften idealtypisch dargestellt und damit eine Basis zur Entwicklung adäquater Rollenmodelle für die Gegenwart und Zukunft verfehlt wird“.

⁵⁴ Dies entspricht durchaus den Ergebnissen soziologischer Untersuchungen, in denen unter anderem nachgewiesen wird, daß die Lehrer durch ihre mehr „mittelständische“ Orientierung einen eher hemmenden Einfluß auf „unorthodoxe“ Berufsentscheidungen von Arbeiterkindern ausüben.

Vgl. Ch. Lütken, Die Schule als Mittelklasseninstitution, in: Soziologie der Schule, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 4, 1969, S. 22 ff; vgl. hierzu auch H. J. Heydorn, Ungleichheit für alle, in: Das Argument, Nr. 54, 11. Jg., Dezember 1969, S. 316 ff. Zur Uninformiertheit der Lehrer allgemeinbildender Schulen die „um so erstaunlicher (ist), als zumindest vom Volksschullehrer besonders angesichts der Rede von „Volksschule als Bildungssackgasse“ eine intensive Aufklärungsarbeit... zu erwarten und zu erhoffen gewesen wäre“, vgl. D. Jungk, Probleme des sozialen Aufstiegs berufstätiger Jugendlicher, Stuttgart, 1966, S. 162.

⁵⁵ Alex, Heuser und Reinhardt stellen in ihrer Untersuchung „Das Berufsbildungsgesetz in der Praxis, eine Repräsentativbefragung von Auszubildenden“, aufgrund einer Gegenüberstellung des gewählten Lehrberufs und des Berufs des Vaters fest: „Es kann der Schluß gezogen werden, daß die Kenntnis von Berufen, die im engen „Gesichtsfeld“ der Schulabgänger liegen, viele Schulabgänger maßgeblich in ihrer Berufswahl beeinflusst.“ Vgl. L. Alex, H. Heuser, H. Reinhardt, Das Berufsbildungsgesetz in der Praxis, Schriftenreihe Berufliche Bildung, Bonn 1973, S. 49.

⁵⁶ Alex stellt hierzu fest: „Die Wahl des Betriebs ist vielfach von der Wahl des Berufs nicht zu trennen“ und meint wohl damit, das letztere in starkem Maße von dem Angebot an Lehrstellen vorstrukturiert werden. (Alex, a.a.O., S. 77). Ähnlich stellt Heuser fest: „In der Regel bleiben die Berufe, für die es in der erreichbaren Umgebung keine adäquaten Ausbildungsmöglichkeiten gibt, bei der Berufswahl unberücksichtigt“. Heinen, Welbers, Windzus, Lehrlingsausbildung, Untersuchungen des WEMA-Instituts in Rheinland-Pfalz, 1972, S. 60.

⁵⁷ Lempert stellt hierzu fest: „So erscheint die Wahl des Ausbildungsbetriebs fast ebenso folgenreich wie die Wahl des Ausbildungsberufs.“ Vgl. W. Lempert, Zum Verhältnis von Ausbildung und Beruf, Zeitschrift für Pädagogik, 17. Jg. 1971, Nr. 6, S. 10.

⁵⁸ So geben 58 % der in der ISF-Untersuchung befragten gewerblichen Lehrlinge an, es hätte sie niemand bei ihrer Berufswahl entscheidend beeinflusst, sie hätten die Entscheidung allein getroffen. 11 % verwiesen auf den Einfluß der Eltern, 11 % auf den der Berufsberater und 6 % auf den von Freunden oder Schulkameraden. Vgl. G. Kammerer, B. Lutz, H. Pardun, a.a.O.

Auch die Infratest-Untersuchung zur Ausbildungs- und Berufswahl von Realschülern kommt zu ähnlichen Ergebnissen.

⁵⁹ Jaide, a.a.O., S. 234.

⁶⁰ H. Ries, Berufswahl in der modernen Industriegesellschaft, Bern, Stuttgart, Wien 1970, S. 198 f.

⁶¹ Daß sich Abiturienten genauso wenig für ein Studium „entscheiden“ wie die Volksschulabgänger für eine Lehrausbildung, sondern durch Herkunft und Selbstverständnis der „höheren“ Schule gesteuert diesen Weg gehen, zeigt eine im ISF durchgeführte Untersuchung über die Ausbildungs- und Berufswahl von Abiturienten. Vgl. Krings/Nuber, Abiturienten ohne Studium, a.a.O.

⁶² Vgl. auch S. Grimm, Die Bildungsabstinenz der Arbeiter.

⁶³ Vgl. Kammerer, Lutz, Pardun, a.a.O. Eine derart offene Einstellung gegenüber der Lehre scheint jedoch verhältnismäßig neu zu sein. Während die Darstellung der Bedingungen der Berufswahl bei älteren wie bei jüngeren Arbeitern noch weitgehend ähnlich ist, wird der Grad der eigenen Möglichkeiten und Berufschancen durch diese getroffene Ausbildungsentscheidung sehr unterschiedlich beurteilt: Die Grenzen, die der Berufswahl aufgrund der Herkunft gesetzt waren, wurden von vielen älteren Arbeitern mit Bedauern, aber auch als eine quasi naturgegebene Selbstverständlichkeit hingenommen, durch die der weitere Berufsweg mehr oder minder unwiderruflich festgelegt wurde. Die heute 18- bis 25-jährigen Arbeiter nahmen dagegen eine unter ungünstigen oder falschen Umständen getroffene Berufswahl nicht mehr als selbstverständliches und unkorrigierbares Los hin.

⁶⁴ Eine solche Denkweise wurde auch bestätigt in einer Untersuchung über Abiturienten, die eine Lehre absolvierten. Sie kamen häufig aus Arbeiterfamilien bzw. aus Familien mit geringen finanziellen Möglichkeiten. Von diesen Abiturienten wurde die Lehre als berufliche Basis angesehen, die eine gewisse existentielle Sicherheit gewährt, wenn weiterführende Ausbildungsgänge wie das Studium scheitern würden. Vgl. Krings/Nuber, a.a.O.

⁶⁵ Daß Aufstieg im Betrieb fast nur noch mit einer weiterführenden schulischen Ausbildung möglich ist, betonten in den Interviews fast alle Auszubildenden wie auch die Facharbeiter.

⁶⁶ Auf der Basis des rein qualitativen Erhebungsmaterials dieser Untersuchung war eine quantitative Bestimmung der voraussichtlich zu erwartenden Weiterbildung nach Abschluß der Lehre nicht möglich.

Alex stellte in seiner Lehrlingsbefragung fest, daß nur 20 % der Lehrlinge des dritten und vierten Lehrjahres entschlossen waren, nach Lehrabschluß im Lehrbetrieb zu bleiben, 38 % vorhatten, den Betrieb zu wechseln, während 42 % noch unentschlossen waren. Die häufigsten, für den beabsichtigten Betriebswechsel angegebenen Gründe waren der Besuch einer weiterführenden Schule und das Fehlen von Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb. Alex, a.a.O., S. 213.

Die Berufsschülerbefragung des ISF ergab einen noch extremeren Befund. Von den befragten Berufsschülern gaben nur 9 % an, sie wollten weiter in ihrem Beruf arbeiten, während 20 % zwar ebenfalls planten, in dem Beruf zu arbeiten, aber offen ließen, ob sie in diesem bleiben würden. 61 % dachten an den Besuch einer weiterführenden Schule, sei es unmittelbar nach Lehrabschluß, sei es später. 5 % hatten eine andere zusätzliche Ausbildung ins Auge

gefaßt, während 2 % ihren erlernten Beruf aufgeben wollten, „um anderswo mehr Geld zu verdienen“.

⁶⁷ Vieles spricht dafür, daß auch in früheren Zeiten die Konfrontation mit der beruflichen und betrieblichen Realität für viele Lehrlinge zunächst einen Schock bedeutete und zu einem raschen Desillusionierungsprozeß führte. Im Gegensatz zu früheren Zeiten scheint jedoch heute dieser Schock weniger häufig zu einer resignativen Integration (die früher typisch für die Mehrzahl der Arbeiter war) in die gegebenen betrieblichen Verhältnisse zu führen. Man erfaßt die betriebliche Situation nicht mehr als unrevidierbares „Schicksal“.

⁶⁸ Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation des Facharbeiters sieht auch Lempert in seiner Untersuchung von Berliner Maschinenschlosser-Lehrlingen als Motiv für Weiterbildung an: „Fest steht..., daß die Restriktionen der nachfolgenden Tätigkeit als Facharbeiter viele der ehemaligen Maschinenschlosser-Lehrlinge zur Weiterbildung motivierten, zur Weiterbildung mit dem Ziel, sich für eine befriedigende Position zu qualifizieren“ (Lempert, a.a.O., S. 15).

⁶⁹ Kammerer/Lutz/Pardun, a.a.O.

⁷⁰ Auf die von den Lehrlingen empfundene Diskrepanz zwischen eigener Leistungsfähigkeit und den Leistungsanforderungen am Arbeitsplatz weist auch die Maschinenschlosser-Untersuchung von Lempert u.a. hin. Vgl. Lempert, a.a.O., S. 14 ff.

Zum besonderen Einfluß der Berufsarbeit auf die Entstehung eines Selbstwertgefühls, das seinerseits als Motiv für Weiterbildung bzw. generell für aufstiegsorientiertes Verhalten wirkt, vgl. auch die Untersuchung von Jungk, a.a.O., S. 229 ff.

⁷¹ Vgl. Kammerer/Lutz/Pardun, a.a.O.

⁷² Bei einer derzeit im ISF anlaufenden Untersuchung über die bildungspolitische Funktion und die berufsplanerische Problematik weiterführender schulischer Einrichtungen berufsqualifizierenden oder berufsvorbereitenden Charakters.

⁷³ 81 % der in der ISF-Untersuchung befragten Berufsschüler gaben an, es habe sie bei dem Entschluß, nach Abschluß der Lehre eine weiterführende Schule zu besuchen, niemand beeinflußt, sie seien darauf allein gekommen. 4 % wiesen auf den Einfluß eines Lehrers in der Berufsschule, 3 % auf den des Ausbilders im Betrieb und ebenfalls 3 % auf den der Eltern.

Vgl. Kammerer/Pardun, a.a.O.

Auch in der Untersuchung über die graduierten Ingenieure ergab sich ein paralleler Befund: „Die charakteristische Antwort auf die Frage: ‚Wer hat Sie bei der Entscheidung zum Ingenieurstudium besonders beeinflußt?‘ lautet: ‚Es war meine eigene Entscheidung‘.

Daneben und in Verbindung damit werden als Einflußpersonen noch Bekannte, Freunde und auch Lehrer (d.h. Lehrmeister im Betrieb) genannt; Einflüsse von seiten der Eltern stellen eine verschwindende Ausnahme dar. Insgesamt betrachtet kann die Selbstentscheidung als weitaus dominant gelten“

Vgl. Kammerer/Lutz/Pardun

⁷⁴ Die Untersuchung vom Lempert bestätigt diese Feststellung. „Weiterbildung wird zunehmend als das einzige Mittel zum Aufstieg in gehobene Positionen gesehen, deren Anforderungen sich zunehmend von denen der untergeordneten Arbeitsplätze qualitativ unter-

scheiden.“ (S. 16) „Mit dem Abbruch der Weiterbildung werden deshalb meist auch alle Aufstiegshoffnungen begraben.“ (Lempert, a.a.O., S. 17)

Dieser Befund deckt sich mit den Angaben von Personalleitern, die im Zusammenhang mit einer Untersuchung über den Einsatz von Facharbeitern befragt wurden und die relativ hohe und stark zunehmende Abwanderung junger Facharbeiter nach der Lehrzeit in die Weiterbildung konstatierten. Vgl. J. Sass, G. Schmidt, F. Weltz, Der Einsatz von Facharbeitern in Industriebetrieben, Publikation in Vorbereitung.

⁷⁵ Diese Tendenz wird in der Berufsschul-Untersuchung des ISF deutlich: 71 % der Berufsschüler, die eine Realschule oder ein Gymnasium besucht haben, 82 % der ehemaligen Berufsfachschüler, aber nur 53 % der ehemaligen Hauptschüler haben Weiterbildungspläne. Kammerer/Lutz/Pardun, a.a.O.

Auch die Infratest-Untersuchung zur „Entscheidung über Ausbildung und Beruf bei Realschülern in Hessen“ stellt fest, daß ein großer Teil jener 40 % der Realschüler, die an eine Lehrausbildung denken, diese nicht als Endstufe ihrer Berufsausbildung betrachten. Vgl. Infratest, a.a.O.

Diese Tendenz wird durch die Ergebnisse der angeführten Personalleiterbefragung bestätigt: Die befragten Personalleiter berichteten übereinstimmend, daß Lehrlinge mit Mittlerer Reife oder überhaupt Mittelschul-, Oberschulabschluss sich fast durchweg weiterqualifizieren würden. Dies hat zum Teil zu der Konsequenz geführt, daß bei der Auswahl von Lehrlingen mit Mittlerer Reife in einigen Betrieben zurückhaltender verfahren wurde. Vgl. Sass/Schmidt/Weltz, a.a.O.

⁷⁶ Lempert stellt fest: „Als karrierefördernd erwies sich vor allem die Mittlere Reife/Obersekundarstufe, weil der Besuch der Ingenieurschule, die die meisten technischen Angestellten absolvieren, einen mittleren Schulabschluß voraussetzt, der vor dem Beginn der Lehre leichter erworben werden kann als hinterher.“ (W. Lempert, a.a.O., S. 5)

⁷⁷ Vgl. Kammerer/Lutz/Pardun, a.a.O.

⁷⁸ Jungk, a.a.O., S. 209 ff. Jungk fand außerdem heraus, daß Berufsaufbauschüler sich nach ihrer Herkunft aus Industrie- oder Handwerksbetrieben spezifisch verteilen. Handwerkslehrlinge sind gegenüber den industriell-gewerblichen Lehrlingen in den Berufsaufbauschulen stark unterrepräsentiert. „Die Handwerkslehrlinge sind durchschnittlich 67% schwächer in der Berufsaufbauschule vertreten, als es ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Lehrlinge entspricht.“ Jungk, a.a.O., S. 216.

In der Lehrlingsuntersuchung von Alex ist – unter den gewerblichen Lehrlingen – der Prozentsatz jener, die vorhaben, nach Abschluß der Lehre ihren Beruf zu wechseln, am höchsten bei den Mechanikern (38,5 %), Werkzeugmachern (30,3 %), Feinmechanikern (27,3 %), Metallverformern, spannend (23,7 %), den Maschinen- bzw. Betriebsschlossern (23,5 %) sowie den Elektromechanikern (21,4 %). Alex a.a.O., S. 217.

⁷⁹ Zu der positiven Beurteilung der Lehre wäre allerdings relativierend eine Feststellung Lemperts anzuführen. In seiner Untersuchung zeigte sich, daß die Ansprüche an eine Lehre außerordentlich gering sind und daß sich Auszubildende bei der Beurteilung ihrer Lehre nie mit den Schülern weiterführender Schulen vergleichen, sondern ihre Lehre nur in Relation zu anderen Lehrverhältnissen in anderen Betrieben, anderen Berufen etc. sehen. Lempert a.a.O., S. 9 ff.

80 So äußerten sich einige Lehrlinge zur Frage, ob sich die Lehre gelohnt habe:
„Wer einen Beruf gelernt hat, ist immer im Vorteil, er hat eine breite Grundlage und kann dann speziell umsatteln.“
„Die Lehre als Sicherheit ist auf jeden Fall gut. Da hat man etwas zum Daraufzurückgreifen.“
„Es ist schon etwas wert, einen Beruf zu lernen.“
Auch Kammerer stellte fest, „daß häufig die Lehre als Rückversicherung gegen Scheiternsrisiken auf dem anvisierten Ausbildungsweg“ gilt (Kammerer, Lutz, Pardun, a.a.O.).

81 Daß die Lehre in Konkurrenz mit anderen Ausbildungsgängen (auch unter dem Gesichtspunkt der Sicherheit) an Attraktivität verliert, darauf verweisen die Antworten fast aller befragten Auszubildenden auf die Frage, ob sie noch einmal den gleichen Ausbildungsweg einschlagen würden: Überwiegend würden die heute in einer Lehrausbildung Stehenden gleich nach Abschluß der Hauptschule weiterführende berufs- oder allgemeinbildende Schulen besuchen.

82 Daß der in Lehre und beruflicher Tätigkeit eintretende „Realisationsnachlauf“ häufig auch infolge ungünstiger äußerer Bedingungen nicht handlungsrelevant wird, wird im Abschnitt 4 (Weiterbildung im Lebensablauf – Die Entscheidungssituation) erläutert.

83 Daß zur Entscheidung, in die Weiterbildung einzutreten, andere Momente als die negativen Aspekte der Arbeitertätigkeit hinzukommen, läßt die Tatsache vermuten, daß angeleitete Arbeiter weitaus weniger als Facharbeiter von Weiterbildung Gebrauch machen, obwohl gerade sie ja den negativen Aspekten der Arbeitertätigkeit (wie Monotonie, ungünstige Arbeitsbedingungen, geringe Aufstiegsmöglichkeiten) besonders ausgesetzt sind.

84 Zum Problem der Lernchancen vgl. ausführlicher G. Lenhardt, E. Schmitz, Projektplan „Weiterbildung und industrielle Arbeit“, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin, 1971; sowie M. Buttgerit, P. Deuchert, B. Dieckmann, G. Holzapfel, Zur Expansion des Weiterbildungsbereichs, 2. Bericht zum Stand des Projekts, Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung, Heidelberg, 1972 (unveröffentlichtes Manuskript).

85 Allerdings muß angemerkt werden, daß ein Aufstieg durch Erfahrung und Bewährung im gewerblichen Bereich schon seit langer Zeit nur in sehr begrenztem Maße möglich war. Zwar konnten Meisterstellen relativ einfach erreicht werden, höhere Vorgesetztenpositionen oder Stellen in den technischen Büros erforderten auch früher häufig schon einen Nachweis an formaler Bildung, der über die Facharbeiterausbildung hinausging.

86 Vgl. hierzu Offes Darstellung der „Aufgaben-diskontinuierlichen Statusorganisation“ in C. Offe, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, Frankfurt, 1970, bes. S. 23 ff.

87 Dies kann am Beispiel des Ingenieurs deutlich gemacht werden: Früher hatten Betriebe die Möglichkeit, bewährte Facharbeiter zum „Ingenieur“ zu ernennen. Gegen ein solches Vorgehen setzten sich die Ingenieurschüler zur Wehr, indem sie erfolgreich für den Schutz ihres Titels, des „graduierten Ingenieurs“, kämpften.

88 Vgl. J. Sass, G. Schmidt, F. Wetz, Der Einsatz von Facharbeitern in Industriebetrieben, Veröffentlichung in Vorbereitung.

89 Kammerer/Lutz/Pardun, a.a.O.

⁹⁰ Vgl. H. Popitz, u. a., Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen, 1957.

⁹¹ Vgl. F. Wetz, G. Schmidt, Arbeiter und beruflicher Aufstieg, Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München 1971. Einen „kritischen Literaturbericht“: „Zur Soziologie des Arbeiter- und Klassenbewußtseins“, liefern F. Deppe und H. Lange in: Das Argument, Nr. 61, (1970) und Nr. 62, (1970).

⁹² Neuere Untersuchungen zum Arbeiterbewußtsein weisen in ihren Ergebnissen auf eine Veränderung der Grundhaltung von Arbeitern hin:

- o Man schreibt ihnen eine gewisse „*Verbürgerlichung*“, eine Integration in bzw. Assimilation an Einstellung und Verhaltensweisen bürgerlicher Schichten zu, die Folge wachsenden Wohlstands und der damit gestiegenen Konsummöglichkeiten in einer „nivellierten Mittelstandsgesellschaft“ oder einer „Gesellschaft im Überfluß“ sind.
- o Von anderen Autoren wird dagegen behauptet, daß trotz der verbesserten materiellen Lebensbedingungen Arbeiter zwar nicht bürgerlichen Normen und Verhaltensweisen folgen, daß sich ihr positives Arbeiterbewußtsein jedoch (das vor allem das Moment der Solidarität enthielt) zu einer „*instrumentellen*“ Haltung gegenüber ihrer Arbeit gewandelt habe. Arbeit gilt ihnen als Mittel der Verwirklichung von Zielen und Bedürfnissen außerhalb der Arbeit. (Zu diesen Thesen vgl. K. Hörning, Der neue Arbeiter, Frankfurt 1971, S. 9 f. sowie Deppe und Lange, a.a.O., S. 708 und 710 (Argument 61).

In beiden hier erwähnten Ansätzen wird bei der Charakterisierung einer „neuen Arbeiterklasse“ weder der angebliche Wohlstand problematisiert noch auf die Arbeitsbedingungen eingegangen.

- o In kritischer Auseinandersetzung mit der Verbürgerlichungsthese wie der These der instrumentellen Orientierung zur Arbeit begründet Serge Mallet die Entstehung eines neuen Arbeitertyps im Gefolge von Technisierung und Automation, der mit seiner hohen Qualifikation ein neues Arbeiterbewußtsein entwickelt. (Vgl. hierzu S. Mallet, La Nouvelle Classe Ouvriere, Paris 1963; eine Darstellung von Mallets Thesen geben Deppe und Lange, a.a.O., S. 806 (Argument 62).

Auch diese These ist nicht ohne Kritik geblieben. So haben besonders Kern/Schumann auf der Grundlage ihrer Untersuchungen über „Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein“ betont, daß infolge der Polarisierung in den Qualifikationsanforderungen ein derartiger neuer Arbeitertyp nur einen kleinen Teil der Arbeiterschaft insgesamt betreffen und infolgedessen das politische Handlungspotential nicht so hoch veranschlagt werden könne. (Vgl. dazu H. Kern und M. Schumann, Technischer Wandel und Arbeiterbewußtsein, in: Hörning, a.a.O., S. 201 ff.).

Das unserer Untersuchung zugrundeliegende Material erlaubt keine detaillierte Diskussion zu den angeführten Thesen über ein verändertes Arbeiterbewußtsein. Es enthält jedoch einige Hinweise auf gewisse Veränderungen in den Interpretationsschemata und in der Selbsteinschätzung der Arbeiter.

⁹³ Vgl. hierzu Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 4: Soziologie der Schule, Köln 1969, und H. G. Rolff, Sozialisation und Auslese durch die Schule, Heidelberg, 1969.

⁹⁴ Wetz/Schmidt, a.a.O., S. 35.

⁹⁵ Diese objektiven Bedingungen der Einstellungen von Arbeitern sind in den klassischen Untersuchungen zum „Gesellschaftsbild“ außerordentlich vernachlässigt worden. Zur Kritik des Ansatzes dieser Untersuchungen vgl. Deppe und Lange, a.a.O., sowie K. Hörning, Der neue Arbeiter, S. 40, 41, und S. Herkommer, Gesellschaftsbild und politisches Bewußtsein, in: Das Argument, Nr. 50 (1969).

⁹⁶ Die hier und im folgenden angegebenen Daten entstammen einer unveröffentlichten Arbeitnehmer-Befragung von Infratest (1970).

⁹⁷ Der Wunsch nach „Weiterkommen“ darf, wie bereits festgestellt wurde, aber nicht mit dem bürgerlichen Karrierebegriff gleichgesetzt werden. Er ist nicht gerichtet im eigentlichen Sinn auf „Aufstieg“ in der vertikalen Hierarchie als vielmehr auf qualitative Veränderungen bestimmter Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte. Natürlich behält die Angestelltenposition in diesem Zusammenhang ihre Attraktivität, sicher auch unter Prestigeaspekten, aber die traditionelle Vorstellung von einer „höheren Schicht“ dürfte nicht mehr uneingeschränkt gelten. Dafür ist bezeichnend, daß die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten meist in konkreten Arbeitsbedingungen definiert werden (Dreck, blauer Kittel, körperliche Belastung), nicht aber im grundsätzlichen Beschäftigungsverhältnis. In diesem Zusammenhang spielen bestimmt die Erfahrungen in der Freizeit- und Konsumsphäre eine Rolle, wo eine scheinbare Gleichstellung perzipiert wird. Hieraus entsteht sowohl die Motivation für Anstrengungen, auch in der Arbeitssphäre eine Gleichstellung zu erreichen, wie auch eine positive Einschätzung der Erfolgchancen.

⁹⁸ Vgl. Popitz, u.a., Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen, 1957.

⁹⁹ Vgl. hierzu S. Braun, Zur Soziologie der Angestellten, Frankfurt, 1964.

¹⁰⁰ Vgl. Popitz, u.a., Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, a.a.O., S. 237 ff.

¹⁰¹ Die Zufälligkeit der Berufswahl trifft sicher auch auf die älteren Facharbeiter zu. Sie wurden von uns zu diesem Thema jedoch nicht befragt. Für ihr Weiterbildungsverhalten werden – infolge des zeitlichen Abstands zur Berufswahl – vermutlich auch andere Einflußfaktoren wirksam.

¹⁰² Vgl. die bereits angeführten Untersuchungen des ISF, von Jungk sowie Lempert u.a.

¹⁰³ Brinkmann u.a. stellten fest, „daß sich in allen zur Verfügung stehenden Zahlen die These einer Verstärkung der Bildungsdefizite bzw. einer Polarisierung des Bildungsstandes der Bevölkerung im Weiterbildungsbereich ausnahmslos bestätigt“. Ch. Brinkmann, K. Gottwald, L. Schuster, Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen, Teil I (aus der Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei männlichen Erwerbspersonen), Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 5. Jg., 1972, Heft 1.

¹⁰⁴ Daß auch die Gesamtschule schichtspezifische Selektionsvorgänge nicht immer aufhebt, wird in zahlreichen kritischen Schriften vermerkt. Vgl. hierzu: H. Stubenrauch, Die Gesamtschule im Widerspruch des Systems, München, 1971.

¹⁰⁵ Zusammenfassend kann man sagen, daß die Förderung der beruflichen Fortbildung durch die Bundesanstalt hauptsächlich den Angehörigen jener Berufsgruppen zugute kommt, die auch unabhängig von der finanziellen Förderung hohe Teilnehmerquoten aufweisen, wobei eindeutige Schwerpunkte der finanziellen Förderung bei den gewerblich-technischen

Berufen liegen. Das bedeutet, daß das bestehende Ungleichgewicht bzw. Über- und Unterrepräsentierungen durch die finanzielle Förderung der Bundesanstalt nicht kompensiert, sondern – mit Ausnahme der Akademiker und der Berufe im öffentlichen Dienst – eher noch verstärkt werden. Brinkmann u.a., a.a.O., S. 29.

SCHRIFTEN ZUR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG

Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung

Bisher sind erschienen:

Band 1

Zur Reduzierung der Anzahl von industriellen Ausbildungsberufen – Materialien und Vorschläge

von *Tibor Adler, Bodo Braeuer, Heinz Holz, Rolf Kleinschmidt,
Klaus Pampus, Helga Regel und Norbert Wollschläger*

1972, 165 Seiten, DIN B 5, Snolin DM 18,--

Band 2

Berufliche Grundlagenfächer und Grundberufe in der DDR – Eine curricular-analytisch-vergleichende Studie

von *Hartmut Vogt*

1972, 273 Seiten, DIN B 5, Snolin DM 24,--

Band 3

Arbeitswissenschaftliche Studien zur Berufsbildungsforschung Ansätze zu einer interdisziplinären Forschungsstrategie

von *Johannes-Henrich Kirchner, Walter Rohmert,
Walter Volpert, Hans Pornschlegel und Gerd Schrick*

1973, 126 Seiten, DIN B 5, Snolin DM 16,--

Band 4

Die Analysentopologie Eine Arbeitsmethode zur Festlegung von Ausbildungselementen und deren Verknüpfungen zu Ausbildungseinheiten

von *Walter Ferner*

1973, 106 Seiten, DIN B 5, Snolin DM 16,--