

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hermann Saterdag, Werner Dadzio

Die aufstiegsbezogene berufliche Fortbildung

10. Jg./1977

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Die aufstiegsbezogene berufliche Fortbildung

Teil 1: Struktur der Teilnehmer, Teilnahmemotivation und Fortbildungsergebnis

Hermann Saterdag, Werner Dadzio*

Ende 1975 wurde bei etwa 31 000 Personen, die zwischen 1972 und 1974 eine nach dem AFG geförderte aufstiegsbezogene Fortbildung (zum Meister, Techniker, Betriebswirt usw.) beendet hatten, eine Untersuchung durchgeführt, in der schwerpunktmäßig Angaben über den Berufsverlauf vor der Fortbildung, die Beweggründe für die Teilnahme und den Berufsverlauf nach Beendigung der Fortbildung, damit über den Fortbildungserfolg, erhoben wurden.

Als wichtigste Ergebnisse des ersten Teils des Untersuchungsberichts sind zu nennen:

- Die Teilnahme an aufstiegsbezogener Fortbildung ging überwiegend auf eine langfristig angelegte Berufswegplanung zurück.
- Im Durchschnitt waren die Teilnehmer vor der Fortbildung etwa 8 Jahre lang berufstätig.
- Unter den Beweggründen für eine Fortbildungsteilnahme werden besonders häufig der Wunsch nach Weiterentwicklung und Konsolidierung der beruflichen Qualifikation, aber auch nach sozioökonomischer Besitzstandserweiterung genannt.
- Die Daten über die berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt deuten darauf hin, daß die mit der Fortbildung verbundenen Ziele überwiegend erreicht wurden: Von den Absolventen mit bestandener Abschlußprüfung, die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig waren, üben 74 % eine höherwertige Tätigkeit als vor der Fortbildung aus. Nach den Aussagen über die inhaltliche Beziehung der ausgeübten Tätigkeit zur absolvierten Fortbildung sind 54 % als voll fortbildungsadäquat, 32 % als teilweise fortbildungsadäquat und 14% als nicht fortbildungsadäquat beschäftigt einzustufen; 58 % geben an, durch die Fortbildungsteilnahme ein höheres Einkommen erzielt zu haben. Die Arbeitslosenquote liegt bei der Untersuchungstichprobe mit 3,7 % um einen Prozentpunkt unter der Quote für alle Erwerbspersonen.
- Bei zahlreichen erhobenen Merkmalen zeigen sich tendenzielle Unterschiede zwischen Absolventen aus Techniker- und Betriebswirtelehrgängen einerseits und den übrigen Absolventen (aus Meisterlehrgängen und sonstigen aufstiegsbezogenen Fortbildungen) andererseits, die zusammengefaßt darauf hinweisen, daß die Bedeutung aufstiegsbezogener Fortbildung für die berufliche Laufbahnplanung in diesen beiden Gruppen etwas voneinander verschieden ist.

In Teil 2 des Untersuchungsberichtes (voraussichtlich MittAB 1/1978) wird dargestellt, inwieweit das Ergebnis der Fortbildung durch einzelne Faktoren (z. B. persönliche oder situative Merkmale) erklärt werden kann.

Gliederung:

- | | | | |
|-------|--|-------|--|
| 1. | Die aufstiegsbezogene Fortbildung als Form der beruflichen Weiterbildung | 4.2.1 | Mobilisatoren |
| | | 4.2.2 | Bedeutung der finanziellen Förderung |
| | | 4.2.3 | Einstellung der Vorgesetzten zur Fortbildungsabsicht |
| 2. | Fragestellungen zur Förderung der aufstiegsbezogenen Fortbildung | 4.3 | Ergebnis der Fortbildung — Fortbildungserfolg |
| | | 4.3.1 | Erwerbsstatus |
| 3. | Zur Methode der Untersuchung | 4.3.2 | Beruflicher Status |
| 3.1 | Untersuchungsansatz | 4.3.3 | Fortbildungsadäquate Beschäftigung |
| 3.2 | Durchführung | 4.3.4 | Erreichte Ziele |
| 4. | Ergebnisse | 5. | Folgerungen |
| 4.1 | Beschreibung des Teilnehmerkreises | | |
| 4.1.1 | Art der besuchten Lehrgänge | | |
| 4.1.2 | Sozio-demographische Merkmale | | |
| 4.1.3 | Beruflicher Status des Vaters | | |
| 4.1.4 | Schulleistungen und persönliche Bildungsplanung | | |
| 4.1.5 | Merkmale des Berufsverlaufs vor Lehrgangsbeginn | | |
| 4.2 | Motivation zur Teilnahme an der Fortbildung | | |

1. Die aufstiegsbezogene Fortbildung als Form der beruflichen Weiterbildung

Im Zuge der in den letzten Jahren intensiv geführten bildungs- und sozialpolitischen Diskussionen¹⁾ über Bedeutung und Konzeptionen von Weiterbildung als Bestandteil eines Gesamtbildungssystems sind verschiedene Formen bzw. Bereiche der Weiterbildung unterschieden worden. Um den Weiterbildungsbereich, um den es in der vorliegenden Untersuchung geht, näher zu charakterisieren, werden zunächst einige begriffliche Abgrenzungen genannt.

Die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates definiert Weiterbildung als „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer un-

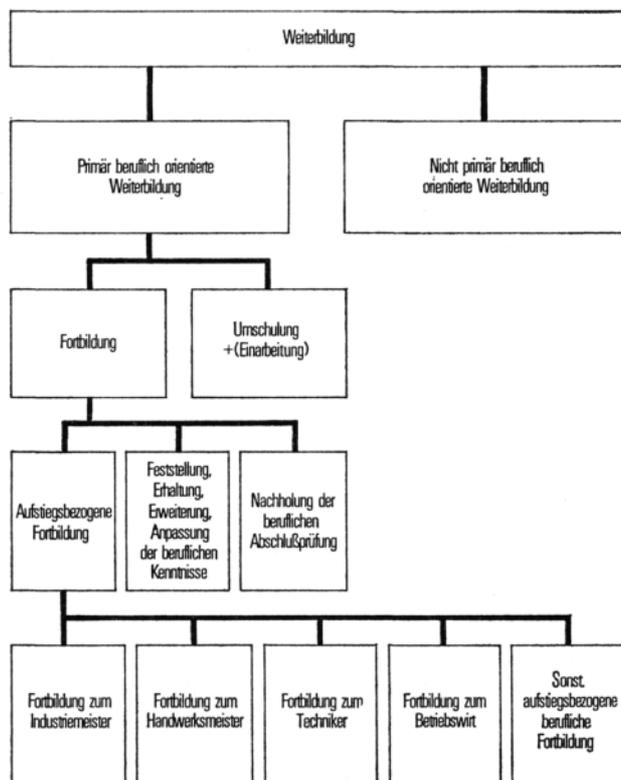
* Diplom-Psychologe Dr. Hermann Saterdag und Werner Dadzio sind Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

¹⁾ Vgl. Deutscher Bildungsrat — Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, verabschiedet am 13. 2. 1970, Stuttgart, 4. Aufl. 1972; Schulenberg, W., J. Dikau, H.-D. Raapke, W. Strzelewicz, J. Weinberg und F. Wiebecke, Strukturplan Weiterbildung, Stuttgart, 1975.

terschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase²). Dabei wird zwischen einer „nicht primär unter beruflichen Vorzeichen stehenden Erweiterung der Grundbildung sowie der politischen Bildung“ und einer „primär beruflich orientierten Fortbildung und Umschulung“ unterschieden³). Die Nennung von Fortbildung und Umschulung als Formen der beruflichen Weiterbildung schließt an die Definitionen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) von 1969 an:

„Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen“⁴). Weiterhin gibt es noch die Einarbeitung, die vom Arbeitsförderungsgesetz (AFG) als Bildungsmaßnahme besonderer Art geführt wird; qualifizierende berufliche Kenntnisse werden dabei im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses vermittelt⁵). Der Bereich der beruflichen Fortbildung kann wiederum untergliedert werden. Das AFG unterscheidet im Rahmen der finanziellen Förderung von beruflicher Fortbildung u. a. folgende Bereiche: (1) Feststellung/Erhaltung/Erweiterung/Anpassung der beruflichen Kenntnisse, (2) Vorbereitung auf eine bisher fehlende berufliche Abschlußprüfung und (3) Fortbildungen mit dem Ziel des beruflichen Aufstiegs⁶); der letztgenannte Bereich läßt sich noch nach den häufigsten Fortbildungszweigen unterteilen: Fortbildung zum Industriemeister, Handwerksmeister, Techniker, Betriebswirt und sonstige aufstiegsbezogene Fortbildungen. Aus dieser Aufgliederung ergibt sich folgendes Begriffssystem:

Abbildung 1:
Aufgliederung des Weiterbildungsbegriffes



Eine feste Zuordnung einzelner Schulungsziele entweder zum Bereich der aufstiegsbezogenen Fortbildungen oder zum Bereich der Fortbildungen mit dem Ziel der Anpassung oder Erweiterung der beruflichen Kenntnisse ist

nicht immer gegeben, da die entsprechenden Lehrgänge bei den einzelnen Teilnehmern, je nach dem bisherigen beruflichen Werdegang, eine unterschiedliche Bedeutung haben können. So ist z. B. die Teilnahme an Fortbildungen zum Elektroschweißer, Programmierer, Baumaschinenführer oder zur Stenotypistin für einige die Voraussetzung, um eine höhere Stellung als bisher einzunehmen, für andere hingegen dient sie lediglich der Erweiterung der beruflichen Kenntnisse. Bestimmte Fortbildungen aber, wie z. B. zum Handwerksmeister, Industriemeister, Techniker, Betriebswirt, Bilanzbuchhalter oder zum Hilfspolier, gehören jedoch nach allgemeinem Verständnis in den aufstiegsbezogenen Bereich.

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist der so abgegrenzte Bereich der aufstiegsbezogenen beruflichen Fortbildung.

2. Fragestellungen zur Förderung der aufstiegsbezogenen Fortbildung

Eine finanzielle Förderung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung war bereits in der Erstfassung des Gesetzes über Arbeitslosenvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) von 1927 enthalten. Sie war jedoch ausschließlich darauf gerichtet, bestehende Arbeitslosigkeit (bei Empfängern von Arbeitslosenunterstützung) zu benden. Finanzielle Förderungen gingen deshalb hauptsächlich an Teilnehmer von Umschulungslehrgängen oder Fortbildungsmaßnahmen, die der Anpassung oder Erweiterung der beruflichen Kenntnisse dienten. Eine finanzielle Förderung, die ausdrücklich für Teilnehmer an aufstiegsbezogenen beruflichen Fortbildungslehrgängen vorgesehen ist, gibt es seit 1962. Die damalige Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (BAVAV) wurde vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung mit der Durchführung des „Individuellen Förderungsprogramms“ beauftragt⁷). Es wurden dabei aus jährlich kontingierten Mitteln Darlehen und Zuschüsse als Aufstiegsförderung gewährt⁸).

Mit dem Inkrafttreten des AFG im Jahre 1969 wurde für die Förderung der beruflichen Weiterbildung⁹) eine neue Grundlage geschaffen. Weiterbildung wurde nun auch als ein Instrument gesehen, das zur Erhöhung der Beweglichkeit des Arbeitskräfteangebotes mit dem Ziel einer Anpassung an die Erfordernisse des technischen und wirt-

²) Deutscher Bildungsrat, a. a. O.

³) Eine kritische Analyse dieser Begriffe hat T. Kemp (Was ist Weiterbildung? in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1976, Heft 1) geliefert. In dieser Arbeit ist vor allem die Diskussion über die sprachlichen und bedeutungsmäßigen Beziehungen von „Weiterbildung“, „Fortbildung“ und „Erwachsenenbildung“ sowie über die Zulässigkeit der definitorischen Eingrenzung auf die organisierte Form des Lernens aufschlußreich.

⁴) BBiG § 1 Abs. und 4

⁵) § 49 AFG

⁶) Auf die Bedeutung des Begriffs „beruflicher Aufstieg“ als zentrale soziologische Kategorie, auf dessen begriffliches Umfeld und auf die Probleme der unterschiedlichen Operationalisierungsmöglichkeiten kann hier nicht weiter eingegangen werden. Es sei auf folgende weiterführende Literatur verwiesen: Balte, K. M., Sozialer Aufstieg und Abstieg, Stuttgart, 1959; Busch, D. W., Berufliche Wertorientierung und berufliche Mobilität, Stuttgart, 1973.

⁷) Vgl. Achtzehnte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Beihilfe zur beruflichen Fortbildung) vom 4. Juli 1962, in: Bundesgesetzblatt 1962, Teil I, Nr. 24, Seite 444. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Richtlinien über die Vergabe von Beihilfen zur beruflichen Fortbildung der unselbständigen Mittelschichten (Individuelles Förderungsprogramm) vom 16. 7. 1962, in: Bundesanzeiger 1962, Nr. 135 vom 20. 7. 1962.

⁸) Ab 1. 1. 1967 ging das Individuelle Förderungsprogramm in die Trägerschaft der BAVAV über. Vgl. Art. 7 § 2 in Verbindung mit Art. 18 des Finanzplanungsgesetzes vom 23. 12. 1966, BGBI. I, S. 697.

⁹) Der Begriff „berufliche Weiterbildung“ ist im Text des AFG zwar nicht vorhanden, er wird jedoch hier zur Zusammenfassung von beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung verwendet.

Tabelle 1a:
Die in berufliche Fortbildungsmaßnahmen neu eingetretenen,
vom Arbeitsamt geförderten Teilnehmer (insgesamt)

Jahr	Fortbildung insgesamt	Darunter: Aufstiegsbezogene Fortbildung					Sonstiger beruflicher Aufstieg	
		Insgesamt (Sp. 1 = 100 %)	Davon: (Sp. 2 = 100 %)					
			Industrie-meister	Handwerks-meister	Techniker	Betriebswirte (einschl. übrige aus Berufsordnung 881)		
1	2	3	4	5	6	7		
1968	29 969	83,1	4,7	53,3	26,3	15,7		
1969	33 427	81,7	4,7	50,3	29,0	16,0		
1970	117 164	65,8	6,3	35,9	31,0	26,8		
1971	224 879	57,3	5,7	29,9	29,5	7,9	27,0	
1972	212 783	54,1	4,6	32,4	26,9	11,3	24,8	
1973	185 199	56,4	4,6	32,9	26,9	13,6	22,0	
1974	185 873	50,3	4,2	33,1	24,5	12,5	25,7	
1975	216 407	38,0	5,2	33,8	24,7	9,4	26,9	
1976	117 351	40,7	7,1	44,3	14,5	5,0	29,1	

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Statistik über Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung, Umschulung und betrieblichen Einarbeitung

schaftlichen Wandels beitragen soll¹⁰). Unter den einzelnen gesetzlichen Bestimmungen ist vor allem der *Rechtsanspruch* auf finanzielle Förderung, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, hervorzuheben. Damit konnte ein größerer Personenkreis als bisher an beruflicher Fortbildung teilnehmen.

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Haushaltsstruktur (HStruktG)¹¹ wurden im Geltungsbereich des AFG ab 1.1.1976 restriktivere Förderungsrichtlinien wirksam (z.B. Abhängigkeit der Förderung von Mindestzeiten der vorangehenden beruflichen Tätigkeit, stark reduziertes Unterhaltsgeld, wenn die Weiterbildungsteilnahme nicht arbeitsmarktlich notwendig ist¹²). Da die aufstiegsbezogene Fortbildung in der Regel nicht als arbeitsmarktlich *notwendig* eingestuft werden kann¹³), bedeutet dies für Teilnehmer solcher Lehrgänge, sofern sie an ganztägigem Unterricht teilnehmen, eine erhebliche finanzielle Einschränkung: Sie bekommen nur noch 58 % ihres bisherigen Nettoeinkommens als Unterhaltsgeld. (Vor dem Inkrafttreten des HStruktG betrug der entsprechende Satz 90 %.)

¹⁰ Die Anordnung des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung führt dazu aus: „Die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung soll dazu beitragen,

— die berufliche Beweglichkeit zu sichern und zu verbessern, — einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, — Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu vermeiden oder zu beheben, — Arbeitslosigkeit sowie qualitative und quantitative Unterbeschäftigung zu verhüten oder zu beenden.“ (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 1970, S. 85.)

¹¹ Gesetz zur Verbesserung der Haushaltsstruktur im Geltungsbereich des AFG und des Bundesversorgungsgesetzes (HStruktG — AFG) vom 18. 12. 1975, BGBI. I, S. 3113.

¹² Einen Überblick über die wichtigsten Veränderungen geben: Schneider, H., Neues Förderungsrecht setzt neue Akzente, in: Arbeit und Beruf, 1976, Heft 2. Hoppe, W., Berufliche Bildungsförderung neu geregelt (Die Auswirkungen des Haushaltsstrukturgesetzes auf die Leistungen nach dem AFG), in: Sozialer Fortschritt, 1976, Heft 2.

¹³ Aus § 44 AFG ergibt sich, unter welchen Voraussetzungen die Teilnahme an einer beruflichen Bildungsmaßnahme als notwendig gilt.

¹⁴ Vgl. Sonderbericht der Bundesanstalt für Arbeit vom Dezember 1975: Förderung der beruflichen Bildung — Ergebnisse der Teilnehmerstatistik über berufliche Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahre 1974.

¹⁵ Vgl. z. B.: Schmid, K.-P., Keine Prämie für Winnetou — Die berufliche Fortbildung wurde dem Staat zu teuer, in: Die Zeit vom 25. 2. 1972; Staatl. gepr. Betriebswirt — unnützes Studium? Geprüft und nicht gefragt, in: Capital, 1974, Heft 5, S. 245.

Aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Bestimmungen über die Förderung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen veränderten sich auch die Teilnehmerzahlen an aufstiegsbezogener Fortbildung erheblich. Die Tabellen la und 1b, in denen die Zahl der Eintritte in aufstiegsbezogene Fortbildungen von 1968 bis 1976 enthalten sind, verdeutlichen dies.

Seit dem Inkrafttreten des AFG ist aus unterschiedlichen Perspektiven immer wieder gefragt worden, in welchem Maße die in diesem Gesetz ausgesprochenen Zielsetzungen verwirklicht würden. Der überwiegende Teil der Fragen bezieht sich direkt oder indirekt auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung, da dies das Kernstück¹⁴) der mit dem AFG beabsichtigten vorbeugenden Arbeitsmarktpolitik ist. In diesem Bereich wiederum ist eine starke Konzentration des Interesses auf die aufstiegsbezogene Fortbildung festzustellen. Die (in Tab. la und 1b dargestellten) sprunghaft angestiegenen Eintrittszahlen in aufstiegsbezogene Fortbildungslehrgänge seit 1970 führten in den letzten Jahren zu Diskussionen darüber, wie viele Meister, Techniker, Betriebswirte usw. „benötigt“ werden; vielfach wurde die Vermutung geäußert, daß die Bundes-

Tabelle 1b:
Die in berufliche Fortbildungsmaßnahmen neu eingetretenen,
vom Arbeitsamt geförderten Teilnehmer (insgesamt)
Relative Entwicklung, 1971 = 100

Jahr	Fortbildung insgesamt	Aufstiegsbezogene Fortbildung					Sonstiger beruflicher Aufstieg
		Insgesamt	Industrie-meister	Handwerks-meister	Techniker	Betriebswirte (einschl. übrige aus Berufsordnung 881)	
1968	13	19	16	35	17	9	
1969	15	21	18	36	21	10	
1970	52	60	66	72	63	46	
1971	100	100	100	100	100	100	
1972	95	89	72	97	82	82	
1973	82	81	65	89	74	66	
1974	83	73	54	80	60	69	
1975	96	64	59	72	53	63	
1976	52	37	47	55	18	40	

Nach der Teilnehmerstatistik der Bundesanstalt für Arbeit berechnet. Vgl. Quellenangabe bei Tab. 1a

anstalt für Arbeit (BA) schon längst über Bedarfsgrenzen hinaus fördern würde (Erzeugung von Überqualifikation)¹⁵).

Die Fragen nach den Wirkungen, die von dem im AFG verankerten Rechtsanspruch auf Förderung der beruflichen Weiterbildung ausgehen, zielen vor allem auf drei Aspekte:

- (1) detaillierte Beschreibung des Personenkreises, der von der Förderungsmöglichkeit Gebrauch gemacht hat,
- (2) Motive und Faktoren der Entscheidung für eine Weiterbildungsteilnahme,
- (3) beruflicher Erfolg durch Weiterbildungsteilnahme.

Daraus können Erkenntnisse über die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der beruflichen Weiterbildung insgesamt, einzelner Weiterbildungsformen und deren Förderung ab-

geleitet werden. (Z. B.: In welchem Maße ist berufliche Weiterbildung aus technisch-ökonomischer Sicht notwendig? Welchen funktionalen und sozialen Stellenwert hat die Weiterbildung im Rahmen der beruflichen Bildung?)

Fragenkomplex (1) wird teilweise beantwortet durch die im Rahmen der BA-Geschäftsstatistik erhobenen Daten über Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung, Umschulung und betrieblichen Einarbeitung (FuU-Teilnehmerstatistik)¹⁶⁾. Es handelt sich hauptsächlich um diejenigen Merkmale, die zur Prüfung der Voraussetzungen für Ansprüche auf Förderungsleistungen erhoben werden.

Um jedoch die *Zielgruppeneffekte* der Weiterbildungsförderung umfassend beurteilen zu können, müssen zahlreiche weitere Merkmale über die Teilnehmer bekannt sein, so z. B. über die soziale Herkunft, die schulische Entwicklung, den bisherigen beruflichen Werdegang, berufsrelevante Einstellungen usw. Darüber, sowie über die Fragenkomplexe (2) und (3), erfolgte bislang keine kontinuierliche und umfassende Datensammlung, weil für eine routinemäßige statistische Erhebung noch ausführliche Erfahrungen mit verschiedenen methodischen und organisatorischen Alternativen gesammelt werden mußten (z. B. zur adäquaten Erhebungsmethode, zur Validität von Motivations- und Erfolgsindikatoren)¹⁷⁾.

Untersuchungen über das Ergebnis der beruflichen Weiterbildung sind bislang daher über spezielle Forschungsprojekte mit eigenen Erhebungen durchgeführt worden¹⁸⁾. Die vorliegende Untersuchung knüpft an zwei IAB-Untersuchungen an, die 1968 und 1971 durchgeführt worden sind. Durch die erste Untersuchung (1968) wurden wichtige Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen der Aufstiegsförderung des „Individuellen Förderungsprogramms“ ermittelt¹⁹⁾. Die Erhebung an etwa 8800 Geförderten, deren Antrag 1964 genehmigt worden war, ergab u. a., daß sich bei der überwiegenden Mehrzahl (86 %) der angestrebte berufliche Aufstieg eingestellt hatte.

¹⁶⁾ Monatliche Veröffentlichung in den „Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit“. Außerdem werden in ein- bis zweijährigen Abständen Sonderberichte über das Ergebnis der Förderung der beruflichen Bildung herausgegeben.

¹⁷⁾ Ab 1. 1. 1977 wurde die FuU-Teilnehmerstatistik auf einen umfangreicheren und ausführlicheren Merkmalskatalog als bisher umgestellt. Sie liefert auch die Grunddaten für künftige routinemäßige Erhebungen bei den ehemaligen Teilnehmern etwa ein Jahr nach Abschluß der Maßnahme (Erfolgskontrollen).

¹⁸⁾ Von den Untersuchungen, die von anderen Stellen durchgeführt wurden, seien exemplarisch folgende Arbeiten zitiert:

— Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, Probleme der Umschulung von Arbeitskräften in Wirtschaftszweigen und Regionen mit besonderen Strukturproblemen, Göttingen, 1974.

— Pintar, R. (Institut zur Erforschung sozialer Chancen): Arbeitsmarkt und Umschulung. Eine Untersuchung der Umschulung als Instrument der Chancenzuweisung am Arbeitsmarkt, Köln, 1973.

— Pahlke, T., J. Pahlke, Untersuchung über „Kosten“ und „Nutzen“ der Ausbildung zum staatlich geprüften Betriebswirt, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 1977, Heft 4.

Eine Zusammenstellung von Forschungsprojekten zur beruflichen Weiterbildung enthält: WEMA-Institut für empirische Sozialforschung, Informatik und angewandte Kybernetik: Feststellung und Analyse der vorliegenden Dokumentationen und Aufstellungen über Einrichtungen und Maßnahmen der beruflichen Erwachsenenbildung sowie die Analyse der Finanzierung und sonstigen Förderung der beruflichen Erwachsenenbildung, Köln, 1972.

Eine aktualisierte Zusammenstellung der Arbeiten zur beruflichen Weiterbildung (Forschungs- und Literaturdokumentation) wird demnächst im IAB erstellt.

¹⁹⁾ Vgl. Bolte, K. M., Untersuchung über Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des „Individuellen Förderungsprogramms“, Mitt(IAB), Heft 7, 1969. — Brinkmann, Chr., W. Dadzio, P. König, H. Kraft, H.-J. Richter: Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des „Individuellen Förderungsprogramms“ (Aufstiegsförderung); Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 2. Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Erlangen 1970.

²⁰⁾ Ergebnis-Veröffentlichung in Bundestagsdrucksache 7/403.

²¹⁾ Vgl. § 36 AFG: „Leistungen zur individuellen Förderung der beruflichen Bildung dürfen nur gewährt werden, wenn ... 3. die Teilnahme an der Maßnahme im Hinblick auf die Ziele des § 2 und unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist ...“

²²⁾ Daß der Forderung nach Datenaktualität gerade für die Erfolgsbewertung aufstiegsbezogener Fortbildungen aus Gründen der Datenvalidität Grenzen gesetzt sind, wird in Abschn. 3.2 kurz erläutert.

Mit der 1971 durchgeführten Untersuchung wurden bei Personen, die 1970 eine von der BA geförderte berufliche Weiterbildungsmaßnahme (also Fortbildung, Umschulung oder Einarbeitung) abgeschlossen hatten, Angaben über deren berufliche Situation vor und nach der Weiterbildung sowie über Schwierigkeiten der Teilnahme an der Bildungsmaßnahme erhoben²⁰⁾. Dazu wurden etwa 13 000 ehemalige Teilnehmer befragt. Eines der wesentlichen Ergebnisse war, daß ein hoher Anteil der Befragten angab, das mit der Weiterbildung verknüpfte berufliche Ziel erreicht zu haben (Fortbildung: Männer 71 %, Frauen 70 % — Umschulung: Männer 67 %, Frauen 73 %).

Für die Frage, ob Art und Ausmaß der Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Zeit noch den arbeitsmarktlichen Zwecken entspricht²¹⁾, dürften diese Untersuchungen nur einen sehr begrenzten Aussagewert haben; das AFG war seinerzeit noch nicht in Kraft bzw. befand sich erst in seiner Anfangsphase. Der Anstieg der FuU-Absolventen auf eine völlig neue Größenordnung vollzog sich aber erst ab 1971 (vgl. Tabelle 1a); daran waren die Teilnehmer an aufstiegsbezogenen Fortbildungslehrgängen im Zeitraum bis 1974 mit ca. 50 % aller Weiterbildungsfälle beteiligt.

Mit der vorliegenden Untersuchung sollen deshalb für den Bereich der aufstiegsbezogenen Fortbildungsförderung neuere Daten²²⁾ zu folgenden Fragenkomplexen gewonnen werden:

(1) *Welche Personen haben an aufstiegsbezogenen Fortbildungslehrgängen teilgenommen?*

Dabei geht es, neben einigen sozio-demographischen Daten, um Merkmale des beruflichen Werdegangs und der beruflichen Situation unmittelbar vor Beginn des Fortbildungslehrgangs.

(2) *Wie kam die Absicht und Entscheidung für die Teilnahme an einem Fortbildungslehrgang zustande?*

Im Mittelpunkt dieses Komplexes stehen die für den Lehrgangsbesuch mobilisierenden Faktoren (im folgenden kurz „Mobilisatoren“ genannt).

(3) *Inwieweit wurden die mit der Fortbildungsteilnahme verbundenen Ziele erreicht? Welche Faktoren beeinflussen den Fortbildungserfolg?*

Zu diesem Komplex gehören vor allem Fragen nach dem Ausmaß der fortbildungsadäquaten Beschäftigung und nach der Veränderung des beruflichen Status.

3. Zur Methode der Untersuchung

3.1 Untersuchungsansatz

Wie bei den bereits genannten IAB-Untersuchungen von 1968 und 1971 wurde eine Erhebung über ehemaligen Teilnehmern an Bildungsmaßnahmen durchgeführt. Zu dem damit gewählten Konzept, wonach der Merkmals-träger zugleich der Informant ist, wären durchaus Alternativen denkbar: Je nach Zentrierung der Untersuchung bzw. je nach einzelnen Fragestellungen könnte auch eine Erhebung unter Lehrern der Weiterbildungsinstitutionen oder unter Vorgesetzten von Fortbildungsteilnehmern in Betracht gezogen werden.

Für die Fragenkomplexe (1) und (2) ist eine Entscheidung für eine *Teilnehmernbefragung* am wenigsten strittig; Hier kann ohne weiteres unterstellt werden, daß die Betroffenen darüber am genauesten Auskunft geben können²³⁾.

Eine Entscheidung für die Adressaten, die zum Komplex (3) befragt werden sollten, setzt eine Diskussion darüber voraus, wer kompetent und in der Lage ist, zu Kriterien des Fortbildungserfolges Stellung zu nehmen.

In erster Linie dürfte dies für die Teilnehmer selbst und für deren Vorgesetzte zutreffen. Eine Entscheidung zugunsten einer *Vorgesetztenbefragung* könnte vor allem damit begründet werden, daß in dieser Position wegen der direkten Supervisionsaufgaben und der meist damit auch vorhandenen Mitwirkungsfunktionen bei der Besetzung von Stellen ein recht hohes Maß an Beurteilungsfähigkeit über die Zweckmäßigkeit der absolvierten Fortbildung für die jetzige Stelle vorhanden sein muß.

Für eine *Teilnehmerbefragung* hingegen spricht, daß Fortbildungserfolg nicht ausschließlich aus der momentanen Beschäftigung heraus bewertet werden kann. Die Teilnehmer, die die Entscheidung für eine Fortbildung in aller Regel selbst getroffen haben, sind am ehesten in der Lage, über den Wert der in Anspruch genommenen Fortbildung im Hinblick auf die persönlichen beruflichen Ziele etwas auszusagen. Ein weiteres Argument für die *Teilnehmerbefragung* ist das Anknüpfen an das bisherige statistische Erfassungskonzept: In amtlichen Großerhebungen (z. B. Mikrozensus 1970 und 1976 zur beruflichen Aus- und Fortbildung) wurden ehemalige Teilnehmer befragt und bei ihnen zum Teil auch Aussagen über den Fortbildungserfolg erhoben. Schließlich wäre noch zu fragen, ob die dem Vorgesetzten attestierte Kompetenz, Angaben über die Verwertbarkeit der Fortbildung im derzeitigen Beschäftigungsverhältnis zu machen, nicht in gleichem Maße auch den ehemaligen Teilnehmern selbst zukommt. Methodenstudien zu dieser speziellen Thematik sind nicht vorhanden²⁴). Möglicherweise enthält die Bewertung des Vorgesetzten im Vergleich zu der des Betroffenen lediglich ein höheres Maß an Skepsis gegenüber außerbetrieblich erworbenen Qualifikationen, weil sie, wie Brandenburg (1975) anmerkt, „meist nicht glatt in das Anforderungsprofil der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze passen, auf der anderen Seite jedoch unerwünschte Aufstiegs-erwartungen erzeugen“²⁵).

Diese Skepsis darf aber nicht mit einer höheren *Urteilszuverlässigkeit* verwechselt werden. — Im übrigen beziehen sich einige der erhobenen Kriterien auf objektive Tatbestände, bei denen ein systematischer Unterschied zwischen Vorgesetzten- und Teilnehmerurteil recht unwahrscheinlich ist.

²³) Auf die methodischen Probleme, die sich aus der retrospektiven Abfrage von Einstellungen und Motiven ergeben, wird weiter unten noch hingewiesen.

²⁴) Aus empirischen Befunden der angewandten Sozialpsychologie hingegen ist bekannt, daß sich die Urteilsfähigkeit der Betroffenen und ihrer Arbeitskollegen zu Problemen ihrer Tätigkeit durchaus mit der der Vorgesetzten messen kann, in manchen Punkten ihr sogar häufig überlegen ist (Vgl. Cattell, R. B., Description and measurement of personality, Yonkers-on-Hudson, 1946; Weitz, J., Selecting Supervisors with peer ratings, in: Personnel Psychology, Vol. 11, 1958).

²⁵) Brandenburg, A. G., Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik, Göttingen, 1975, S. 33.

²⁶) Die Stichprobe enthält dennoch einige Fälle (ca. 2 %), die den Lehrgang nach eigenen Angaben erst 1975 beendet haben. Dies liegt u. a. daran, daß zusammengehörende Ausbildungsabschnitte für ein Schulungsziel leistungrechtlich als getrennte Maßnahmen behandelt werden können, die Befragten jedoch, durchaus im Sinne der Fragestellungen dieser Untersuchung, von der gesamten Fortbildung ausgegangen sind, deren letzter Ausbildungsabschnitt von einigen Fällen erst 1975 beendet worden ist.

²⁷) Aus diesen Gründen ist gerade bei der aufstiegsbezogenen beruflichen Fortbildung nur eine bedingt aktuelle Erfolgsfeststellung möglich.

²⁸) Daß eine Stichprobe dieses Umfangs entsprechend den vorgegebenen Zielvorgaben (zur Gewährleistung der Stichprobengüte) in relativ kurzer Zeit gebildet werden konnte, ist vor allem dem engagierten Einsatz vieler Mitarbeiter in den Arbeitsämtern zu verdanken. Ihnen sei herzlich gedankt!

²⁹) Dem Erhebungsbogen waren ein vorfrankierter Rückumschlag und ein vom Präsidenten der BA unterzeichnetes Begleitschreiben beigelegt.

3.2 Durchführung

Die Grundgesamtheit für diese Untersuchung bilden alle Personen, die

- an einer aufstiegsbezogenen beruflichen Fortbildung teilgenommen haben,
- dafür von der Bundesanstalt für Arbeit finanziell gefördert worden sind und
- diese Fortbildung in den Jahren 1972 bis 1974 beendet haben.

Der zeitliche Abstand zum Befragungszeitpunkt Ende 1975 betrug also 1—3 Jahre. Personen, die eine aufstiegsbezogene Fortbildung später, also im Jahre 1975, abgeschlossen hatten, wurden deshalb nicht in diese Untersuchung einbezogen²⁶), weil sie möglicherweise noch nicht genügend Zeit für eine berufliche Neuorientierung und Konsolidierung entsprechend dem neu erreichten beruflichen Qualifikationsniveau hatten und deshalb bei ihnen keine ausreichende Gewähr bestand, zuverlässige, d. h. hinsichtlich der zukünftigen beruflichen Situation bereits stabile Angaben erheben zu können²⁷).

Den Schwerpunkt der Stichprobe bildet der Austrittsjahrgang 1973. Für diesen Jahrgang wurde aus der definierten Grundgesamtheit eine Stichprobe von etwa 25 % aller Abgänger gezogen. Für die Austrittsjahrgänge 1972 und 1974 betrug der Auswahlsatz etwa 10 %. Der Stichprobenumfang wurde so gewählt, daß auch noch für einzelne Schulungsziele relativ sichere Ergebnisaussagen gemacht werden können; und zwar sollte bei jenen Schulungszielen, die am stärksten besetzt sind und etwa 70 % aller Teilnehmer auf sich vereinigen, noch eine für weitere Untergliederungen ausreichend große Fallzahl zur Verfügung stehen. — Die Stichprobe wurde nach dem Zufallsprinzip gezogen, wobei als einziges Schichtungsmerkmal der Austrittsjahrgang verwendet wurde. Es konnten zunächst über 33 000 Zielpersonen in die Untersuchung einbezogen werden²⁸), bei denen eine schriftliche (postalische) Erhebung durchgeführt wurde²⁹).

Der Erhebungsbogen war zum Teil in Anlehnung an die Erhebungsbogen der bereits genannten früheren IAB-Untersuchungen konzipiert und zuvor einem Vortest an rd. 600 Personen mit etwas unterschiedlichen Versionen unterzogen worden. Der daraus entstandene Erhebungsbogen umfaßt 80 Fragen, die in durchschnittlich 40 Minuten beantwortet werden konnten.

Etwa 2200 Zielpersonen waren postalisch unter ihrer Adresse (oder der vom betreffenden Einwohnermeldeamt angegebenen neuen Adresse) nicht erreichbar bzw. erfüllten bei näherer Prüfung einzelner Fragebogenantworten bzw. brieflicher Rückfragen der Angesprochenen nicht exakt die Definition der Grundgesamtheit. Es verblieb also eine Stichprobe von rd. 31 000 Fällen, von denen etwa 27 600 Zielpersonen — z. T. erst nach dem Versand eines Mahnschreibens — einen auswertbar ausgefüllten Fragebogen zurückschickten; die Beantwortungsquote beträgt 88,8 %.

Ein Strukturvergleich zwischen diesen Personen und den Nichtbeantwortern hinsichtlich der in der Teilnehmerkartei vorhandenen Merkmale erbrachte keine signifikanten Unterschiede; lediglich durch die Schwierigkeiten der Adressenzuordnung in zwei norddeutschen Arbeitsamtsbezirken sind Teilnehmer an Fortbildungen im See- und Schifffahrtbereich in der Stichprobe unterrepräsentiert.

4. Ergebnisse

Im Rahmen dieses Berichtes werden die Ergebnisse aus Gründen der Vergleichbarkeit meist gegliedert nach den Fortbildungszweigen ausgewiesen, die auch für die FuU-Teilnehmerstatistik vorgegeben sind: also Fortbildung zum Industriemeister, zum Handwerksmeister, zum Techniker, zum Betriebswirt und sonstige aufstiegsbezogene Fortbildungen.

Allerdings beinhaltet der letztgenannte Fortbildungszweig als statistische Restkategorie sehr verschiedenartige einzelne Schulungsziele (z. B. REFA-Lehrgänge, Fortbildungen im gesundheitsdienstlichen Bereich, Fortbildungen in Büro- und Verwaltungsberufen), so daß hier summarische Ergebnisse nicht immer aussagefähig sein können.

Auf eine durchgängige zusätzliche Gliederung der Ergebnisse nach Schulungszielen (Anzahl ca. 700) wurde in diesem Untersuchungsbericht verzichtet. In Tab. II (Anhang) werden jedoch die wichtigsten Ergebnisse zum Fortbildungserfolg für über 100 Positionen ausgewiesen.

4.1 Beschreibung des Teilnehmerkreises

In den folgenden beiden Abschnitten wird kurz dargestellt, wie sich die Teilnehmer an aufstiegsbezogener Fortbildung hinsichtlich einiger Merkmale verteilen, die im Rahmen der Förderungsstatistik erhoben werden³⁰). Dazu werden diejenigen Personen herausgegriffen, die 1972 eine entsprechende Fortbildung begonnen haben³¹).

4.1.1 Art der besuchten Lehrgänge

Die Förderung aufstiegsbezogener Fortbildungen war vor dem Inkrafttreten des AFG überwiegend eine Förderung zum Handwerksmeister: 60% der befragten Personen in der 1968 durchgeführten IAB-Untersuchung zum Ergebnis der Aufstiegsförderung hatten an einer Fortbildung zum Handwerksmeister teilgenommen. Aus Tab. Ia ging bereits hervor, daß von 1970 an dieser Anteil unter den neu eingetretenen Teilnehmern nur noch etwas mehr als 30% betrug (1972: 32%). Auf die Fortbildungszweige „Techniker“ und „Industriemeister“ entfielen 1972 27 % bzw. 5 %; gegenüber der Zeit vor dem AFG sind hier keine wesentlichen Veränderungen eingetreten. Zugenommen hat aber die statistische Kategorie „sonstiger beruflicher Aufstieg“ und zwar, unter Einbeziehung der Betriebswirte, von 16% im Jahre 1968 auf 36% im Jahre 1972. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, daß durch die AFG-Förderungsbestimmungen die Einrichtung neuer beruflicher Aufstiegswege begünstigt wurde.

Gliedert man die Teilnehmer nach einzelnen *Schulungszielen*³²) auf, so zeigt sich eine recht starke Konzentration auf relativ wenige Positionen. In eine Reihenfolge nach

³⁰) Vgl. dazu die regelmäßig veröffentlichten Statistiken über die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung in den „Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit“ und in den Sonderberichten „Förderung der beruflichen Bildung“.

³¹) Es handelt sich also um eine komprimierte Wiedergabe der förderungsstatistischen Daten aus 1972. Dieser Eintrittsjahrgang war in der untersuchten Stichprobe am stärksten vertreten.

³²) Die Daten zu diesem Merkmal sind nicht der Förderungsstatistik für die Eintritte 1972, sondern der durchgeführten Untersuchung entnommen. In der Förderungsstatistik werden die Schulungsziele nach der „Klassifizierung der Berufe“ (Hrsg.: Statistisches Bundesamt) verschlüsselt; bei vielen Schulungszielen reicht jedoch die Berufskennziffer zur Identifikation nicht aus. Um für Auswertungen im Rahmen dieser Untersuchung auf eine präzise Schulungsziel-Gliederung zurückgreifen zu können, mußten für etwa 300 der unter den Befragten insgesamt etwa 700 verschiedenen vorkommenden Schulungsziele besondere Schlüsselnummern vergeben werden.

³³) Unter den FuU-Teilnehmern des Eintrittsjahrgangs 1972 sind 21 % Frauen. Nach den Ergebnissen der Mikrozensus-Zusatzbefragung 1970 sind von den Personen, die zwischen 1965 und 1970 an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, 23 % Frauen.

Tabelle 2:
Die häufigsten Schulungsziele der befragten Teilnehmer

Rangziffer	Schulungsziel		Zahl der Fälle	Anteil in %
	Berufsordnung	Benennung		
1	621	Maschinenbautechniker	4 646	16,8
2	622	Elektrotechniker	2 034	7,4
3	881	Praktischer Betriebswirt	1 508	5,5
4	311	Handwerksmst. Elektroinstallateur, -monteur	1 200	4,3
5	281	Handwerksmst. Kfz-Instandsetzer	891	3,2
6	623	Bautechniker	884	3,2
7	629	Industriemeister, allgemein, o. n. A.	632	2,3
8	629	Industriemeister, Bereich Metall	616	2,2
9	782	Sekretärin	550	2,0
10	901	Handwerksmeister Friseur	534	1,9
11	628	REFA-Grundausbildung	490	1,8
		<i>Zwischensumme 1 - 11</i>	13 985	50,6
12	441	Handwerksmeister Maurer	481	1,7
13	881	Staatlich geprüfter Betriebswirt	471	1,7
14	51	Handwerksmeister Maler, Lackierer	449	1,6
15	270	Handwerksmeister Schlosser, o. n. A.	388	1,4
16,5	401	Handwerksmeister Fleischer	386	1,4
16,5	772	Bilanzbuchhalter	386	1,4
18	50	Handwerksmeister Tischler	355	1,3
19	881	Betriebswirt VWA	343	1,2
20	285	Handwerksmeister Mechaniker allgem.	340	1,2
21	753	Steuerbevollmächtigter	268	1,0
22	391	Handwerksmeister Bäcker	255	0,9
23	881	Technischer Betriebswirt	243	0,9
24	315	Handwerksmeister Rundfunk-, Fernsehmech.	231	0,8
25	29	Handwerksmeister Werkzeugmacher	230	0,8
26	273	Handwerksmeister Maschinenschlosser	213	0,8
27	626	Chemie-, Physikotechniker	196	0,7
28,5	262	Handwerksmeister Gas- u. Wasserinstallateur	195	0,7
28,5	881	Fachwirt	195	0,7
30	628	REFA-Fachmann	192	0,7
		<i>Zwischensumme 1 - 30</i>	19 802	71,5
		Übrige Schulungsziele	7 824	28,5
		<i>Summe</i>	27 626	100,0

ihrer Besetzungszahl gebracht, vereinigen die ersten 11 Schulungsziele ca. 50%, die ersten 30 Schulungsziele ca. 70 % aller Teilnehmer, wie Tabelle 2 zeigt.

Bei den *Unterrichtsarten* überwiegt mit 58% deutlich der Vollzeitunterricht, 38% haben ihre Fortbildung in Teilzeitform und 4 % im Fernunterricht durchgeführt. Der Anteil von Vollzeit-Unterrichtsteilnehmern ist unter Technikern mit 75 % relativ hoch. Dagegen nimmt die Mehrzahl der Teilnehmer für die Industriemeisterausbildung (75 %) an Teilzeitunterricht, d. h. berufsbegleitend, teil.

4.1.2 Sozio-demographische Merkmale

Unter den Geförderten sind *Frauen* stark unterrepräsentiert. Ihr Anteil ist mit knapp 12% nicht nur erheblich geringer als der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen (36%), sondern liegt auch niedriger als der Anteil der Frauen unter den Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung allgemein (21 %³³). In einer nennenswerten Größenordnung (30%) sind Frauen nur bei den sonstigen aufstiegsbezogenen Fortbildungen (und zwar vor allem im Büro- und im gesundheitsdienstlichen Bereich) vertreten.

Die Verteilung nach dem *Alter* weist ein relativ niedriges Durchschnittsalter aus: 65% sind zu Beginn des Lehrgangs noch nicht 30 Jahre alt. Unter den Teilnehmern an Technikerlehrgängen ist das Durchschnittsalter niedriger, unter

den Teilnehmern an Industriemeisterlehrgängen höher als der Gesamtdurchschnitt.

Für die *allgemeine und berufliche Bildung* liegen folgende Daten vor: Der Anteil männlicher Teilnehmer, die den Abschluß einer weiterführenden allgemeinbildenden Schule haben, liegt mit 16% etwas unter der Quote für die entsprechenden Altersgruppen der Gesamtbevölkerung (19%), der entsprechende Anteil ist unter den weiblichen Teilnehmern mit 37% etwa doppelt so groß.

Die meisten Teilnehmer (95 %) haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. Davon absolvierten mehr als 90 % eine betriebliche Berufsausbildung. Bemerkenswert ist der hohe Anteil von Frauen in sonstigen aufstiegsbezogenen Fortbildungen, die keine Berufsausbildung bzw. keinen Ausbildungsabschluß haben.

Soweit der Überblick über einige Grunddaten zur Teilnehmercharakterisierung aus der Förderungsstatistik. — Um die Entscheidung für eine berufliche Fortbildung, besonders wenn sie dem beruflichen Aufstieg dienen soll, als Ereignis in einem Bildungslebenslauf oder einer beruflichen Laufbahn³⁴) verstehen und damit auf dem Hintergrund eines dynamischen, entwicklungsbezogenen Konzepts für berufliches Handeln interpretieren zu können, sind jedoch eine Reihe zusätzlicher Angaben notwendig, insbesondere zum schulischen und beruflichen Werdegang und zur sozialen Herkunft. Sie wurden im Rahmen dieser Untersuchung erhoben.

4.1.3 Beruflicher Status des Vaters

Unter den Ergebnissen der 1968 durchgeführten IAB-Untersuchung über die Aufstiegsförderung war besonders der hohe Anteil von Teilnehmern auffallend, deren Vater Selbständiger war. Unter den Teilnehmern an Handwerksmeisterlehrgängen waren es sogar rund 45 %. Dagegen waren Kinder von Arbeitern stark unterrepräsentiert. Auch in der vorliegenden Untersuchung wurde nach der beruflichen Stellung des Vaters gefragt, und zwar für den Zeitpunkt, zu dem der Befragte 15 Jahre alt war. (Für den größten Teil der Stichprobe liegt dieser Zeitpunkt zwischen 1955 und 1965.) Das Ergebnis enthält Tabelle 3.

Die Verteilung der Väter über die vier Statusgruppen ist, bezogen auf die jeweils entsprechenden Vergleichszahlen über alle männlichen Erwerbstätigen, insgesamt ausgeglichener als bei den im Jahre 1964 neu eingetretenen Teilnehmern: Die Quote der Teilnehmer, deren Vater Arbeiter war, hat erheblich zugenommen, die Quote der Teilnehmer aus Selbständigen-Familien hat in etwa gleichem Maße abgenommen. (Diese Abnahme ist wesentlich höher als der Rückgang der Selbständigen-Zahl in der Bevölkerung.)

Diese Veränderungen gegenüber den Ergebnissen aus 1968 zeigen sich auch in den Fortbildungszweigen „Industriemeister“, „Handwerksmeister“ und „Techniker“, für die direkte Vergleiche mit den Daten der Untersuchung aus 1968 möglich sind (tabellarisch nicht ausgewiesen). Der Anstieg der Quote von Personen aus Arbeiterfamilien, die an Technikerlehrgängen teilnehmen, ist mit 18 Prozent-

³⁴) Zum Begriff „berufliche Laufbahn“ siehe Kohli, M., Die berufliche Laufbahn; in: Lange, E., G. Büschges (Hrsg.), Aspekte der Berufswahl in der modernen Arbeitswelt; Frankfurt, 1975.

³⁵) Zu diesem Zeitpunkt waren die meisten Befragten etwa 15 Jahre alt; es handelte sich dabei um den Zeitpunkt, auf den die Frage nach der Stellung im Beruf des Vaters zu beziehen war. Deshalb wurden für den Vergleich die Zahlen der männlichen Erwerbspersonen von 1961 verwendet. Es wurden auch die männlichen Erwerbspersonen in den Altersgruppen 35 bis 55 Jahre (des Jahres 1961) zum Vergleich herangezogen, da die Väter der Befragten überwiegend diesen Altersgruppen angehörten. Dabei ergaben sich jedoch hinsichtlich der Verteilung über die vier in Tabelle 3 ausgewiesenen Statusgruppen keine wesentlichen Unterschiede gegenüber den männlichen Erwerbspersonen insgesamt.

Tabelle 3:
Soziale Herkunft der geförderten Teilnehmer an aufstiegsbezogenen Lehrgängen (in %)¹⁾

Personenkreis	Berufliche Stellung des Vaters					Zahl der Fälle
	Selbständige	Beamte	Ange-stellte	Arbeiter	Summe	
Teilnehmer des Jahres 1964	36,2	11,4	19,6	32,8	100,0	8 600
Absolventen der Jahre 1972 - 74						
Insgesamt	22,8	9,9	19,8	47,5	100,0	22 399
Männer	22,2	9,5	19,3	49,0	100,0	20 080
Frauen	27,9	13,0	23,1	36,0	100,0	2 319
Industriemeister	11,9	8,4	19,8	59,9	100,0	1 328
Handwerksmeister (Männer)	31,9	7,3	14,1	46,7	100,0	6 638
Handwerksmeister (Frauen)	34,5	7,6	18,9	39,0	100,0	392
Techniker (Männer)	13,6	9,3	21,7	55,4	100,0	6 893
Betriebswirte (Männer)	21,8	16,0	27,4	34,8	100,0	2 190
Betriebswirte (Frauen)	20,9	17,8	30,0	31,3	100,0	220
Sonstiger beruflicher Aufstieg (Männer)	24,9	11,2	19,7	44,2	100,0	3 026
Sonstiger beruflicher Aufstieg (Frauen)	27,7	13,7	22,5	36,1	100,0	1 515

Zum Vergleich: Männl. Erwerbspersonen bzw. Erwerbstätige nach der Stellung im Beruf

1. Erwerbspersonen im Jahr 1950	19,7	5,9	14,9	59,6	100,0
im Jahr 1961	15,6	8,4	19,4	56,6	100,0
2. Erwerbstätige im Jahr 1961	15,8	8,9	18,6	56,7	100,0
im Jahr 1970	13,2	10,1	23,7	53,0	100,0

¹⁾ Aufgrund der Datenlage werden nur die Fälle in den vier genannten Positionen berücksichtigt; Teilnehmer, deren Vater sich in einer sonstigen Statusgruppe befand bzw. deren Vater in dem fraglichen Zeitraum nicht mehr lebte bzw. die keine entsprechenden Angaben gemacht haben, wurden nicht einbezogen.

Quellen: Teilnehmer 1964 vgl. IAB-Proj. 3—23A, S. 8, Fußn. 1
Erwerbspersonen: Berufszählungsergebnisse v. 6. 6. 61 u. 13. 9. 50 lt. Stat. Bundesamt Wiesbaden, Bevölkerung u. Kultur, VBZ v. 6. 6. 61, Heft 12, S. 28;
Erwerbstätige lt. Ergebnissen des Mikrozensus nach: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Arbeits- und sozialstatistische Mitteilungen, 1972, Heft 4, S. 103

punkten besonders groß. Berücksichtigt man dabei zusätzlich das Anwachsen der absoluten Teilnehmerzahlen an Technikerlehrgängen, so wird deutlich, in welchem Maße gerade die Fortbildung zum Techniker in Verbindung mit den AFG-Förderungsrichtlinien von diesem Personenkreis als neue Bildungs- und Aufstiegschance gesehen wurde.

Trotz der Veränderungen seit der Untersuchung 1968 ist unter den Teilnehmern an Handwerksmeisterlehrgängen der Anteil derer, die aus Selbständigen-Familien stammen, mit über 30% immer noch wesentlich höher als der Selbständigen-Anteil an den männlichen Erwerbspersonen 1961³⁵). Bei den Vätern, die beruflich selbständig waren, dürfte es sich überwiegend um Inhaber von Handwerksbetrieben handeln. Die Teilnahme an einem Meisterlehrgang erfolgt in diesen Fällen wohl meist im Hinblick auf die spätere Übernahme des elterlichen Betriebes. Da dies in der Regel mit dem Überwechseln in den Selbständigen-Status verbunden ist, ergeben sich daraus Fra-

gen förderungspolitischer Art. Zum Beispiel: Gehört auch der Erwerb derjenigen Qualifikationen, die wegen einer geplanten Betriebsübernahme oder -beteiligung notwendig sind, zu dem Kreis förderungswürdiger Maßnahmen? Diese Problematik wird im Abschnitt über den Fortbildungserfolg nochmal aufgegriffen.

Für das Gesamtergebnis ist jedoch festzustellen: Geht man von der sozialen Herkunft der untersuchten Teilnehmer insgesamt aus und vergleicht sie mit den entsprechenden Ergebnissen der Untersuchung aus 1968, so zeigt sich, daß durch die Förderungsbestimmungen des AFG, insbesondere durch den Rechtsanspruch auf Förderung der beruflichen Weiterbildung in diesem Bereich, ein höheres Maß an Chancengerechtigkeit erreicht worden ist.

4.1.4 Schulleistungen und persönliche Bildungsplanung

Die Einordnung von aufstiegsbezogener Fortbildung als Ereignis in einem Bildungslebenslauf setzt Informationen über vorausgehende Bildungsabschnitte und dort ggf. bereits vorhandene Pläne zum weiteren Werdegang voraus. Es wurde oben darauf hingewiesen, daß nur ein geringer Anteil der Geförderten eine weiterführende allgemeinbildende Schule abgeschlossen hat. Überwiegend geben die Befragten jedoch an, daß es — nachträglich gesehen — besser gewesen wäre, die allgemeinbildende Schule länger besucht und einen entsprechenden Abschluß gemacht zu haben. In Tabelle 4 werden die entsprechenden Antwortanteile pro Fortbildungszweig angegeben.

Tabelle 4:
Aussagen der Befragten zu ihrem Bildungsgang

Fortbildungszweig/ Geschlecht	Anteile der Teilnehmer in %, die jetzt sagen: Es wäre besser gewesen, wenn man die allgemeinbildende Schule länger besucht und sie mit Mittlerer Reife oder mit Abitur abgeschlossen hätte	
	die jetzt sagen: Es wäre besser gewesen, wenn man die allgemeinbildende Schule länger besucht und sie mit Mittlerer Reife oder mit Abitur abgeschlossen hätte	die schon während ihrer beruflichen Erstausbildung die Absicht hatten, später durch eine zusätzliche Ausbildung beruflich eine höhere Stufe zu erreichen
Insgesamt	69,4	68,5
Männer	70,5	69,5
Frauen	60,2	59,6
Industriemeister	76,3	61,2
Handwerksmeister	63,8	72,0
Techniker*)	79,0	69,6
Betriebswirte	69,3	67,5
Sonst. beruflicher Aufstieg	62,2	64,4

*) nur Männer

An den Schulleistungen, die in der Untersuchung erhoben wurden (siehe Tabelle 5) zeigt sich jedoch, daß in dieser Gruppe nicht generell die besseren Schüler waren.

Bei den Männern, für die Vergleichsdaten über alle Erwerbstätigen zur Verfügung stehen³⁶⁾, lagen die Leistungen in Rechnen/Mathematik im Mittel deutlich über dem Gesamtdurchschnitt, während die Deutsch-/Aufsatznoten

³⁶⁾ Aus der IAB-Verlaufsuntersuchung bei männlichen Erwerbspersonen, vgl. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB) 5/70.

³⁷⁾ Seit dem Inkrafttreten des HStruktG-AFG können nur Antragsteller mit einer mindestens dreijährigen Berufspraxis gefördert werden. Antragsteller ohne abgeschlossene Berufsausbildung können nur gefördert werden, wenn sie mindestens 6 Jahre beruflich tätig waren (vgl. § 42 AFG). — Die früheren Bestimmungen, die für den hier untersuchten Personenkreis maßgebend waren, forderten eine „angemessene“ Berufspraxisdauer bzw. eine mindestens einjährige Berufspraxis (bei Vollzeitunterricht bzw. bei stufenweisem Aufstieg). Vgl. § 7 der Anordnung über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung (AFuU) in den verschiedenen Fassungen zwischen 1969 und 1974.

³⁸⁾ Aus befragungstechnischen Gründen wurde bei der Dauer der Berufspraxis die Zeit der Berufsausbildung eingeschlossen.

Tabelle 5:
Anteile der Teilnehmer (in %), deren Leistungen in der letzten Klasse der allgemeinbildenden Schule ziemlich gut waren bzw. die zu den Besten in der Klasse gehörten (nach Selbstangaben der Befragten)

Fortbildungszweig/ Geschlecht	in den Fächern	
	Rechnen/ Mathematik	Deutsch/ Aufsatz
Insgesamt	70,6	53,0
Männer	71,4	51,0
Frauen	63,3	70,2
Industriemeister	73,9	53,2
Handwerksmeister	69,3	48,5
Techniker*)	73,4	49,1
Betriebswirte	70,6	64,1
Sonst. beruflicher Aufstieg	67,0	59,4
Zum Vergleich: Erwerbspersonen (Männer) mit Volksschulabschluß**)	63,9	52,5

*) nur Männer

**) lt. Berufsverlaufsuntersuchung des IAB (Proj. 3—20)

etwas niedriger als der Durchschnitt waren. Wie aus Tabelle 5 noch hervorgeht, ist das Deutsch-Leistungsniveau bei Teilnehmern an sonstigen aufstiegsbezogenen Fortbildungen höher als bei Teilnehmern an Meister- und Technikerlehrgängen. Diese Abweichungen lassen sich weitgehend aus den unterschiedlichen Anforderungsprofilen im gewerblichen Bereich und im Angestelltenbereich und den daraus abgeleiteten Auswahl-/Rekrutierungsgesichtspunkten für die Besetzung von Positionen in diesen Bereichen erklären.

Als Hinweis auf ein erhebliches Maß an Bildungsmotivation während der Jugendphase können die Antworten auf die Frage gelten, ob schon während der beruflichen Erstausbildung die Absicht vorhanden war, sich später fortzubilden, um beruflich eine höhere Stufe zu erreichen; knapp 70 % bejahen eine solche Absicht (s. Tab. 4).

Zwar dürfte dieses Ergebnis nicht genau die tatsächliche Absichtsquote zum Zeitpunkt der beruflichen Erstausbildung der Befragten wiedergeben, da dies aus der Retrospektive nicht immer zutreffend beantwortet werden kann; es sollte aber als Indikator für das ungefähre Ausmaß von beruflicher Karriereplanung verstanden werden.

4.1.5 Merkmale des Berufsverlaufs vor Lehrgangsbeginn

Berufliche Fortbildung setzt der Definition nach die vorangehende Ausübung einer Berufstätigkeit voraus. Bei den meisten Lehrgängen der aufstiegsbezogenen Fortbildung wird von der durchführenden Institution eine längere Berufstätigkeitsdauer im Ausgangsberuf entweder gefordert oder zumindest als wünschenswert angesehen, um auf einer fundierten Berufserfahrung aufbauen zu können. Dieser Gedanke findet sich auch in den AFG-Förderungsbestimmungen wieder, wonach eine Weiterbildung nur dann gefördert werden kann, wenn ein Antragsteller nach seiner Berufsausbildung bereits beruflich tätig war³⁷⁾.

Die Frage nach der Dauer der vorausgehenden Berufspraxis ergab in dieser Untersuchung einen Durchschnittswert von etwas über 11 Jahren. Redinet man davon die Zeit der beruflichen Ausbildung (überwiegend 3 Jahre) ab³⁸⁾, so beträgt die Zeit der Berufstätigkeit zwischen Ausbildungsabschluß und Lehrgangsbeginn durchschnittlich

Tabelle 6:
Daten zum Berufsverlauf der Teilnehmer bis zum Lehrgangsbeginn

Merkmale zum Berufsverlauf	Fortbildungszweig/Geschlecht										
	Ins- gesamt	Männer	Frauen	Industrie- meister	Handwerksmeister		Tech- niker	Betriebswirte		Sonstiger beruf- licher Aufstieg	
					Männer	Frauen		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Durchschnittliche Dauer der Berufspraxis einschließlich Lehrzeit in Jahren	11,3	11,6	8,3	14,9	12,1	8,7	10,4	10,3	9,6	12,9	8,2
Zahl der Firmen, bei denen die Befragten in den letzten 5 Jahren bis zum Lehrgangsbeginn tätig waren (Anteile jeweils in %)											
bei einer Firma	52,1	53,4	42,5	72,0	54,8	36,0	51,3	44,4	36,2	52,6	44,8
bei zwei Firmen	29,4	29,2	32,2	19,1	27,3	34,2	31,0	35,8	39,8	28,1	30,7
bei drei Firmen	11,1	10,8	13,4	5,6	10,9	18,7	11,3	14,0	17,3	9,3	10,7
bei mehr als drei Firmen	5,1	5,1	5,0	1,5	5,5	8,5	4,9	5,0	6,3	6,0	4,2
nicht bekannt	2,3	1,5	6,9	1,8	1,5	2,6	1,5	0,8	0,4	4,0	9,6
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Durchschnittliche Dauer der Beschäftigung in dem letzten Betrieb vor Beginn des Lehrgangs in Jahren	5,7	5,8	4,0	8,4	6,1	4,2	5,4	4,7	4,3	5,9	3,9
Erwerbsstatus der Teilnehmer unmittelbar vor Lehrgangsbeginn (Anteile in %)											
vollbeschäftigt/in Teilzeitarbeit beschäftigt/ bei der Bundeswehr	95,5	96,5	86,9	97,5	97,2	91,2	97,0	96,2	92,9	93,8	83,6
arbeitslos	0,9	0,8	1,8	0,1	0,5	0,7	0,6	1,4	2,4	1,4	2,2
aus sonstigen Gründen nicht berufstätig	1,4	0,5	9,5	0,1	0,2	6,8	0,8	0,6	4,3	0,9	12,0
nicht bekannt	2,2	2,2	1,8	2,3	2,1	1,3	1,6	1,8	0,4	3,9	2,2
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle *)	26 950	24 222	2 728	1 640	7 939	459	8 263	2 610	254	3 766	1 797

*) Die Zahl der in dieser Tabelle berücksichtigten Fälle ist niedriger als die Zahl der auswertbaren Fragebogen, weil nicht alle Befragten hinsichtlich der hier untersuchten Merkmale zuzuordnen waren bzw. einzelne Gruppen wegen der relativ geringen Fallzahl (z. B. weibliche Techniker) nicht berücksichtigt wurden.

lich etwa 8 Jahre. Wie aus Tabelle 6 hervorgeht, sind die Unterschiede zwischen den Fortbildungszweigen nicht sehr groß. Es ist jedoch auffallend, daß die durchschnittliche Berufspraxisdauer bei Frauen kürzer ist als bei Männern. Dies ist u. a. dadurch bedingt, daß viele Frauen ihre Erwerbstätigkeit zeitweilig unterbrochen haben. Für einen Teil von ihnen dürfte die Fortbildungsteilnahme der Vorbereitung für die Rückkehr ins Erwerbsleben gedient haben.

Hervorzuheben ist noch, daß Befragte mit relativ kurzer Berufspraxisdauer nur einen geringen Anteil ausmachen: Knapp 9% geben an, einschließlich der Lehrzeit erst bis zu 5 Jahren berufstätig zu sein. Bei Teilnehmern an Betriebswirtelehrgängen liegt dieser Anteil mit 13% etwas höher.

Im Zusammenhang mit der Neuregelung der beruflichen Bildungsförderung (1969) nach dem AFG wurde immer wieder die Vermutung geäußert, daß die von da an geltenden Zulassungs- und Förderungsbestimmungen in starkem Maße von sog. „Bildungsdurchstartern“ (aus-) genutzt würden, die nur mit geringen Zeiten der Berufstätigkeit, zum Teil auch unmittelbar im Anschluß an die Berufsausbildung an Lehrgängen zur Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und zur Verbesserung des formalen beruflichen Status teilnehmen. Die Ergebnisse zeigen, daß diese Vermutung zwar nicht abwegig ist, aber nur für einen kleinen Anteil der Geförderten zu-

trifft. Bei der überwiegenden Zahl der Teilnehmer an aufstiegsbezogenen Lehrgängen hingegen baut die Fortbildung auf einer längeren beruflichen Tätigkeit und damit auf den in dieser Zeit gewachsenen beruflichen Erfahrungen auf.

In diesem Zusammenhang ist auch das Ausmaß der betrieblichen Fluktuation von Interesse. Sowohl die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung im letzten Betrieb als auch die Zahl der Arbeitgeber in den letzten fünf Jahren zeigen, daß nur bei wenigen Befragten eine kurzfristige Karriereorientierung dominierend war.

Zwischen den Teilnehmern der einzelnen Fortbildungszweige bestehen hinsichtlich ihres Berufsverlaufs tendenzielle Unterschiede: Die meisten Teilnehmer an Meisterlehrgängen, insbesondere an Industriemeisterlehrgängen, sind im Vergleich zur Gesamtstichprobe länger berufstätig gewesen, haben weniger häufig den Betrieb gewechselt und sind (daher) auch länger im letzten Betrieb vor Lehrgangsbeginn beschäftigt gewesen. Bei Technikern und Betriebswirten gehen die Abweichungen in die entgegengesetzte Richtung. Jedoch sind, wie die Tabellenwerte zeigen, die Unterschiede zum einen nicht sehr groß, zum anderen streuen die Angaben der Teilnehmer innerhalb der Fortbildungszweige sehr stark um den jeweiligen Durchschnittswert.

Etwas deutlicher sind diese Unterschiede zwischen Männern und Frauen, und zwar sowohl insgesamt als auch innerhalb der einzelnen Fortbildungszweige³⁹⁾. Neben der schon erwähnten Tatsache, daß ein höherer Anteil der

³⁹⁾ Insbesondere bei Frauen, die an sonstigen aufstiegsbezogenen Fortbildungen teilgenommen haben.

untersuchten Frauen keine Berufsausbildung absolviert hat, dürften dafür auch unterschiedliche persönliche und soziale Bedingungen des beruflichen Werdegangs eine Rolle spielen.

Einen Überblick über die Größe des letzten Betriebes vor der Lehrgangsteilnahme gibt Tabelle 7. Die Unterschiede zwischen den Fortbildungszweigen sind beträchtlich. Sie erklären sich aus der Zuordnungsmöglichkeit der einzelnen Lehrgänge zu beruflichen Laufbahnmustern, wozu

Tabelle 7:
Zahl der Beschäftigten des Betriebes, in dem die Befragten zuletzt vor Beginn des Lehrgangs tätig waren (in %)

Fortbildungs- zweig/Geschlecht	Betriebsgröße					Summe	Zahl der Fälle **)
	1 bis 9 Be- schäf- tigte	10 bis 99 Be- schäf- tigte	100 bis 499 Be- schäf- tigte	500 und mehr Beschäf- tigte	nicht bekannt/ nicht erwerbs- tätig		
Insgesamt	18,9	25,7	20,4	31,4	3,6	100,0	26950
Männer	17,5	25,8	20,8	33,2	2,7	100,0	24222
Frauen	31,7	24,7	16,6	15,2	11,8	100,0	2728
Industriemeister	2,5	14,3	26,0	56,2	1,0	100,0	1640
Handwerksmeister (Männer)	35,7	32,5	14,6	15,5	1,7	100,0	7939
Handwerksmeister (Frauen)	75,6	12,4	2,4	1,7	7,9	100,0	459
Techniker (Männer)	7,4	20,6	23,3	46,0	2,7	100,0	8263
Betriebswirte (Männer)	8,3	28,3	25,3	35,3	2,8	100,0	2610
Betriebswirte (Frauen)	16,5	35,1	24,0	18,5	5,9	100,0	254
Sonst. beruflicher Aufstieg (Männer)	13,9	26,6	22,8	31,2	5,5	100,0	3766
Sonst. beruflicher Aufstieg (Frauen)	24,4	26,5	18,1	16,1	14,9	100,0	1797
Zum Vergleich: Beschäftigte ins- gesamt (1970)*	21,6	22,6	16,9	39,0	-	100,0	21665406

*) Statistisches Bundesamt Wiesbaden: Arbeitsstättenzählung vom 27. 5. 70, Heft 6, Bestellnr. 222 306

***) Zur Zahl der Fälle vgl. Erläuterung bei Tab. 6

auch die Beschäftigungsmöglichkeiten in einzelnen Betriebsarten zählen. So sind z. B. Teilnehmer an Techniker- und an Industriemeisterlehrgängen vor allem in größeren Betrieben beschäftigt gewesen; ihre berufliche Planung ist vermutlich stark darauf abgestellt, durch den angestrebten höheren Ausbildungsabschluß auch dort eine Aufstiegsposition zu erreichen. Der hohe Anteil (75 %) der weiblichen Teilnehmer an Handwerksmeisterlehrgängen, die vorher in Betrieben bis zu 9 Beschäftigten tätig waren, ist daraus zu erklären, daß sich diese

⁴⁰⁾ Zu den Bildungsbemühungen der Unternehmen vgl. Schlaffke, W., Die Bedeutung der Weiterbildung für die Wirtschaft, in: Wirtschaft und Berufserziehung, 1976, Heft 10.

⁴¹⁾ Der Wortlaut der Frage wurde einer Repräsentativ-Erhebung des INFAS-Institutes entnommen, die im Auftrage des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung durchgeführt wurde (Bunz, A. R., R. Jansen und K. Schacht, Qualität des Arbeitslebens. Soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschance, 1973). — Über die Konzepte der Arbeitszufriedenheit, deren Operationalisierung sowie deren Verbindung zur Arbeitsmotivation orientiert ausführlich Neuberger, O., Theorien der Arbeitszufriedenheit, Stuttgart, 1974.

⁴²⁾ Die Werte für Standardabweichungen innerhalb der einzelnen Fortbildungszweige betragen zwischen 1,2 und 1,5, bei der Vergleichsstichprobe aus allen Erwerbstätigen (INFAS-Erhebung) beträgt sie 1,2 Skaleneinheiten.

Gruppe beinahe ausschließlich (88 %) aus Schneiderinnen und Friseurinnen zusammensetzt.

Für die Förderung der aufstiegsbezogenen Fortbildung insgesamt bleibt festzuhalten, daß Mitarbeiter aus größeren Betrieben (500 Beschäftigte und mehr), verglichen mit der Verteilung der Beschäftigten über Betriebsgrößenklassen insgesamt, dabei deutlich unterrepräsentiert sind. Der Grund dafür dürfte hauptsächlich darin liegen, daß Großbetriebe für bestimmte Aufstiegswege häufiger (als kleinere Betriebe) innerbetriebliche Fortbildungsmöglichkeiten anbieten, die im Rahmen einer betriebsbezogenen geplanten Berufs Laufbahn attraktiver sein können⁴⁰⁾.

Bis auf eine relativ kleine Zahl waren die Befragten unmittelbar vor Beginn des Lehrgangs berufstätig. Tab. 6 weist lediglich für die Frauen unter der Kategorie „aus sonstigen Gründen nicht berufstätig“ einen deutlich höheren Prozentsatz aus; dabei dürfte es sich überwiegend um Hausfrauen handeln. — Die berufliche Situation der zum damaligen Zeitpunkt Erwerbstätigen kann aufgrund der äußeren Bedingungen als überwiegend konsolidiert bezeichnet werden: Über 80 % der Befragten geben an, auf längere Sicht weder eine Entlassung noch eine Übertragung weniger befriedigender Tätigkeiten befürchten zu müssen (siehe Tabelle 8).

Zwischen den Fortbildungszweigen sind hier keine Unterschiede zu verzeichnen. Etwas heterogener wird das Bild, wenn zusätzlich zu den äußeren Faktoren der persönliche Bezug zur beruflichen Tätigkeit i. w. S. berücksichtigt wird. Dazu wurde die Frage nach dem Grad der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit insgesamt gestellt⁴¹⁾. Die Befragten konnten sich auf einer 6stufigen Skala, die von +3 (sehr zufrieden) bis -3 (sehr unzufrieden) reicht, einordnen. Die Skala enthielt keinen Nullpunkt. Die Mittelwerte für die Teilnehmer in den einzelnen Fortbildungszweigen enthält Tabelle 8. Wie man sieht, lassen sich zwei größere Gruppen bilden: Auf der einen Seite Teilnehmer an Industrie- und Handwerksmeisterlehrgängen mit einem Mittelwert, der recht nah am Gesamtdurchschnittswert über alle Erwerbstätigen liegt, auf der anderen Seite vor allem Teilnehmer an Betriebswirte- und Technikerlehrgängen, die im Durchschnitt mit der letzten beruflichen Tätigkeit vor der Fortbildung weniger zufrieden waren. Zwar liegt keiner dieser Mittelwerte im negativen Skalenbereich, aber gemessen an der Verteilung der Zufriedenheitswerte aller Erwerbstätigen deuten Durchschnitte unter + 1 auf Gruppenpositionen hin, die recht stark in Richtung „beruflich unzufrieden“ abweichen⁴²⁾. Diese Unterschiede zwischen den beiden Fortbildungsgruppen könnten ein Hinweis auf verschiedenartige berufliche Ausgangsbefindlichkeiten sein: Teilnehmer an Meisterlehrgängen knüpfen mit ihren Aufstiegsabsichten überwiegend an eine durchaus zufriedenstellende berufliche Tätigkeit an, sie erweitern oder stocken auf. Demgegenüber besteht bei vielen Teilnehmern an Techniker- und Betriebswirtelehrgängen eher die Absicht, durch die Teilnahme an der Fortbildung eine wenig befriedigende berufliche Situation verlassen zu können. Es handelt sich damit um zwei berufliche Laufbahnkonzepte, die — in idealtypischer Gegenüberstellung — jeweils recht unterschiedliche berufsbezogene Entscheidungen und Bewertungen bedingen.

4.2 Motivation zur Teilnahme an der Fortbildung

Unter dem Begriff „Fortbildungsmotivation“ kann eine Vielzahl von persönlichen Beweggründen, Befürchtun-

Tabelle 8:
Angaben zur beruflichen Situation vor Beginn des Lehrgangs

Angaben zur beruflichen Situation vor Lehrgangsbeginn	Fortbildungszweig/Geschlecht										
	Ins-gesamt	Männer	Frauen	Industrie-meister	Handwerksmeister		Tech-niker	Betriebswirte		Sonstiger beruf-licher Aufstieg	
					Männer	Frauen		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Ich mußte weder befürchten, auf längere Sicht entlassen zu werden noch eine weniger befriedigende Tätigkeit ausüben zu müssen	82,6	82,6	83,0	85,5	83,8	88,1	82,9	82,1	86,3	78,1	80,4
Ich mußte zwar nicht befürchten, entlassen zu werden, wahrscheinlich wäre mir aber eine andere Tätigkeit übertragen worden, mit der ich weniger zufrieden gewesen wäre	12,6	12,7	11,2	11,8	11,3	5,1	12,6	13,3	9,9	16,1	13,3
Ich mußte befürchten, auf längere Sicht entlassen zu werden	3,7	3,7	4,4	2,1	3,8	4,3	3,5	3,5	3,4	4,4	4,8
Grad der allgemeinen Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit (Einstufung von + 3: sehr zufrieden; bis - 3: sehr unzufrieden)	1,05	1,08	0,71	1,32	1,51	1,45	0,78	0,63	0,30	1,15	0,63
Zum Vergleich: Entsprechende Angaben von repräsentativ ausgewählten Erwerbspersonen*)	1,60	1,60	1,60								
Zahl der Fälle **)	26 950	24 222	2 728	1 640	7 939	459	8 263	2 610	254	3 766	1 797

*) Quelle: s. Fußn. 41.

**) Zur Zahl der Fälle vgl. Erläuterung bei Tab. 6

gen, Erwägungen und Erwartungen verstanden werden. Häufig sind die einzelnen Faktoren, die den Entschluß zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bewirkt haben, sehr komplex untereinander verflochten, so daß eine analytische Entschlüsselung nur über intensive kasuistische Studien möglich ist.

Im Rahmen dieser Untersuchung mit deren standardisiertem Erhebungsraster kann deshalb dieser Bereich nicht annähernd erschöpfend, sondern nur in seinen wesentlichen Aspekten behandelt werden.

4.2.1 Mobilisatoren

Zunächst wurde erhoben, wie wichtig bestimmte Einzelgesichtspunkte bei der Entscheidungsbildung für eine Fortbildungsteilnahme waren. Dazu wurden im Fragebogen 12 Gesichtspunkte vorgegeben⁴³⁾. Die Aufstellung in Tabelle 9 gibt an, bei wieviel Prozent der Stichprobe diese einzelnen Gesichtspunkte (kurz „Mobilisatoren“ genannt) eine wichtige Rolle gespielt haben.

Aus diesen Daten läßt sich eine recht klare Abstufung herauslesen: Dominierend war der Wunsch nach Ausweitung der persönlichen Kompetenz und Qualifikation (in generellem Sinne); konkrete Zielsetzungen wie höheres Einkommen oder formaler Aufstieg und damit verbunden Prestigezuwachs nahmen eine mehr mittlere Bedeutung ein; Kategorien, bei denen ein Zielcharakter entweder diffus oder nicht erkennbar ist, hatten demgegenüber als Mobilisatoren nur einen untergeordneten Stellenwert. (Der Wunsch nach beruflicher Selbständigkeit, der ebenfalls nur von einem geringen Anteil als ausschlaggebend für die Fortbildungsteilnahme angegeben

⁴³⁾ Mit den Antwortmöglichkeiten „spielte eine wichtige Rolle“, „war teilweise wichtig“ und „spielte gar keine Rolle“.

Tabelle 9:
Anteile der Teilnehmer (in %), für die die nachstehenden Gesichtspunkte (Mobilisatoren) bei der Entscheidung für die aufstiegsbezogene Fortbildung eine wichtige Rolle gespielt haben

Mobilisatoren	Insgesamt
Ich wollte meine beruflichen Kenntnisse erweitern	80,4
Ich wollte mein persönliches Leistungsvermögen steigern, also die Fähigkeit, auch schwierige berufliche Aufgaben meistern zu können	75,4
Es schien mir wichtig, in Zukunft beruflich beweglicher zu sein	67,4
Mir war es wichtig, mehr berufliche Sicherheit zu gewinnen	59,5
Ich wollte ein höheres Einkommen erreichen	49,6
Ich wollte eine höhere berufliche Position erreichen, die auch nach außen hin etwas mehr Ansehen genießt	31,7
Meine damalige berufliche Situation war für mich so unbefriedigend, daß ich mich auf eine andere Tätigkeit vorbereiten wollte	15,9
Ich wollte mich ganz einfach weiterbilden, ohne an eine sofortige Anwendung der Kenntnisse im Beruf zu denken	14,9
Ich wollte einfach mal aus meiner gewohnten beruflichen Umgebung heraus	11,1
Die Personen in meiner näheren Umgebung (Ehepartner, Freunde usw.) legten mir sehr nahe, mich beruflich fortzubilden	9,8
Ich wollte mich selbständig machen	8,4
Ich hatte vorher kein besonderes Interesse an beruflicher Fortbildung; da ich aber damit finanziell nicht belastet wurde, wollte ich diese günstige Gelegenheit wahrnehmen	8,0

wird, erfordert, wie unten noch ausgeführt wird, eine gesonderte Betrachtung.)

Hinsichtlich dieser Gewichtungsrangreihe ergeben sich zwischen Teilnehmern einzelner Fortbildungszweige keine grundsätzlichen Unterschiede, sie sind deshalb auch nicht tabellarisch ausgewiesen. Folgende Abweichungen von der Gesamtverteilung sind jedoch zu nennen:

- Unter den *Industriemeistern* wird der Wunsch nach größerer beruflicher Sicherheit wesentlich häufiger (66 %) als im Durchschnitt geäußert. Dieses Ergebnis muß im Zusammenhang mit dem etwas höheren Durchschnittsalter unter den Industriemeistern gesehen werden. Viele von ihnen verfolgen mit der Teilnahme an der Fortbildung die Absicht, ihre herausgehobene Position in einem Betrieb (meist Großbetrieb) zusätzlich abzusichern.
- Bei den *Handwerks-* wie auch bei den *Industriemeistern* ist auffallend, daß nur ein unterdurchschnittlicher Anteil (10 %) aus Unzufriedenheit mit der damaligen beruflichen Situation an der Fortbildung teilgenommen hat. Demgegenüber wird unter *Technikern* und *Betriebswirten* dieser Teilnahmegrund überdurchschnittlich häufig (jeweils 20 %) genannt.
 - Ein ähnlicher Unterschied wurde ja bereits im Abschnitt über den beruflichen Verlauf vor der Fortbildungsteilnahme genannt.
- Der Wunsch nach beruflicher Selbständigkeit wird überdurchschnittlich häufig (20 %) von den *Handwerksmeistern* als wichtiger Grund für die Fortbildungsteilnahme angegeben.

Im Rahmen der Untersuchung der Teilnahmemotivation ist nicht nur die Bedeutung *einzelner* Aspekte, sondern auch deren *Zusammenhang untereinander* von Interesse. Es war deshalb zu ermitteln, welche Mobilisatoren häufiger in Kombination auftreten und deshalb untereinander als inhaltlich verwandt gelten dürften. Dazu wurden deren Ausprägungen interkorreliert und anschließend eine Faktorenanalyse durchgeführt⁴⁴). Nach dem Ergebnis der Faktorenanalyse können die Mobilisatoren in folgenden 5 Kategorien zusammengefaßt werden⁴⁵).

1. Kategorie

- Wunsch nach Steigerung des persönlichen Leistungsvermögens
- Wunsch nach Erweiterung der beruflichen Kenntnisse
- Wunsch nach größerer beruflicher Beweglichkeit
- Wunsch nach größerer beruflicher Sicherheit.

Diese Kategorie liefert an sich keine neue Information: Da die hier enthaltenen Mobilisatoren für 50% bis 80% der Befragten eine wichtige Rolle gespielt haben (siehe Tabelle 9), treten sie notwendigerweise auch besonders häufig in Kombination auf. — Der Wunsch nach *Konsolidierung und Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation* dürfte zusammengefaßt der Inhalt dieser Kategorie sein.

⁴⁴) Den 3 Antwortkategorien, die skalenmäßig angeordnet waren, wurden die Zahlenwerte 1 bis 3 zugeordnet; diese Zahlen wurden als Intervalldaten verrechnet. Die Faktorenanalyse wurde nach der Hauptachsenmethode mit anschließender Varimax-Rotation vorgenommen.

⁴⁵) Auf die Wiedergabe der Ladungsmatrix wird hier verzichtet. Die in den einzelnen Kategorien (= Faktoren) aufgeführten Mobilisatoren weisen jedoch Ladungskoeffizienten von mindestens 0,50 auf. — Nach verschiedenen Kriterien zur Bestimmung der Zahl zu extrahierender Faktoren wäre eine 3-Faktoren-Lösung am naheliegendsten gewesen. Die gewählte 5-faktorielle Lösung hat jedoch den Vorteil der leichteren Begriffsbildung und Faktorenbenennung.

2. Kategorie

- Wunsch nach höherer Position
- Wunsch nach höherem Einkommen
- sozialer Druck (Ehepartner, Freunde usw.).

Diese Kategorie enthält konkrete Zielsetzungen im Hinblick auf eine *sozio-ökonomische Besitzstandserweiterung*, in die auch mit dem formalen Aufstieg verbundene Prestigeerwägungen einbezogen sind.

3. Kategorie

- Wunsch nach anderer beruflicher Umgebung
- Wunsch nach einem Wechsel aus einer unbefriedigenden beruflichen Situation heraus.

Der Wunsch nach *Veränderung der beruflichen Situation* ist in dieser Kategorie also *nicht mit genaueren Zielvorstellungen verbunden*, sondern ergibt sich aus einem gewissen Überdruß bzw. einer Unzufriedenheit mit der bisherigen Tätigkeit.

4. Kategorie

- Weiterbildungsinteresse ohne Anwendungsbezug
- Wahrnehmung einer günstigen Gelegenheit (da keine finanzielle Belastung) ohne besonderes Interesse an beruflicher Weiterbildung.

Diese Kategorie beinhaltet also die *Attraktivität des Weiterbildungsangebots an sich*, ohne daß ein beruflicher Bezug hergestellt wird.

5. Kategorie

- Wunsch nach beruflicher Selbständigkeit.

Die Absicht, sich beruflich selbständig zu machen, korreliert kaum mit den anderen Mobilisatoren. Diejenigen Befragten, für die diese Kategorie relevant ist (vor allem, wie schon gesagt, Handwerksmeister), sehen den Wunsch nach beruflicher Selbständigkeit vermutlich auf dem Hintergrund konkreter Pläne als übergeordnetes Anliegen an, das weitere Gesichtspunkte, insbesondere die Kategorien 1 und 2 mit einschließt.

Die einzelnen Kategorien haben für die Stichprobe insgesamt ein unterschiedliches Gewicht (wie auch Tabelle 9 zeigt): Am häufigsten geht die Fortbildungsteilnahme vom Wunsch nach Konsolidierung und Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation sowie von Zielsetzungen der sozio-ökonomischen Besitzstandserweiterung aus, die anderen drei Motivationskomponenten spielen demgegenüber insgesamt eine untergeordnete Rolle, d. h. treten nur in Verbindung mit den vorrangigen Motivationskomponenten quasi als Sekundärmotive in Erscheinung.

4.2.2 Bedeutung der finanziellen Förderung

Zum Zeitpunkt der Befragung wurden in der Öffentlichkeit hinsichtlich der finanziellen Förderung der beruflichen Weiterbildung Möglichkeiten und Konsequenzen verschiedener Förderungsmodelle diskutiert. U. a. ging es dabei auch um die Frage, welche Wirkungen von Förderungsmodellen ausgehen würden, die stärker die finanzielle Selbstbeteiligung des Fortbildungsinteressenten beanspruchen, z. B. Selektionseffekte hinsichtlich der Fortbildungs- und Teilnahmemotivation. Ein damals häufiger in den Medien geäußertes Vorschlag zielt darauf ab, keine Zuschüsse mehr zu geben, sondern zinslose Darlehen, die in kleinen Raten rückzahlbar wären. Die

Zielpersonen dieser Untersuchung wurden daher gefragt, ob sie — aus heutiger Sicht — auch unter solchen Bedingungen an dem Lehrgang teilgenommen hätten. Über die Hälfte (54 %) bejahen die Frage, allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Fortbildungszwei-

Industriemeister	65 %
Handwerksmeister	62 %
Techniker	42 %
Betriebswirte	46 %
Teilnehmer an sonstigen aufstiegsbezogenen Fortbildungen	58 %

Als Erklärung für den größeren Anteil unter den Handwerksmeistern muß auf diejenigen innerhalb der Gruppe hingewiesen werden, die zur beruflichen Selbständigkeit — im Zuge einer konsequenten beruflichen Laufbahnplanung — am besten über einen Meisterlehrgang erreichbar — tendieren. Zusätzlich ist zu berücksichtigen, daß für die im Handwerk Beschäftigten die Meisterprüfung die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs bedeutet, auch wenn sie danach als unselbständige Meister tätig sind. Ebenso dürfte für einen großen Teil der Industriemeister und der Teilnehmer an sonstigen aufstiegsbezogenen Fortbildungen der absolvierte Lehrgang der beste (einfachste, naheliegendste) Eingang zur angestrebten beruflichen Veränderung sein, so daß diese Gruppe auch unter restriktiveren Konditionen überwiegend eine Fortbildungsteilnahme angestrebt hätte. — Absolventen von Techniker- und Betriebswirtelehrgängen dagegen sehen vermutlich ihre beruflichen Aufstiegschancen nicht so ausschließlich von der Teilnahme an den besuchten Lehrgängen abhängig; für sie stellt sich deshalb eher die Frage, ob eine berufliche Verbesserung nicht auch auf einem anderen Wege erreichbar gewesen wäre, zumal, wenn es bei Beginn der Fortbildung noch keine sehr konkrete Zielvorstellung gab. Hinzu kommen Erwägungen, ob Kosten und sonstiger Aufwand für die Fortbildungsteilnahme noch in einem angemessenen Verhältnis zur erreichten beruflichen Verbesserung stehen. Dies erklärt wahrscheinlich die niedrigere Zustimmungsqute zu einem Modell „Förderung durch Darlehen“.

Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, daß die Finanzierungsfrage nur einen Indikator für die *Fortbildungsmotivation* darstellt⁴⁶⁾ und kaum zur Feststellung darüber herangezogen werden kann, wie groß wohl die Bereitschaft zur Selbstfinanzierung von beruflicher Fortbildung tatsächlich ist. Dazu hätte man Personen befragen müssen, die eine Fortbildung erst beabsichtigen.

4.2.3 Einstellung der Vorgesetzten zur Fortbildungsabsicht

Ob ein Arbeitgeber bzw. Vorgesetzter einen Mitarbeiter in dessen (häufig noch latenter) Fortbildungsabsicht bestärkt oder nicht, dürfte in vielen Fällen die Gewichtung der damit verbundenen Vor- und Nachteile und damit die endgültige Entscheidung für oder gegen eine Teilnahme beeinflussen.

Überwiegend (62 %) geben die Befragten an, daß sich ihr Vorgesetzter weder positiv noch negativ zur Absicht, eine Fortbildung zu beginnen, geäußert hat. Nur bei sehr wenigen Personen (4 %) hat der jeweilige Vorgesetzte

⁴⁶⁾ Mit der — schon oben erwähnten — Einschränkung, daß Angaben über Einstellungen, Motive, Erwartungen usw., die sich auf bereits vergangene Sachverhalte beziehen, nur mit Vorsicht zu verwenden sind.

Tabelle 10:
Einstellung des Arbeitgebers bzw. Vorgesetzten zur Fortbildungsabsicht

Arbeitgeber bzw. Vorgesetzter hat zum Besuch des Lehrganges ermuntert	
Insgesamt	25,7 %
Industriemeister	38,7 %
Handwerksmeister	32,9 %
Techniker	17,1 %
Betriebswirte	15,7 %
Sonstiger beruflicher Aufstieg	29,2 %

Die Ergebnisse dieser Untersuchung sagen nichts darüber aus, von welchen Überlegungen die Einstellung des Vorgesetzten zur möglichen Fortbildung eines einzelnen Mitarbeiters abhängt. Sicherlich spielt jedoch für den Vorgesetzten neben der Einschätzung der Eignung des Mitarbeiters auch die Frage eine Rolle, inwieweit die Fortbildungsabsicht des Mitarbeiters auf eine *konkrete* berufliche Laufbahnplanung bezogen ist. Vermutlich wird ein Vorgesetzter seinen Mitarbeiter um so eher zur Fortbildung ermuntern, je deutlicher diese mit einem realisierbaren Wunsch auf eine bestimmte Tätigkeit bzw. Stelle, evtl. sogar im bisherigen Betrieb, in Zusammenhang zu bringen und damit der unmittelbare Zweck für eine direkte Nutzenabwägung erkennbar ist.

Wenn dies zutrifft, so ergibt sich daraus, daß die Möglichkeiten für die *Einlösung* der erworbenen Höherqualifikation bei der Fortbildung zum Techniker und zum Betriebswirt von Seiten der Vorgesetzten zurückhaltender beurteilt werden als bei den anderen Fortbildungszweigen.

Diese Vermutung einschränkend, muß darauf aufmerksam gemacht werden, daß wahrscheinlich in vielen Fällen der Vorgesetzte gar nicht über die Fortbildungsabsicht seines Mitarbeiters informiert war bzw. nicht mit ihm darüber gesprochen hat. Es ist jedoch wenig wahrscheinlich, daß in dieser Hinsicht ein systematischer Unterschied zwischen den Fortbildungszweigen besteht; allein z. B. die hohe Quote sowohl unter den Handwerksmeistern wie unter den Technikern, die auf den Vollzeit-Unterricht entfällt, läßt vermuten, daß zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter bei der Kündigung bzw. Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses ein Gespräch über die Fortbildung geführt wird, gleichgültig ob es sich um einen Handwerksmeister- oder um einen Technikerlehrgang handelt.

4.3 Ergebnis der Fortbildung – Fortbildungserfolg

Bei der Behandlung und Bewertung des Fortbildungserfolges ist nicht nur die Frage der Beurteilungskompetenz, die in Abschnitt 3.1 behandelt wurde, sondern auch die

Vielschichtigkeit des Erfolgsbegriffs zu berücksichtigen. Deshalb wurden im Erhebungsbogen verschiedenartige Merkmale erhoben, die für die Bewertung des Erfolges relevant sein können und aus denen eine Gesamtbilanz abgeleitet werden kann. Es handelt sich dabei sowohl um Angaben über objektive Tatbestände als auch um Selbsteinschätzungen.

Ausgehend von den Zielsetzungen der Weiterbildungsförderung sind unter den möglichen Kriterien für die Beurteilung der Effizienz in erster Linie die Merkmale der beruflichen Situation nach der Weiterbildungsteilnahme heranzuziehen. Die Ergebnisse, die im folgenden berichtet werden, beziehen sich daher auf wichtige Merkmale der beruflichen Situation zum Befragungszeitpunkt⁴⁷⁾, und zwar:

- Erwerbsstatus (erwerbstätig, arbeitslos oder aus sonstigen Gründen nicht erwerbstätig),
- beruflicher Status,
- Grad der fortbildungsadäquaten Beschäftigung,
- durch die Fortbildung erreichte Ziele.

Es werden im folgenden nur diejenigen Befragten berücksichtigt, die den Lehrgang bis zum Ende besucht und erfolgreich an der Abschlußprüfung teilgenommen haben; dies trifft auf 86% der Untersuchungsgesamtheit zu⁴⁸⁾. Der Anteil bestandener Abschlußprüfungen ist im übrigen ebenfalls ein Erfolgsmerkmal, dessen Bedeutung gerade im Hinblick auf die besonderen Probleme der Erwachsenenbildung relativ hoch veranschlagt werden muß. Darauf soll noch im Zusammenhang mit der Analyse der Schwierigkeiten während des Lehrgangs in einem separaten Bericht ausführlich eingegangen werden.

4.3.1 Erwerbsstatus

Anders als die Förderung der Fortbildung zur Erweiterung/Anpassung der beruflichen Kenntnisse oder der Vorbereitung auf eine bisher fehlende Abschlußprüfung ist die Förderung der aufstiegsbezogenen Fortbildung in den meisten Fällen nicht unmittelbar auf die Verhinderung drohender Arbeitslosigkeit bzw. die Beendigung vorhandener Arbeitslosigkeit gerichtet. Die Fragen, inwieweit auch diese Fortbildungskategorie als *konjunkturpolitisches Beschäftigungsinstrument* im antizyklischen Einsatz forciert werden kann oder sollte⁴⁹⁾ und welche Bedeutung die aufstiegsbezogene Fortbildung

langfristig für die Sicherung der Erwerbschancen des einzelnen haben kann, bleiben davon unberührt bzw. sind unter anderen Gesichtspunkten zu beantworten.

Daß dennoch Fragen des Erwerbsstatus, darunter das Ausmaß der Arbeitslosigkeit im Rahmen der Ergebnisse der Fortbildung behandelt werden, ergibt sich aus der bereits oben erwähnten Diskussion in der Öffentlichkeit über den Bedarf an Absolventen aufstiegsbezogener Fortbildungen. Dabei wurde häufig die Vermutung geäußert, daß der Anteil der Arbeitslosen unter diesen Personen nach Abschluß der Bildungsmaßnahme überdurchschnittlich hoch sei⁵⁰⁾.

Diese Annahme konnte für den Zeitraum 1974/75, bezogen auf den FuU-Bereich insgesamt, anhand einer Analyse von Daten aus der Arbeitslosen-Strukturerhebung Mai 1975⁵¹⁾ sowie der Untersuchung des IAB über Ursachen und Auswirkungen von Arbeitslosigkeit⁵²⁾ widerlegt und das Gegenteil gezeigt werden. Diese Analysen liefern jedoch keine Ergebnisse speziell über die Gruppe der Absolventen aus aufstiegsbezogenen Fortbildungen. Sie konnten mit dieser Untersuchung ermittelt werden. Danach ergibt sich folgendes Bild:

Der zum Befragungszeitpunkt ermittelte Arbeitslosenanteil von 3,4 % entspricht, wenn man die Basis um die aus sonstigen Gründen nicht Erwerbstätigen und die Personen ohne entsprechende Angaben verringert, einer Arbeitslosenquote von 3,7 %. Sie liegt damit um etwa 1 Prozentpunkt niedriger als die entsprechende Quote für alle Erwerbspersonen⁵³⁾. Zwischen den einzelnen Fortbildungszweigen bestehen gewisse Unterschiede, die Arbeitslosenquoten betragen bei

Industriemeistern	2,0 ‰,
Handwerksmeistern	2,1 ‰,
Technikern	5,9 ‰,
Betriebswirten	4,7 ‰,
Absolventen sonstiger aufstiegsbezogener Fortbildungen	3,2 ‰.

Auffallend sind die relativ hohen Quoten bei Betriebswirten und Technikern⁵⁴⁾. Letztere lagen zum Befragungszeitpunkt sogar um 1 Prozentpunkt höher als bei den Erwerbspersonen insgesamt. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, daß in diesen beiden Fortbildungszweigen größere Probleme der beruflichen Konsolidierung entsprechend der neuen Qualifikationsstufe vorhanden sind, vermutlich weil keine den Status- und Tätigkeitserwartungen entsprechende große Arbeitskräftenachfrage besteht. So könnte etwa unter Technikern und Betriebswirten die Tendenz bestehen, eine nicht voll fortbildungsadäquate Stelle wieder zu verlassen, auch wenn eine der Fortbildung eher entsprechende Anschlußbeschäftigung noch gar nicht gesichert ist. — Andererseits sind jedoch die Beschäftigungsprobleme für die Absolventen beider Fortbildungszweige auch nicht zu hoch zu veranschlagen, denn die kurzfristige Arbeitslosigkeit überwiegt bei weitem: Von denen, die seit Lehrgangsschluß schon einmal arbeitslos waren, betrug die Arbeitslosigkeitsdauer bei 62 % (Techniker) bzw. 81 % (Betriebswirte) weniger als 3 Monate. Nur jeweils etwa 1 % aller Absolventen aus beiden Fortbildungszweigen war seit Lehrgangsende ununterbrochen arbeitslos.

In diesem Zusammenhang ist noch auf den Unterschied zwischen den Arbeitslosenquoten bei Absolventen der

⁴⁷⁾ In der Untersuchung wurden außerdem einige Merkmale über die berufliche Situation unmittelbar nach Ablegung der Abschlußprüfung erhoben. Diese Daten werden für die Analyse der Beschäftigungsprobleme einzelner Austrittsjahrgänge und der beruflichen Entwicklungsprozesse nach Abschluß der Fortbildung herangezogen. (Dies wird in Teil 2 des Untersuchungsberichts dargestellt.)

⁴⁸⁾ Als wichtigste Gründe für einen Lehrgangsabbruch wurden (nach Häufigkeit geordnet) genannt: Überforderung im Unterricht, Krankheit, finanzielle Schwierigkeiten.

⁴⁹⁾ Vgl. Maase, M., W. Sengenberger, Wird Weiterbildung konjunkturgerecht betrieben?, MittAB 2/76.

⁵⁰⁾ Durchschnitt: Arbeitslosenquote unter allen abhängigen Erwerbspersonen. — Vgl. auch die Ausführungen über Effekte der Aufstiegsförderung von Klaus, D., Weiterbildung für Arbeitslose, in: Wirtschaft und Berufserziehung Nr. 8, 1976, S. 239 f.

⁵¹⁾ MatAB 5/1975: Nach der beruflichen Bildungsmaßnahme arbeitslos? — Derzeit werden die Daten der Arbeitslosen-Strukturerhebung September 1976 nach ähnlichen Analysegesichtspunkten ausgewertet.

⁵²⁾ Brinkmann, Chr., K. Schöber-Gottwald, Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/1975; MittAB 2/1976.

⁵³⁾ Die Arbeitslosenquote insgesamt betrug im Oktober 1975 4,6 % und im November 4,9 %.

⁵⁴⁾ Bereits aus der MatAB Nr. 5/1975 ergibt sich ein höherer Anteil Arbeitsloser an den untersuchten Absolventen von Techniker-Lehrgängen. Er beträgt dort rund 7 %, wenn aus der Gruppe 62 die Position 628 (überwiegend Fortbildung in technischen Fächern, die nicht zu einem Technikerabschluß führt) und 629 (Industriemeister) herausgerechnet werden.

Vollzeitlehrgänge (4,9%) und bei solchen der Teilzeit-/Fernlehrgänge (1,7%) hinzuweisen, der in Teil 2 des Berichts unter Berücksichtigung möglicher erklärender Faktoren näher dargestellt wird.

Der Anteil der aus anderen Gründen nicht erwerbstätigen Personen, in der Untersuchungsstichprobe insgesamt 4 %, ist in den einzelnen Fortbildungszweigen unterschiedlich hoch, und zwar bei

Industriemeistern	0,7 %,
Handwerksmeistern	2,0 %,
Technikern	5,0 %,
Betriebswirten	4,8 %,
Absolventen sonstiger aufstiegsbezogener Fortbildungen	6,5 %.

Zu erklären sind diese Unterschiede einmal mit dem jeweiligen Anteil von weiblichen Absolventen, die zum Befragungszeitpunkt als Hausfrau tätig sind; dies trifft vor allem für die Schulungsziele des sonstigen beruflichen Aufstiegs zu (z. B. Fortbildungen in Büro- und Verwaltungsberufen). Ein größerer Teil dieses Personenkreises ist möglicherweise wegen der Schwierigkeiten, nach Lehrgangsabschluß eine fortbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Förderungspolitisch gesehen würde es sich dabei um eine Problemgruppe handeln, die weiterer Aufmerksamkeit bedarf.

In den Quoten der aus anderen Gründen nicht Erwerbstätigen sind auch jene Personen enthalten, die sich bereits wieder in Fortbildungslehrgängen befinden. Dieser Anteil ist überdurchschnittlich hoch bei Technikern, bei staatlich geprüften Betriebswirten (etwas niedriger bei praktischen Betriebswirten), aber auch bei früheren Teilnehmern an Fortbildungen in Gesundheitsdienstberufen. Als Erklärung dafür sind vor allem zwei Faktoren zu nennen: 1. Manche Fortbildungen bestehen aus sachlich aufeinander bezogenen Einzellehrgängen, die häufig auch nacheinander besucht werden, um einen möglichst „abgerundeten“ Qualifikationsnachweis zu erlangen. —

2. Einige Absolventen, die nach der ersten Fortbildung keine den eigenen Ansprüchen genügende berufliche Position gefunden haben, nehmen an einer weiteren (aufbauenden) Fortbildung teil, von der sie sich bessere Erfolgchancen erhoffen. Eine Reihe von Absolventen haben an die Fortbildung ohne Unterbrechung ein Studium angeschlossen (z. B. Ing. grad., Betriebswirt grad.); durch die teilweise gegebene Möglichkeit, über einen zusätzlichen Ausbildungsabschnitt nach der Fortbildung die Fachhochschulreife zu erlangen⁵⁵⁾, dürfte dieser Weg begünstigt worden sein. Die entsprechenden Anteilswerte konnten in dieser Untersuchung nicht ermittelt werden.

4.3.2 Beruflicher Status

Da es sich bei der untersuchten Stichprobe um Absolventen aus den *aufstiegsbezogenen* Fortbildungen handelte, ist ein wichtiges Erfolgskriterium die Veränderung des beruflichen Status. Dazu wurde die Frage gestellt, ob die

⁵⁵⁾ Von der jeweiligen Fortbildungsinstitution angeboten. Die Teilnahme an diesem Abschnitt wird jedoch nicht nach dem AFG gefördert.

⁵⁶⁾ Hierunter fallen insbesondere Befragte, die bereits vorher als technische Fachkräfte eingesetzt waren.

jetzige berufliche Stellung, verglichen mit der Stellung vor der Fortbildung, höher, gleichwertig oder niedriger ist. Von den Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig sind, geben 74% an, eine höhere Stellung innezuhaben; bei 18% ist die Stellung gleichwertig, und 8 % haben zum Befragungszeitpunkt eine niedrigere Position als vor der Fortbildung. Zwischen den einzelnen Fortbildungszweigen treten keine großen Unterschiede auf: Lediglich bei Teilnehmern an sonstigen aufstiegsbezogenen Fortbildungen ist der Anteil der höherwertig Beschäftigten mit 66 % etwas geringer (siehe Tabelle II, Spalte 13).

Zusätzlich zu diesem pauschalen Vergleich geben die Befragten an, welchen beruflichen Status sie vor dem Lehrgang innehatten und in welcher Stellung sie jetzt tätig sind; zugrunde lag dabei ein 11 Kategorien umfassendes Status-Schema. Die Verbleib- bzw. Übergangquoten für die einzelnen Statuskategorien und -kombinationen sowie für jede Zelle den Anteil der nach eigenem Urteil höherwertig Beschäftigten enthält Tabelle I (Anhang). Daraus geht hervor, daß bei etwa 25 % bis zum Befragungszeitpunkt kein Wechsel der beruflichen Statuskategorie zu verzeichnen war. Dies schließt jedoch Veränderungen hinsichtlich der Tätigkeitsanforderungen bzw. der Arbeitsplatzbewertung nicht aus, denn immerhin 45 % dieser Teilgruppe geben an, jetzt eine höherwertige Tätigkeit auszuüben.

Im folgenden werden für jeden Fortbildungszweig die besonders häufig vorkommenden Statuskombinationen dargestellt (vgl. Tabellen 11a—11d).

Unter den *Industriemeistern*, von denen der größte Teil vor dem Lehrgang als Facharbeiter oder Vorarbeiter beschäftigt war, ist der Wechsel auf Meisterpositionen (im Angestelltenverhältnis) besonders häufig.

Diese Art von beruflicher Statusveränderung, aber auch Wechsel in andere Angestelltenpositionen werden von den Befragten in hohem Maße (um 90 %) als Aufstieg bewertet.

Die unter *Handwerksmeistern* am häufigsten vorkommenden Statuskombinationen sind der Wechsel vom Vorarbeiter/Facharbeiter/Gesellen zum Meister oder zum Selbständigen, was für die meisten dieser Teilgruppe einen beruflichen Aufstieg bedeutet; lediglich der Wechsel in die Position „Meister im Arbeiterverhältnis“, die als Statuskategorie problematisch ist und je nach Berufsordnung unterschiedlich bewertet werden muß, wird von einem geringeren Anteil der betreffenden Personen (unter 70%) als beruflicher Aufstieg gesehen. Bei etwa 12% der Teilnehmer, die vorher als Vorarbeiter/Facharbeiter/Geselle tätig waren, hat sich der formale berufliche Status bis zum Befragungszeitpunkt nicht geändert. Aber noch rund 20% dieser Teilgruppe gibt an, nun eine höherwertige Tätigkeit auszuüben.

Unter den Absolventen an Technikerlehrgängen ist der Übergang aus Facharbeiter- in Angestelltenpositionen die mit Abstand am häufigsten vorkommende Veränderung. Etwa 90 % dieser Teilgruppe bewerten dies als beruflichen Aufstieg. Aber auch unter denjenigen Absolventen, die bereits vor dem Lehrgang als Angestellte in sachbearbeitender oder in leitender Funktion tätig waren (etwa 23 %)⁵⁶⁾ und zum Befragungszeitpunkt noch derselben Statuskategorie angehören, stuft die Mehrzahl (mehr als 60 % der betreffenden Personen) ihre jetzige Tätigkeit als höherwertig ein.

Tabelle 11a:

Fortbildungszweig Industriemeister: Beruflicher Status vor Lehrgangsbeginn und zum Zeitpunkt der Befragung in % (ausgewählte Kombinationen) — Befragte mit bestandener Prüfung —

Beruflicher Status vor Lehrgangsbeginn		Beruflicher Status zum Zeitpunkt der Befragung								
		Meister im Angestelltenverhältnis	Angestellter		Meister im Arbeiterverhältnis	Vorarbeiter	Facharbeiter/Geselle	Insgesamt	Zahl der Fälle	
			mit Führungsaufg. u. Entscheidungsbefugnissen	in sachbearbeitender/ausführender Tätigkeit					abs.	%
a = Übergangs-/Verbleibquote b = Aufstiegsquote*)										
Meister im Angestelltenverhältnis	a	78,5	12,4				100,0	121	8,1	
	b	(49,5)	/				56,2	68		
Angestellter in sachbearbeitender bzw. ausführender Tätigkeit	a	29,2	25,4	33,8			100,0	130	8,7	
	b	/	/	/			70,0	91		
Vorarbeiter	a	60,9	8,9	8,6		12,8	100,0	304	20,3	
	b	88,6	/	/		/	75,3	229		
Facharbeiter/Geselle	a	39,0	8,5	16,5	4,2	7,3	100,0	784	52,4	
	b	92,8	(95,5)	88,4	/	(68,4)	72,6	569		
Industriemeister insgesamt	a	45,8	12,1	14,9	3,3	6,9	100,0	1495	100,0	
	b	84,5	85,1	80,3	/	46,6	70,7	1057		

*) Beruflicher Status zum Befragungszeitpunkt wird höher eingeschätzt als vor Lehrgangsbeginn. Basis: Jeweilige Zahl der Fälle von a.

Erläuterung: Eine Prozentuierung bei Fallzahlen unter 100 ist streng genommen nicht zulässig. Aus Vergleichsgründen werden Prozentzahlen hier dennoch, aber eingeklammert, angegeben. Bei einer Prozentuierungsbasis unter 50 Fällen bzw. bei einer Feldbesetzung unter 10 Fällen wurde ein Schrägstrich (/) eingesetzt. Abweichungen zu Daten der Tab. II sind auf unterschiedliche Prozentuierungsbasen zurückzuführen (Basis bei Tab. II: nur Erwerbstätige).

Tabelle 11b:

Fortbildungszweig Handwerksmeister: Beruflicher Status vor Lehrgangsbeginn und zum Zeitpunkt der Befragung in % (ausgewählte Kombinationen) — Befragte mit bestandener Prüfung —

Beruflicher Status vor Lehrgangsbeginn		Beruflicher Status zum Zeitpunkt der Befragung										
		Selbstständiger	Mithelfender im Familienbetrieb	Meister im Angestelltenverhältnis	Angestellter		Meister im Arbeiterverhältnis	Vorarbeiter	Facharbeiter/Geselle	Insgesamt	Zahl der Fälle	
					mit Führungsaufgaben u. Entscheidungsbefugnissen	in sachbearbeitender/ausführender Tätigkeit					abs.	%
a = Übergangs-/Verbleibquote b = Aufstiegsquote*)												
Mithelfender im Familienbetrieb	a	22,3	47,2	9,4			8,5		100,0	318	4,1	
	b	(84,5)	56,7	/			/		61,9	197		
Meister im Angestelltenverhältnis	a			63,7	10,8				100,0	102	1,3	
	b			(56,9)	/				56,9	58		
Angestellter mit Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen	a	16,0		45,0	23,9	2,9	3,8		100,0	418	5,4	
	b	(79,1)		70,2	56,0	/	/		62,7	262		
Angestellter in sachbearbeitender/ausführender Tätigkeit	a	12,0		34,5	20,6	20,4			100,0	383	5,0	
	b	/		72,0	(70,9)	(29,5)			57,7	221		
Vorarbeiter	a	10,8		39,5	8,1	5,1	19,4	10,4	100,0	1000	13,0	
	b	82,4		89,9	(97,5)	(80,4)	66,5	23,1	73,5	735		
Facharbeiter/Geselle	a	15,2	1,5	27,3	5,3	4,6	20,6	4,3	100,0	5163	67,1	
	b	91,5	(70,9)	89,6	88,4	83,1	69,3	57,7	68,7	3545		
Handwerksmeister insgesamt	a	15,0	3,3	30,0	7,5	5,2	17,5	4,4	100,0	7695	100,0	
	b	88,2	62,5	85,4	80,2	70,2	68,4	46,3	67,7	5212		

*) Beruflicher Status zum Befragungszeitpunkt wird höher eingeschätzt als vor Lehrgangsbeginn. Basis: Jeweilige Zahl der Fälle von a.

Siehe Erläuterung zu Tab. 11a.

Tabelle 11c:

Fortbildungszweig Techniker: Beruflicher Status vor Lehrgangsbeginn und zum Zeitpunkt der Befragung in % (ausgewählte Kombinationen) — Befragte mit bestandener Prüfung —

Beruflicher Status vor Lehrgangsbeginn		Beruflicher Status zum Zeitpunkt der Befragung								
		Meister im Angestelltenverhältnis	Angestellter		Meister im Arbeiterverhältnis	Vorarbeiter	Facharbeiter/Geselle	Insgesamt	Zahl der Fälle	
			mit Führungsaufg. u. Entscheidungsbefugnissen	in sachbearbeitender/ausführender Tätigkeit					abs.	%
Beamter	a b		14,9 /	62,8 (75,0)			100,0 63,6	121 77	1,7	
Meister im Angestelltenverhältnis	a b	26,5 /	38,2 (92,3)	25,9 /			100,0 64,1	170 109	2,4	
Angestellter mit Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen	a b		63,9 62,1	13,4 /			100,0 53,6	194 104	2,7	
Angestellter in sachbearbeitender/ausführender Tätigkeit	a b	0,7 /	33,9 93,1	53,2 64,5			100,0 69,1	1497 1034	21,2	
Meister im Arbeiterverhältnis	a b		30,2 /	24,1 /			100,0 42,2	116 49	1,6	
Vorarbeiter	a b	7,8 /	31,6 96,6	41,7 85,3		5,3 /	100,0 75,7	374 283	5,3	
Facharbeiter/Geselle	a b	2,1 (87,9)	19,5 94,2	55,1 88,5	0,5 /	1,1 /	4,5 12,7	100,0 73,7	4236 3121	60,0
Techniker insgesamt	a b	2,8 73,4	25,0 90,6	51,1 82,0	0,5 /	1,1 46,7	3,1 13,2	100,0 71,0	7059 5015	100,0

*) Beruflicher Status zum Befragungszeitpunkt wird höher eingeschätzt als vor Lehrgangsbeginn. Basis: Jeweilige Zahl der Fälle von a. Siehe Erläuterung zu Tab. 11a.

Tabelle 11d:

Fortbildungszweig Betriebswirte: Beruflicher Status vor Lehrgangsbeginn und zum Zeitpunkt der Befragung in % (ausgewählte Kombinationen) — Befragte mit bestandener Prüfung —

Beruflicher Status vor Lehrgangsbeginn		Beruflicher Status zum Zeitpunkt der Befragung				
		Angestellter		Insgesamt	Zahl der Fälle	
		mit Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen	in sachbearbeitender/ausführender Tätigkeit		abs.	%
Angestellter mit Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen	a b	67,5 64,1	13,5 (32,8)	100,0 55,2	453 250	19,2
Angestellter in sachbearbeitender/ausführender Tätigkeit	a b	46,4 90,6	38,7 58,7	100,0 68,3	1 627 1 112	69,0
Betriebswirte insgesamt	a b	49,5 82,8	32,0 56,9	100,0 64,6	2 359 1 524	100,0

*) Beruflicher Status zum Befragungszeitpunkt wird höher eingeschätzt als vor Lehrgangsbeginn. Basis: Jeweilige Zahl der Fälle von a. Siehe Erläuterung zu Tab. 11a.

Lediglich unter denen, die in Facharbeiter-/Vorarbeiterpositionen verblieben sind (insgesamt 3 % der Absolventen), ist der Anteil der nach eigenen Angaben jetzt höherwertig Beschäftigten mit 12 % sehr niedrig.

Bei *Betriebswirten* ist unter den möglichen beruflichen Statusveränderungen, die wegen der Unschärfe der hier relevanten Kategorien allerdings nicht zuverlässig zu erfassen sind, der Wechsel innerhalb des Angestelltenbereichs aus einer Sachbearbeitungs- in eine Führungsposition am häufigsten. Fast alle der betreffenden Personen

bewerten dies als Aufstieg. Aber auch unter den 27 % der Gesamtstichprobe, die nach wie vor eine sachbearbeitende Angestelltentätigkeit ausüben, geben über die Hälfte an, jetzt höherwertig beschäftigt zu sein.

Wegen der Verschiedenartigkeit der Schulungsziele unter den sonstigen aufstiegsbezogenen Fortbildungen ist eine Zusammenfassung der Status-Veränderungen für diese Gruppe kaum aussagefähig. Auf eine entsprechende Darstellung wurde deshalb verzichtet.

4.3.3 Fortbildungsadäquate Beschäftigung

Als drittes Erfolgskriterium wurde untersucht, in welcher inhaltlichen Beziehung die zum Befragungszeitpunkt ausgeübte Beschäftigung zur absolvierten Fortbildung steht. Dieses Merkmal wurde aus den Antworten zu folgenden Fragen abgeleitet:

1. Entspricht die jetzige Tätigkeit dem Ziel des Lehrgangs (Schulungsziel)?
2. Wieviel von den Kenntnissen und Fertigkeiten, die Sie in dem Lehrgang erworben haben, können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit verwerten?⁵⁷⁾.

Zwischen beiden Merkmalen besteht eine mittlere Korrelation: unterschieden nach Fortbildungszweigen von $r = 0,39$ (Industriemeister) bis $r = 0,58$ (sonstige aufstiegsbezogene Fortbildungen); die Merkmale decken also z. T. unterschiedliche Aspekte ab, so daß das Kriterium „Fortbildungsadäquanz“ am besten anhand der Kombination beider Merkmale untersucht wird. Die möglichen Antwortkombinationen wurden nach dem in Tabelle 12 wiedergegebenen Schema 3 Kategorien zugeordnet⁵⁸⁾.

Tabelle 12:
Antwortkombinationen für den Grad der fortbildungsadäquaten Beschäftigung zum Zeitpunkt der Befragung (in %)

Entspricht Tätigkeit dem Schulungsziel?	Verwertbarkeit der Kenntnisse und Fertigkeiten?					Summe
	sehr viel	ziemlich viel	einiges	wenig	sehr wenig	
ja	v 22	v 20	t 13	t 2	t 0	57
teils/teils	v 3	v 9	t 14	n 2	n 1	29
nein	t 1	t 2	n 6	n 3	n 2	14
Summe	26	31	33	7	3	100

v = voll fortbildungsadäquat beschäftigt
t = teilweise fortbildungsadäquat beschäftigt
n = nicht fortbildungsadäquat beschäftigt

Aus der Tabelle ergibt sich, daß von den Absolventen, die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig sind, 54 % eine voll fortbildungsadäquate, weitere 32% eine teilweise fortbildungsadäquate und 14 % eine nicht fortbildungsadäquate Beschäftigung ausüben. Eine Aufgliederung nach Fortbildungszweigen⁵⁹⁾ enthält Tabelle 13.

Auffallend ist der im Vergleich zu den übrigen Gruppen niedrigere Anteil voll fortbildungsadäquat beschäftigter Techniker und Betriebswirte. Damit wird das für beide Gruppen relativ gute Ergebnis nach dem Kriterium „Veränderung des beruflichen Status“ zunächst etwas

⁵⁷⁾ Die Antwortmöglichkeiten bei Frage 1 lauten: ja, teils/teils, nein, bei Frage 2: sehr viel, ziemlich viel, einiges, wenig, sehr wenig. Die Fragen und Antwortalternativen wurden in Anlehnung an die früheren IAB-Untersuchungen über das Ergebnis von beruflicher Fortbildung und Umschulung formuliert.

⁵⁸⁾ Die Entscheidung für dieses Kategorien-Schema gegenüber anderen möglichen Schemata wurde im Hinblick auf eine relativ antwortnahe Interpretationsmöglichkeit getroffen. — Die Abgrenzungen zwischen den 3 Kategorien sind durch Verteilungsanalysen auf ihre Trennschärfe hin abgesichert worden.

⁵⁹⁾ Die entsprechenden Daten, aufgegliedert nach Schulungszielen, enthält Tab. II.

Tabelle 13:
Grad der fortbildungsadäquaten Beschäftigung zum Zeitpunkt der Befragung nach Fortbildungszweigen (in %)

Grad der fortbildungsadäquaten Beschäftigung	Fortbildungszweig					
	Ins-gesamt	Indu-strie-meister	Hand-werks-meister	Tech-niker	Be-triebs-wirte	Sonstiger beruflicher Aufstieg
Voll fortbildungsadäquat beschäftigt	54	53	59	46	46	61
Teilweise fortbildungsadäquat beschäftigt	32	32	29	38	35	26
Nicht fortbildungsadäquat beschäftigt	14	15	12	16	19	13

relativiert. Es sind dabei folgende zwei Aspekte zu berücksichtigen:

1. Sowohl die Daten über den Berufsverlauf vor Lehrgangsbeginn als auch über die Motivation zur Fortbildungsteilnahme zeigen, daß für Techniker und Betriebswirte die Fortbildung tendenziell einen anderen Stellenwert in der beruflichen Laufbahn hat als für die anderen Gruppen (z. B. geringe berufliche Zufriedenheit als Beweggrund für eine Lehrgangsteilnahme). Daraus könnte man folgern, daß sich auch die beruflichen Zielvorstellungen bei Technikern und Betriebswirten im Hinblick auf allgemeine Statuserwartungen und funktionales Anspruchsniveau etwas von den Erwartungen der anderen Teilnehmer unterscheiden.
2. Positionen, die zweckmäßigerweise von Technikern bzw. Betriebswirten besetzt werden können, weisen dies zu einem großen Teil nicht durch ihre Bezeichnung aus oder können nicht unmittelbar auf die absolvierte Fortbildung bezogen werden, im Gegensatz etwa zu Meisterpositionen oder einzelnen Tätigkeiten, die sich an eine Fortbildung aus dem Bereich der sonstigen aufstiegsbezogenen Fortbildungen anschließen.

Am Beispiel der Absolventen aus Fortbildungen zum Maschinenbautechniker und zum staatlich geprüften Betriebswirt soll der zweite Aspekt belegt werden. In Tabelle 14 sind diejenigen Berufe aufgelistet, in die relativ viele Absolventen aus beiden Schulungszielen gegangen sind.

Ein relativ großer Teil (55 %) der Absolventen aus Maschinenbautechniker-Lehrgängen ist zum Befragungszeitpunkt in Berufen der Berufsordnung „Maschinenbautechniker“ (621) tätig, der Rest verteilt sich über viele andere Berufe, unter denen die Berufsordnung 628 noch ein relativ starkes Gewicht hat. Auffallend ist nun, daß der Anteil der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten in jenen Berufen fast durchweg überdurchschnittlich hoch ist, die zur Berufsordnung 621 gehören und sich somit klar auf die durchlaufene Fortbildung beziehen, während in anderen Berufen, in denen diese Beziehung nicht so deutlich wird, der Anteil voll fortbildungsadäquat Beschäftigter unterdurchschnittlich ist; dies gilt insbesondere für Berufe, in deren Bezeichnung kaum eine Beziehung zur absolvierten Fortbildung deutlich wird, z. B. technischer Angestellter, Werkstattleiter, technischer Kaufmann.

Tabelle 14:
Verteilung der Absolventen aus Fortbildungen zum Maschinenbautechniker, zum staatlich geprüften Betriebswirt und zum Bilanzbuchhalter über die zum Befragungszeitpunkt ausgeübten Berufe (Personen, die die Abschlußprüfung bestanden haben)

Berufskennziffer	Schulungsziel/ausgeübter Beruf zum Befragungszeitpunkt	Zahl der Fälle		Anteil der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten in %
		abs.	%	
621	SCHULUNGSZIEL			
	MASCHINENBAUTECHNIKER	3 176	100,0	41,6
19-24	Metallerzeuger, -bearbeiter	26	0,8	11,5
25-30	Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	117	3,7	9,4
62-63	Techniker, technische Sonderfachkräfte	2 647	83,3	44,6
	<i>darunter:</i>			
621	Maschinenbautechniker	1 744	54,9	47,5
	<i>darunter:</i>			
6213	Maschinenbau-Projekttechniker	22	0,7	45,5
6214	Maschinenbau-Konstruktionstechn.	213	6,7	51,6
6215	Fertigungs-, Montagetechn.d.MB	50	1,6	(56,0)
6216	Betriebs- u. Wartungstechn.d.MB	25	0,8	36,0
623	Bautechniker	20	0,6	35,0
628	Sonstige Techniker	793	25,0	39,6
	<i>darunter:</i>			
628	Technischer Angestellter, — Sachbearbeiter, — Assistent	82	2,6	(26,8)
628	Konstrukteur, Detailkonstrukteur	52	1,6	(51,9)
628	Fertigungsplaner, Fertigungssteuerer,			
	Terminplaner	32	1,0	43,8
628	Arbeitsvorbereiter	50	1,6	(40,0)
628	Technischer Kundenberater	25	0,8	32,0
629	Industrie-, Werkmeister	49	1,5	49,0
68	Warenkaufleute	26	0,8	23,1
751	Werkstattdirektor, Abteilungsleiter, Gruppenleiter, Schichtleiter u.a.	68	2,1	(48,5)
771	Kalkulatoren, Berechner	36	1,1	30,6
774	Datenverarbeitungsfachleute	20	0,6	20,0
781	Technischer Kaufmann, Verwaltungsangest., Auftrags- u. andere Sachbearb.	81	2,6	(28,4)
86-89	Sozial- u. Erziehungsberufe, z.B. Werklehrer, technischer Betriebswirt	29	0,9	51,7
	Sonstige Berufe bzw. nicht bekannt	126	4,0	28,6
8812	SCHULUNGSZIEL STAATLICH			
	GEPRÜFTER BETRIEBSWIRT	345	100,0	49,3
68	Warenkaufleute	48	13,9	39,6
69-70	Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	20	5,8	30,0
75-78	Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	211	61,2	49,8
	<i>darunter:</i>			
751	Kaufmännischer Leiter, Personalleiter, Vertriebsleiter u. andere Geschäftsbereichsleiter, Direktionsassistent	65	18,8	(55,4)
774	Datenverarbeitungsfachleute	40	11,6	62,5
781	Bürofachkräfte, Verwaltungsfachkräfte, Auftrags- u. andere Sachbearbeiter, Produktmanager u.a.	61	17,7	(37,7)
881	Betriebswirte	39	11,3	66,7
	Sonstige Berufe bzw. nicht bekannt	27	7,9	51,9
7721	SCHULUNGSZIEL			
	BILANZBUCHHALTER	202	100,0	71,3
751	Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter, z.B. Buchhaltungsleiter, Leiter des Finanzwesens, des Rechnungswesens, kaufmännischer Leiter	43	21,3	90,7
772	Buchhalter	127	62,9	70,1
	<i>darunter:</i>			
7720	Buchhalter allgemein	25	12,4	52,0
7721	Bilanzbuchhalter	90	44,6	(80,0)
	Sonstige Berufe bzw. nicht bekannt	32	15,8	50,0

S. Erläuterung zu Tab. 11a. Abweichend davon wurde bei einer Prozentierungsbasis unter 50 bzw. bei einer Feldbesetzung unter 10 der Wert ausgewiesen jedoch in Kursiv-Schrift.

Die Berufsverteilung der Absolventen aus Lehrgängen zum staatlich geprüften Betriebswirt streut noch wesentlich stärker. Aus den Häufigkeitsbesetzungen geht hervor, daß es für sie eigentlich keine typischen Berufe gibt, sondern im Abschnitt der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe eine Reihe verschiedenartiger beruflicher Tätigkeiten in Frage kommen, für deren Ausübung häufig keine exakt definierten Ausbildungs- und Eingangsvoraussetzungen bestehen. Es ist deshalb zu vermuten, daß viele Teilnehmer an dieser Fortbildung nach Lehrgangsabschluß nochmal einen Prozeß der Berufswahl durchlaufen müssen. Die einzelnen in Tabelle 14 aufgelisteten Berufe enthalten sehr unterschiedlich hohe Anteile an voll fortbildungsadäquat Beschäftigten. Vor allem dort, wo aus der Berufsbezeichnung deutlich höhere Anforderungen in fachlicher oder führungsmäßiger Hinsicht erkennbar sind, geben auch überdurchschnittlich viele Personen an, voll fortbildungsadäquat beschäftigt zu sein; demgegenüber ist dieser Anteil bei Berufsangaben, die für Tätigkeiten auf sehr unterschiedlichen Niveaus stehen können (z. B. Bürofachkräfte), relativ niedrig.

Als Vergleichsbeispiel enthält Tabelle 14 noch die Berufsverteilung bei Absolventen der Lehrgänge zum Bilanzbuchhalter, also eines Fortbildungszieles, dessen Bezeichnung auf einen klar umrissenen beruflichen Tätigkeitsbereich hindeutet. Unter den zum Befragungszeitpunkt ausgeübten beruflichen Tätigkeiten bilden auch solche einschlägigen Tätigkeiten den Hauptanteil.

Nicht nur bei der Aufgliederung nach Fortbildungszweigen, sondern auch nach Schulungszielen zeigen sich durchgängige Unterschiede bezüglich des Ausmaßes fortbildungsadäquater Beschäftigung: So weisen die Schulungsziele des Metallbereichs in den Fortbildungszweigen „Techniker“ und „Meister“ niedrigere Erfolgswerte auf als im Durchschnitt des jeweiligen Fortbildungszweiges. Eine mögliche Erklärung ergibt sich aus dem Befragungszeitraum, der um den Höhepunkt der Rezession und den bisherigen Gipfel der Arbeitslosenentwicklung lag. Der Metallbereich war von dieser Entwicklung besonders stark betroffen. Weiterhin ist zu bedenken, daß Absolventen aus den betreffenden Lehrgängen in Industriebetrieben auch für Positionen eingestellt werden dürften, die zwar formal nicht dem Schulungsziel entsprechen, in denen sie aber ihre neue Qualifikation gut einsetzen können (z. B. Aufgaben der Entwicklung, Einrichtung, Instandhaltung). Insofern hat die unterdurchschnittliche Quote voll fortbildungsadäquat Beschäftigter zunächst nur einen begrenzten Aussagewert bezüglich der Verwendungsbreite und des generellen Fortbildungserfolgs der Absolventen aus diesen Lehrgängen.

Die schwierige Arbeitsmarktlage Ende 1975 dürfte auch die unterdurchschnittlichen Erfolgswerte bei den Schulungszielen aus den Bereichen Bürofachkräfte und Sekretärinnen zu einem großen Teil erklären. Die Zahl der Arbeitslosen hatte sich gerade hier aufgrund des Kündigungstermins zum vorhergehenden Quartalsende (Ende September 1975) stark erhöht.

Einige Schulungsziele, unter deren Absolventen der Anteil voll fortbildungsadäquat Beschäftigter überdurchschnittlich hoch ist, weisen auch einen sehr hohen Anteil Selbständiger (bzw. mithelfender Familienangehöriger) aus. Dies gilt besonders für den Fortbildungszweig „Handwerksmeister“, wo beide Merkmale über die einzelnen Schulungsziele immerhin mit $r = 0,36$ korrelieren, aber auch für die Fortbildungen zum Wirtschafts-

prüfer/Steuerberater⁶⁰). Dieser Zusammenhang ist *sachlich* durchaus begründet, da die entsprechenden Fortbildungen in Aufbau und Zielsetzung sehr stark an der selbständigen Tätigkeitsausübung orientiert sind. Außerdem war, wie schon im Abschnitt „Fortbildungsmotivation“ gezeigt wurde, der Wunsch nach beruflicher Selbständigkeit unter Teilnehmern an Handwerksmeisterlehrgängen ein wichtiger Mobilisator, teilweise wohl auch begründet durch den in Tabelle 3 ausgewiesenen hohen Anteil an Selbständigen unter den Vätern der Befragten und der damit gegebenen Möglichkeit der Übernahme des elterlichen Betriebes. Wenn diese Absolventen die berufliche Selbständigkeit erreicht haben, ist für sie *das* Kriterium für eine voll fortbildungsadäquate Beschäftigung erfüllt. Unter *förderungspolitischen* Gesichtspunkten ist die Erfolgsbewertung für diese Absolventen, besonders im Hinblick auf die neuen restriktiveren Förderungsrichtlinien, die eine Mindestzeit von 3 Jahren unselbständiger Beschäftigung nach Fortbildungsabschluß fordern⁶¹), jedoch schwierig. Es bleibt zu diskutieren, wie das Überwechseln in die berufliche Selbständigkeit direkt nach Ablauf der Drei-Jahres-Frist förderungspolitisch insgesamt zu bewerten ist, insbesondere bei solchen Absolventen, deren Teilnahme an der Fortbildung schon von vornherein auf die berufliche Selbständigkeit ausgerichtet war. Erst dann kann gesagt werden, ob voll fortbildungsadäquat beschäftigte Selbständige dem Erfolgskonto der Fortbildungsförderung zugerechnet werden dürfen.

Die bisherige Darstellung in diesem Ergebnisabschnitt bezog sich nur auf die *voll* fortbildungsadäquat Beschäftigten, die Gruppe der *teilweise* fortbildungsadäquat Beschäftigten ist noch nicht berücksichtigt worden.

In eine generelle Erfolgsbilanz muß diese Gruppe jedoch mit einem entsprechenden Gewicht einbezogen werden. Zusätzlich ist zu bedenken, daß für einen Teil der Befragten die Beendigung des Lehrgangs noch nicht sehr lang zurücklag, als die Erhebung durchgeführt wurde; daher kann angenommen werden, daß sich eine bestimmte Quote der zum Befragungszeitpunkt teilweise fortbildungsadäquat Beschäftigten in der darauffolgenden Zeit noch in voll fortbildungsadäquate Positionen verändert. — In Teil 2 des Untersuchungsberichts wird u. a. auch diese Frage behandelt.

4.3.4 Erreichte Ziele

Im Abschnitt „Fortbildungsmotivation“ zeigte sich, daß an die Entscheidung für eine Fortbildung unterschiedliche Zielsetzungen und Erwartungen geknüpft wurden. Dementsprechend dürften die Teilnehmer auch bei der nachträglichen Bewertung des Lehrgangs unterschiedliche Gewichte legen — je nachdem, welche Ziele sie erreichen wollten.

Es wurden deshalb alle Personen der Untersuchungstichprobe⁶²) danach gefragt, welche Ziele sie — alles in allem — durch die Fortbildungsteilnahme erreicht hatten. Dazu wurde ein Katalog mit 11 möglichen Zielen vorgegeben, der inhaltlich mit der Liste der Mobilisatoren abgestimmt war. Im Durchschnitt wurden fünf bis

⁶⁰) Besonders auffallend sind hier folgende Schulungsziele: Feinblechner, Installateure: voll fortbildungsadäquat beschäftigt 65 %, Selbständigenanteil 29%; Metallfeinbauer (vor allem Augenoptiker): 74%/31%; Zimmerer: 77%/26%; Bau- und Raumausstatter: 65% / 37%; Maler/ Lackierer: 61%/35%; Friseur: 71% 757%; Steuerbevollmächtigte: 86 % / 47 %.

⁶¹) § 36 AFG mit § 7 der AfuU, a. a. O.

⁶²) also auch jene Personen, die zum Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätig waren

Tabelle 15:
Anteile der Befragten (in %), die durch die Teilnahme an der Fortbildung — nach eigenen Angaben — die unten genannten Ziele erreicht haben

Erreichte Ziele	Fortbildungszweige					
	Insgesamt	Industriemeister	Handwerksmeister	Techniker	Betriebswirte	Sonstiger beruflicher Aufstieg
Andere berufliche Umgebung	35,6	33,4	23,3	52,0	39,1	28,0
Höhere berufliche Position	54,2	62,4	54,9	59,2	49,7	45,3
Größeres persönliches Leistungsvermögen	56,3	57,4	52,4	57,6	61,6	57,0
Zufriedenstellendere Tätigkeit	43,0	46,2	38,4	48,3	41,8	41,3
Mehr berufliche Sicherheit	48,8	58,0	52,1	42,0	44,6	53,3
Anerkennung unter Angehörigen, Bekannten usw.	31,7	37,0	36,3	30,2	29,6	26,7
Höheres Einkommen	57,9	62,4	57,3	60,9	59,3	52,0
Größere berufliche Beweglichkeit	54,5	58,4	50,1	56,8	61,8	52,7
Bessere Allgemeinbildung	60,6	67,7	56,3	67,5	70,3	49,3
Erweiterte berufliche Kenntnisse	78,2	81,4	76,4	81,4	77,2	75,7
Berufliche Selbständigkeit	31,5	27,4	43,2	26,8	19,7	28,2
Zahl der Fälle insgesamt	27 626	1 672	8 581	8 735	2 918	5 714

sechs erreichte Ziele angegeben; an erster Stelle stehen mit knapp 80 % der Nennungen die erweiterten beruflichen Kenntnisse. Wie aus Tabelle 15 hervorgeht, ergibt sich aus den Häufigkeitsbesetzungen der übrigen Ziele keine allzu deutliche Abstufung: Jedes der vorgegebenen Ziele wurde nach eigenen Angaben mindestens von jedem zweiten bis dritten Teilnehmer erreicht.

Auf folgende Unterschiede zwischen den Fortbildungszweigen sei besonders hingewiesen:

- Die „andere berufliche Umgebung“ wird unter Technikern wesentlich häufiger als im Durchschnitt der Stichprobe als erreichtes Ziel genannt. In etwas geringerem Maße trifft das auch für Betriebswirte zu. Dieses Ergebnis ist auf dem Hintergrund zu sehen, daß in beiden Gruppen die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit vor der Fortbildung unterdurchschnittlich war und deshalb von ihnen die Fortbildung verstärkt als Möglichkeit gesehen wurde, aus der bisherigen Tätigkeit herauszuwechseln.
- Ebenfalls unter Technikern und Betriebswirten wird häufiger „größere berufliche Beweglichkeit“ als ein Ziel genannt, das durch die Fortbildung realisiert werden konnte. (Dies trifft auch für Industriemeister zu.)
- Demgegenüber wird ein Zuwachs an beruflicher Sicherheit unter den Teilnehmern dieser beiden Fortbildungszweige (Techniker und Betriebswirte) weniger häufig als im Durchschnitt angegeben.

Diese drei Abweichungen der Techniker und Betriebswirte von den übrigen Befragten können zusammenfassend als Hinweise dafür verstanden werden, daß in beiden Gruppen tendenziell eine etwas größere Offenheit in bezug auf den künftigen beruflichen Werdegang vorhanden ist.

Als weitere größere Unterschiede sind noch zu nennen:

- Die Abweichungen zwischen den Fortbildungszweigen hinsichtlich des Zieles „bessere Allgemeinbildung“ erklären sich z. T. aus den zugrundeliegenden Stoffplänen. Allerdings können die Unterschiede zwischen Industriemeistern und Handwerksmeistern auch ein Hinweis dafür sein, daß der Begriff „Allgemeinbildung“ verschieden interpretiert wird.
- „Berufliche Selbständigkeit“, die in dieser Formulierung etwas weitergefaßt ist als die formale Statuskategorie, wird vor allem von Handwerksmeistern erreicht.

Die Höhe des Einkommens, ein für viele Befragte wohl zentrales Ziel, hat sich durch die Fortbildungsteilnahme bei 58 % verbessert⁶³). Zwischen den einzelnen Fortbildungszweigen zeigen sich keine deutlichen Unterschiede, abgesehen von den sonstigen beruflichen aufstiegsbezogenen Fortbildungen, bei denen die oben genannten Schwierigkeiten der Abgrenzbarkeit zur Anpassungsfortbildung sich u. a. auch hier bemerkbar machen.

Neben der Frage, in welchem Maße *einzelne* Ziele realisiert werden konnten, wurde auch untersucht, welche Ziele häufig in *Kombination* genannt werden und welche Grobgliederung des Katalogs nach sachlich verwandten Zielen sich daraus ergibt. Dazu wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt, die eine Zwei-Faktoren-Lösung lieferte⁶⁴), d. h. eine Zuordnung der einzelnen Ziele in zwei Kategorien nahelegt:

1. Kategorie

- andere berufliche Umgebung
- höhere berufliche Position
- zufriedenstellendere Tätigkeit
- höheres Einkommen

2. Kategorie

- größeres persönliches Leistungsvermögen
- mehr berufliche Sicherheit
- Anerkennung unter Angehörigen, Bekannten usw.
- größere berufliche Beweglichkeit
- bessere Allgemeinbildung
- erweiterte berufliche Kenntnisse.

Das Ergebnis ist insofern interessant, als sich in der ersten Kategorie alle jene Ziele finden, die die konkreten und für den Absolventen unmittelbar bedeutsamen Kri-

terien des Fortbildungserfolges sind; sie sollen daher als *direkte* Erfolgsmerkmale bezeichnet werden. In die zweite Kategorie hingegen fallen die Ziele, von denen der Absolvent häufig nicht sagen kann, in welchem Ausmaß er sie realisieren konnte (z. B. „erweiterte berufliche Kenntnisse“) oder deren Bedeutung für den weiteren Berufsverlauf noch nicht voll abgeschätzt werden kann (z. B. „größere berufliche Beweglichkeit“); sie werden daher *indirekte* Erfolgsmerkmale genannt. Zusätzlich sind in der zweiten Kategorie auch Ziele enthalten, die aus förderungspolitischer Sicht keine oder allenfalls eine nachgeordnete Bedeutung haben (z. B. „Anerkennung unter Angehörigen“, „bessere Allgemeinbildung“). — Die berufliche Selbständigkeit als erreichtes Ziel ist nach dem Ergebnis der Faktorenanalyse keiner der beiden Kategorien zuzuordnen und daher als eigene Kategorie anzusehen.

Die Gliederung besagt, daß (entsprechend den Angaben der Befragten) einzelne Ziele häufiger in Kombination mit Zielen *derselben* Kategorie erreicht wurden als in Kombination mit Zielen der jeweils anderen Kategorie. Das bedeutet für die direkten Erfolgsmerkmale, daß Befragte, die durch die Fortbildung eine höhere berufliche Position erreicht haben, mit hoher Wahrscheinlichkeit aufgrund der Teilnahme auch ein höheres Einkommen beziehen und mit ihrer Tätigkeit zufriedener sind als vor der Fortbildung⁶⁵). Ein Teil dieser Befragten gibt zusätzlich Ziele des indirekten Bereiches an, die aber wiederum auch von jenen genannt werden, die kaum direkte Erfolgsmerkmale vorweisen können.

5. Folgerungen

Die in Teil I des Untersuchungsberichtes dargestellten Ergebnisse lassen sich, als eine Art Zwischenbilanz, in folgende Feststellungen über die Förderung der aufstiegsbezogenen Fortbildung zusammenfassen:

(1) Zu den Teilnehmern an aufstiegsbezogener Fortbildung rechnen vor allem Personen, die bereits vor der Fortbildung hinsichtlich ihrer Erwerbchancen als wenig problematisch gelten dürften. Der bisherige berufliche Werdegang und motivationale Merkmale weisen sie als eine durchaus qualifizierte Auswahl unter den Erwerbstätigen aus.

(2) Die sozialpolitische Intention des AFG wird bei der Fortbildungsförderung dieses Personenkreises insofern erreicht, als einem größeren Teil unter ihnen damit die sog. „zweite Chance“ für eine gehobene berufliche Laufbahn eingeräumt wird, nachdem sie die erste Chance, nämlich eine weiterführende allgemeinbildende Schule zu besuchen, aufgrund persönlicher und sozialer Bedingungen nicht wahrnehmen konnten bzw. ungenutzt ließen.

Daß die Förderung der Fortbildung zum Handwerksmeister nicht nur sozialpolitischen, sondern auch mittelstandspolitischen Zielsetzungen dient, steht außer Zweifel. Eine Bewertung dieses Nebeneffektes läßt sich aus den Ergebnissen der Untersuchung nicht ableiten.

(3) Ausgehend von Diskussionen über den zukünftigen Qualifikationsbedarf im Erwerbsbereich kann die Bewertung der Teilnahme an aufstiegsbezogener Fortbildung auch unter dem Aspekt der Verbesserung der beruflichen Beweglichkeit gesehen werden. So könnte eine vom allgemeinen Verständnis her als aufstiegsbezogen definierte Fortbildung auch einen vorsorgenden Charakter haben, indem persönliche Erwerbchancen im Hin-

⁶³) Es wurde zwar auch die Höhe des Einkommenszuwachses bei der Untersuchung erfaßt, sie erwies sich jedoch für Analysezwecke als relativ wenig brauchbar: Zum einen war es schwierig, aus der Differenz der Einkommen den „fortbildungsbedingten“ Anteil von dem durch die allgemeine Einkommensentwicklung bedingten Anteil zu trennen; zum anderen war es auch schwierig, bei den großen zeitlichen Bandbreiten für Lehrgangsbeginn, -beendigung und -dauer innerhalb der Stichprobe die Vergleichbarkeit zwischen den Befragten herzustellen.

⁶⁴) Die einzelnen methodischen Schritte entsprechen denen bei der Faktorenanalyse der Mobilisatoren (siehe Fußnote 44). Als Rohdaten wurden hier die Werte 0 (= Ziel wurde nicht genannt) und 1 (= Ziel wurde genannt) zur Berechnung der Korrelationen verwendet. — Auf die Wiedergabe der Ladungsmatrix wurde hier verzichtet. Alle in den beiden Kategorien (= Faktoren) aufgeführten Ziele weisen jedoch Ladungskoeffizienten von mindestens 0,50 auf.

⁶⁵) Daß diese Zielkombination meist an das vierte direkte Erfolgsmerkmal, die andere berufliche Umgebung, gebunden ist, ergibt sich quasi zwangsläufig.

blick auf Änderungen in der Qualifikationsstruktur, die durch technischen und wirtschaftlichen Wandel bedingt sind, abgesichert oder verbessert werden. Dieser Aspekt wird zwar von den meisten Teilnehmern auch gesehen und mit der Fortbildung angestrebt; ob sich diese Zielsetzungen jedoch bestätigen, könnte für die untersuchte Stichprobe erst zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt und nur im Vergleich mit Erwerbspersonen, die nicht an aufstiegsbezogener beruflicher Fortbildung teilgenommen haben, festgestellt werden.

(4) Die meisten Teilnehmer haben einerseits eine mehrjährige Berufspraxis seit Ausbildungsabschluß und andererseits ein nicht zu hohes Lebensalter. Sie bieten damit relativ günstige Voraussetzungen für die Anpassung an die Anforderungen der Fortbildung (z. B. Probleme des Lernens, soziale Anpassung; nur ein geringer Anteil wird mit diesen Anforderungen nicht fertig und bricht den Lehrgang ab). Diese Teilnehmer bieten aber auch günstige Voraussetzungen, um die durch die Fortbildung erreichte Qualifikation beruflich zu verwerten, d. h. eine Tätigkeit in mittlerer oder gehobener Position aufzunehmen und sich auf neue (höhere) Anforderungen umzustellen.

(5) Gemessen an den Merkmalen der beruflichen Situation der Teilnehmer zum Befragungszeitpunkt ist das Ergebnis der Fortbildung bei der überwiegenden Zahl der Teilnehmer positiv. Besonders deutlich ist das Ausmaß des Fortbildungserfolges am Kriterium „berufliche Statusveränderung“ ablesbar. Daß es sich hierbei nicht nur um eine Formalkategorie, sondern um ein inhaltlich valides Merkmal handelt, ergibt sich aus weiteren damit korrelierenden Kriterien, nämlich: höheres Einkommen und zufriedenstellendere Tätigkeit. Die berufliche Tätigkeit der meisten Teilnehmer kann entweder als voll oder als teilweise fortbildungsadäquat eingestuft werden. — Auf unterdurchschnittliche Erfolgsbilanzen in einzelnen Bereichen wurde hingewiesen.

(6) Die sich durch zahlreiche Merkmale hindurchziehenden tendenziellen Unterschiede zwischen Technikern und Betriebswirten einerseits und den Absolventen der übrigen Fortbildungszweige andererseits machen deut-

lich, daß die aufstiegsbezogene Fortbildung bei einzelnen Teilgruppen einen jeweils verschiedenen Stellenwert für deren berufliche Laufbahn haben kann, weil in bezug auf den beruflichen Aufstieg verschiedene Konzepte möglich sind.

In dem Verständnis, den Planungen und den Erwartungen vieler Teilnehmer an Handwerksmeisterlehrgängen wird der berufliche Aufstieg *konvergent* auf eine ganz konkrete berufliche Tätigkeit bezogen. Ähnliches gilt z. B. auch für viele Teilnehmer an Lehrgängen zum Bilanzbuchhalter, zum Steuerbevollmächtigten oder zur Krankenschwester. Demgegenüber ist die Richtung des beruflichen Aufstiegs etwa bei vielen Technikern und Betriebswirten noch relativ offen und stark abhängig von Anregungen und sich bietenden Möglichkeiten; dies ist somit eine *divergente* Aufstiegsorientierung. Es liegt auf der Hand, daß ein Vergleich von Erfolgsquoten zwischen Personen mit konvergenter und solchen mit divergenter Aufstiegsorientierung problematisch ist, da im ersten Fall Ziel und Erfolgskriterien bereits mit der Fortbildungsabsicht inhaltlich relativ genau vorgegeben sind, während dies bei der divergenten Aufstiegsorientierung im Laufe der Fortbildung und noch danach häufig neu definiert wird. Relativ konstant dürfte hier nur die hohe allgemeine Statuserwartung sein.

Abschließend sei noch auf zwei Aspekte für die Ergebnissbewertung verwiesen:

Alle berichteten Ergebnisse sind *gruppenstatistische* Aussagen, für die Bewertung eines *Einzelteiles* haben sie nur eine geringe Aussagekraft, besonders dann, wenn die zu betrachtende Teilgesamtheit sehr komplex ist (z. B. Techniker insgesamt).

Da die Untersuchung sich auf die Absolventen der Jahre 1972 bis 1974 bezieht, ist eine Verallgemeinerung der Ergebnisse auf die derzeitige Situation nicht möglich. Um dennoch Tendenzhinweise auf Veränderungen geben zu können, werden in Teil 2 des Untersuchungsberichtes u. a. auch Ergebnisse über den Zusammenhang zwischen Fortbildungserfolg und dem Zeitpunkt der Beendigung des Lehrgangs dargestellt.

Tabelle I:
Beruflicher Status vor Beginn des Lehrgangs und zum Zeitpunkt der Befragung in %
— Befragte mit bestandener Prüfung insgesamt —

Beruflicher Status vor Lehrgangsbeginn		Beruflicher Status zum Zeitpunkt der Befragung											Zahl der Fälle		
		Selbst- ständiger	Mithel- fender im Familien- betrieb	Beamter	Meister im Ange- stellten- verhält- nis	Angestellter		Meister im Ar- beiter- verhält- nis	Vor- arbeiter	Fach- arbeiter/ Geselle	Sonstiger Arbeiter	Sonstig- nicht er- werbs- tätig/ nicht bekannt			Insgesamt
						mit Füh- rungsauf- gaben/ Entschei- dungs- befug- nissen	in sach- bearbei- tender/ ausfüh- render Tätig- keit								
Selbständiger	a	(37,1)	/	/	/	(17,7)	/	/	/	/	-	/	100,0	62	0,3
	b	/	/	/	/	/	/	/	-	/	-	/	(50,0)	31	
Mithelfender im Familienbetrieb	a	19,5	43,0	/	7,3	7,5	5,1	5,6	/	2,1	/	6,9	100,0	533	2,3
	b	79,8	55,9	/	/	/	/	/	/	/	/	/	61,0	325	
Beamter	a	4,1	/	20,1	4,1	15,6	39,3	/	/	/	/	9,0	100,0	244	1,0
	b	/	-	/	/	/	71,9	/	/	-	-	/	58,6	143	
Meister im Angestelltenverhältnis	a	2,1	-	/	52,2	22,7	14,0	/	/	/	/	4,7	100,0	578	2,5
	b	/	-	/	41,7	87,8	(58,0)	/	/	/	-	/	54,0	312	
Angest.m.Führungsaufg. u. Entscheidungsbefugn.	a	9,3	0,8	1,0	14,7	53,8	8,3	1,6	/	0,6	/	9,4	100,0	1659	7,1
	b	87,1	/	/	69,7	58,4	42,0	/	/	/	-	9,0	56,5	937	
Angest.insachbearbeit. bzw.ausführ.Tätigkeit	a	3,0	0,3	0,7	3,8	34,5	46,2	0,2	0,2	0,4	/	10,7	100,0	5482	23,5
	b	82,3	/	/	76,2	90,2	57,3	/	/	/	/	12,2	65,2	3573	
Meister im Arbeiterverhältnis	a	3,1	-	/	22,3	21,1	18,0	6,2	/	/	/	27,6	100,0	323	1,4
	b	/	-	/	(70,8)	(52,9)	(50,0)	/	-	/	-	/	41,2	133	
Vorarbeiter	a	5,8	/	/	33,9	13,7	14,3	12,0	12,1	1,9	/	5,2	100,0	1991	8,5
	b	82,8	/	/	89,3	96,0	82,4	67,8	28,8	/	/	17,3	73,4	1462	
Facharbeiter/Geselle	a	7,8	0,9	1,0	17,2	11,7	26,4	10,6	3,4	10,7	0,4	9,9	100,0	11 114	47,6
	b	91,1	(70,1)	76,6	90,2	92,6	88,0	70,0	61,2	17,7	/	9,9	70,6	7843	
Sonstiger Arbeiter	a	5,5	/	/	4,9	10,2	26,2	/	3,8	20,9	9,9	15,7	100,0	344	1,5
	b	/	/	/	/	/	(95,6)	/	/	(58,3)	/	(18,5)	66,9	230	
Sonstiges/nicht erwerbs- tätig/nicht bekannt	a	6,2	1,1	1,2	6,4	19,1	30,1	2,2	1,0	2,4	1,0	29,3	100,0	993	4,3
	b	(87,1)	/	/	(79,7)	82,6	74,5	/	/	/	/	19,3	58,9	585	
Insgesamt	a	6,6	1,6	1,1	15,2	20,9	28,0	6,7	2,9	5,9	0,5	10,6	100,0		100,0
	b	87,1	60,0	67,6	82,9	84,2	73,3	68,7	48,8	20,4	21,4	11,7	66,8		
Zahl der Fälle	a	1 544	375	250	3 547	4 873	6 553	1 554	672	1 373	112	2 470		23 323	
	b	1 345	225	169	2 940	4 103	4 803	1 068	328	280	24	289		15 574	

*) Beruflicher Status zum Befragungszeitpunkt wird höher eingeschätzt als vor Lehrgangsbeginn. Basis: Jeweilige Zahl der Fälle von a.

Erläuterung: Eine Prozentuierung bei Fallzahlen unter 100 ist streng genommen nicht zulässig. Aus Vergleichsgründen werden Prozentzahlen hier dennoch, aber eingeklammert, angegeben. Bei einer Prozentuierungsbasis unter 50 bzw. bei einer Feldbesetzung unter 10 Fällen wurde ein Schrägstrich (/) eingesetzt. Abweichungen zu Daten der Tab. II sind auf unterschiedliche Prozentuierungsbasen zurückzuführen (Basis bei Tab. II: nur Erwerbstätige).

Tabelle II:
Geförderte Teilnehmer (insgesamt) an Lehrgängen der Maßnahmeart beruflicher Aufstieg, gegliedert nach Merkmalen über die berufliche Situation zum Zeitpunkt der Befragung (in %)

Lfd. Nr.	Berufsordn.	Fortbildungszweig/Schulungsziel	Zahl der Befragten insges. (abs.)	Darunter: Mit bestandener Abschlussprüfung (%)	Darunter: Zum Zeitpunkt der Befragung (in %):														
					Erwerbsstatus (Sp. 2 = 100 %)			Beruflicher Status (Spalte 3 = 100 %)								Grad der fortbildungsadäquaten Beschäftigung (Spalte 3 = 100 %)			
					Erwerbstätig	Arbeitslos	Aus sonstigen Gründen nicht erwerbstätig	Selbständiger, Mithelfender Familienangehöriger	Angestellter				Meister im Arbeiterverhältnis	Arbeiter (Vorarbeiter, Facharb./Geselle, sonst. Arbeiter)	In höherwertiger Stellung im Beruf als zu Beginn des Lehrgangs	voll fortbildungsadäquat	teilweise fortbildungsadäquat	Spalten 14/15 zusammen	nicht fortbildungsadäquat
									Meister	mit Führungsaufgaben/Entscheidungsbezug	in sachbearbeitender/ausführender Tätigkeit	Spalten 7-9 zusammen							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
1	—	Industriemeister insgesamt	1672	89,4	94,4	1,9	0,7	1,7	47,9	12,4	15,4	75,7	3,4	16,7	74,1	52,5	32,3	84,8	14,9
2	629	IM. allgem. o. n. A.	632	85,1	94,4	1,5	0,6	1,3	44,7	12,4	19,3	76,4	1,3	17,0	76,1	54,1	30,7	84,8	14,8
3	629	IM. Bereich Metall	616	92,4	94,0	2,5	1,1	1,8	44,4	12,5	16,3	73,2	4,4	17,4	74,5	47,6	35,5	83,1	16,5
4	629	IM. Bereich Elektro	82	(84,2)	(88,4)	(4,4)	(1,5)	(—)	(40,3)	(10,4)	(23,9)	(74,6)	(7,5)	(13,4)	(62,7)	(47,6)	(39,3)	(86,9)	(13,1)
5	629	IM. Bereich Textil, Bekleidung	49	98,0	97,9	—	—	2,1	63,8	8,5	4,3	76,6	2,1	17,0	61,7	53,2	31,9	85,1	14,9
6	629	IM. Bereich Nahrungsmittel, Chemie	111	93,7	98,1	1,0	—	1,9	68,9	12,6	3,9	85,4	1,9	10,7	80,6	66,7	24,5	91,2	8,8
7	—	Handwerksmeister insgesamt	8581	89,7	91,9	2,0	2,0	18,8	31,8	7,9	5,5	45,2	18,8	15,3	71,7	59,1	28,8	87,9	12,0
8	101	Steinbearbeiter, Baustoffhersteller	55	(96,4)	(94,3)	(1,9)	(—)	(17,6)	(25,5)	(3,9)	(5,9)	(35,3)	(31,4)	(13,7)	(80,4)	(76,0)	(12,0)	(88,0)	(12,0)
9	17	Drucker	164	91,5	92,0	2,7	2,7	8,6	32,1	19,3	15,0	66,4	12,1	12,1	77,9	55,7	25,4	81,1	18,9
10	19—24	Metallerzeuger, -bearbeiter	98	(90,8)	(95,5)	(2,3)	(—)	(8,1)	(37,2)	(8,1)	(7,0)	(52,3)	(7,0)	(29,1)	(64,0)	(44,7)	(36,5)	(81,2)	(18,8)
11	26	Feinblechner, Installateure	657	83,3	89,2	1,8	1,8	28,7	28,0	6,2	5,5	39,7	13,4	14,9	70,3	64,7	24,0	88,7	11,3
		<i>davon:</i>																	
12	262	Rohrinstallateure	171	83,0	92,3	2,1	2,1	34,3	27,7	5,8	4,4	37,9	10,9	15,3	67,9	70,2	20,6	90,8	9,2
13	262	Gas- und Wasserinstallateure	195	86,7	92,3	0,6	1,8	27,9	28,5	7,9	4,2	40,6	15,2	15,2	75,8	67,3	23,1	90,4	9,6
14	262	Heizunginstallateure	140	81,4	89,5	3,5	1,8	28,4	25,7	8,3	7,3	41,3	15,6	13,8	69,7	61,8	26,5	88,3	11,8
15	262	Install. u. Klempner, Rohrnetz b. u. a.	103	74,8	(74,0)	(2,6)	(1,3)	(26,0)	(37,0)	(2,7)	(1,4)	(41,1)	(6,8)	(11,0)	(67,1)	(58,9)	(11,0)	(69,9)	(8,2)
16	261	Feinblechner, Blechkarosseriebauer	48	91,7	95,5	—	2,3	20,5	18,2	2,3	13,6	34,1	20,5	22,7	63,6	31,0	45,2	76,2	23,8
17	27	Schlosser	699	89,6	93,9	1,9	1,1	8,0	39,0	6,3	7,2	52,5	12,2	25,0	70,5	48,1	33,8	81,9	18,0
		<i>darunter:</i>																	
18	270	Schlosser o. n. A.	388	91,5	93,2	2,3	1,7	8,9	38,7	6,3	6,8	51,8	14,0	23,8	73,8	52,3	32,6	84,9	14,8
19	271	Bauschlosser	61	(82,0)	(98,0)	(2,0)	(—)	14,3	40,8	10,2	4,1	55,1	14,3	14,3	77,6	44,9	44,9	89,8	10,2
20	273	Maschinenschlosser	213	87,8	95,2	1,6	0,5	3,8	40,1	6,0	9,9	56,0	8,2	28,0	64,3	38,8	35,4	74,2	25,8
21	28	Mechaniker	1456	89,8	92,7	2,0	1,2	8,4	38,8	6,9	4,8	50,5	16,9	19,5	65,8	49,9	35,6	85,5	14,4
		<i>darunter:</i>																	
22	281	Kfz-Instandsetzer	891	87,7	91,0	2,4	1,5	10,5	38,6	6,5	2,8	47,9	19,7	16,7	65,7	53,4	35,6	89,0	11,0
23	282	Landmaschineninstandsetzer	81	(96,3)	(93,6)	(2,6)	(1,3)	(6,7)	(41,3)	(4,0)	(1,3)	(46,6)	(24,0)	(18,7)	(76,0)	(61,6)	(27,4)	(89,0)	(11,0)
24	284	Feinmechaniker	69	(88,4)	(96,7)	(1,6)	(1,6)	(8,5)	(23,7)	(3,4)	(15,3)	(42,4)	(15,3)	(32,2)	(61,0)	(33,9)	(37,3)	(71,2)	(28,8)
25	285	Mechaniker, allgem.	340	93,2	94,6	1,3	0,3	2,6	39,9	8,7	8,0	56,6	9,0	27,0	61,7	40,7	38,0	78,7	21,3
26	29	Werkzeugmacher	230	88,7	88,7	2,9	1,0	4,6	44,7	9,1	11,2	65,0	8,1	17,8	63,5	53,6	28,7	82,3	17,7
27	30	Metallfeinbauer u. zugeord. Berufe	166	85,5	98,6	—	—	31,2	44,7	10,6	0,7	56,0	5,7	6,4	83,7	74,3	21,4	95,7	4,3
28	31	Elektriker	1548	86,2	93,9	1,7	1,1	12,1	38,9	7,9	8,0	54,8	13,1	18,2	71,5	58,5	28,0	86,5	13,3
		<i>davon:</i>																	
29	311	Elektroinstallateure, -monteure	1200	86,2	94,4	1,4	0,9	11,1	38,8	6,9	6,8	52,5	13,9	20,4	70,0	57,5	27,9	85,4	14,3
30	315	Rundfunk-/Fernsehmechaniker	231	85,7	92,4	2,0	3,0	20,2	39,9	10,1	13,3	63,3	10,6	4,3	78,2	70,5	24,6	95,1	4,9
31	312—314	Elektromechaniker, -gerätebauer	117	85,5	92,0	4,0	—	(6,2)	(37,1)	(15,5)	(12,4)	(65,0)	(8,2)	(19,6)	(74,2)	(45,6)	(35,9)	(81,5)	(18,5)

		Schneider	77	(94,8)	(69,9)	(5,5)	(16,4)	(16,9)	(18,6)	(16,9)	(13,6)	(49,1)	(11,9)	(11,9)	(64,4)	(47,0)	(25,5)	(72,5)	(27,5)
33	39—43	Ernährungsberufe	793	95,2	92,6	1,9	2,0	18,8	25,3	6,6	2,2	34,1	36,0	8,6	70,2	62,5	30,6	93,1	6,9
		davon:																	
34	391	Bäcker	255	92,6	91,9	2,5	2,5	(26,5) ¹⁾	17,5	6,7	0,9	25,1	39,0	4,9	69,1	68,1	27,7	95,8	4,2
35	392	Konditor	105	96,2	91,1	1,0	4,0	(24,0)	(10,4)	(4,2)	(4,2)	(18,8)	(49,0)	(7,3)	(81,3)	(60,9)	(32,6)	(93,5)	(6,5)
36	401	Fleischer	386	97,2	92,3	1,9	1,3	14,0	28,8	7,3	1,7	37,8	35,2	11,2	66,2	57,5	33,2	90,7	9,3
37	42/43	Brauer, Mälzer	47	95,7	97,8	—	—	6,7	66,6	6,7	8,9	82,2	2,2	8,9	82,2	77,2	20,5	97,7	2,3
38	44—47	Bauberufe	736	89,0	90,7	3,8	1,2	17,7	29,1	14,9	7,9	51,9	16,5	10,9	75,1	66,5	22,6	89,1	10,6
		davon:																	
39	441	Maurer	481	89,4	91,4	3,5	0,7	14,4	30,8	16,6	7,8	55,2	14,7	12,2	74,1	61,5	25,5	87,0	12,5
40	442	Betonbauer	45	88,9	80,0	17,5	—	6,1	39,4	21,2	9,1	69,7	12,1	9,1	69,7	78,1	12,5	90,6	9,4
41	451	Zimmerer	104	90,4	(93,6)	(3,2)	(1,1)	(26,4)	(25,3)	(6,6)	(7,7)	(39,6)	(26,4)	(6,6)	(85,7)	(77,3)	(17,0)	(94,3)	(5,7)
42	452	Dachdecker	43	88,4	89,5	—	2,6	54,1	13,5	—	—	13,5	27,0	5,4	81,1	73,5	26,5	100,0	—
43	46	Straßenbauer, Pflasterer	63	(84,1)	(88,7)	(—)	(5,7)	9,4	26,4	22,6	13,2	62,2	9,4	13,2	64,2	74,4	12,8	87,2	12,8
44	48/49	Bau- und Raumausstatter, Polsterer	273	89,4	88,9	3,3	1,6	37,3	20,3	5,9	3,4	29,6	18,2	11,9	69,5	64,5	25,8	90,3	9,7
		davon:																	
45	48	Stukkateur, Fliesenleger u. a.	191	87,4	86,8	4,2	2,4	40,6	16,3	3,8	3,8	23,9	16,9	15,0	68,8	59,3	28,3	87,6	12,4
46	49	Raumausstatter	82	(93,9)	(93,5)	(1,3)	(—)	(30,3) ¹⁾	(28,9)	(10,5)	(2,6)	(42,0)	(21,1)	(5,3)	(71,1)	(75,0)	(20,8)	(95,8)	(4,2)
47	50	Tischler	355	91,6	92,6	0,3	3,1	25,7	27,0	6,8	3,9	37,7	23,2	10,6	69,5	57,1	34,0	91,1	8,6
48	51	Maler, Lackierer	449	93,8	90,3	1,9	2,1	35,3	17,8	4,8	2,0	24,6	24,3	13,3	75,7	61,1	27,6	88,7	11,0
49	804	Schornsteinfeger	117	87,2	96,1	—	1,0	(1,0)	(9,0)	(3,0)	(—)	(12,0)	(66,0)	(18,0)	(56,0)	(77,6)	(17,3)	(94,9)	(5,1)
50	901	Friseur	534	94,8	88,5	1,2	6,7	57,0	11,4	4,3	0,9	16,6	18,5	5,4	76,8	71,2	23,4	94,6	5,4
51	62	Techniker insgesamt	8735	80,8	85,6	5,4	5,0	1,7	3,1	28,5	58,7	90,3	0,5	5,0	81,6	46,2	37,8	84,0	15,8
52	621	Maschinenbautechniker	4646	80,0	85,6	5,7	5,1	1,5	2,4	25,6	61,4	89,4	0,4	4,8	81,0	41,6	40,7	82,3	17,5
		darunter:																	
53	621	Projekt-Techniker, Konstruktions-Tech.	210	89,1	82,4	7,0	7,5	1,3	0,6	29,6	61,0	91,2	—	2,5	86,2	42,8	36,4	79,2	20,8
54	622	Elektrotechniker	2034	79,7	84,9	4,4	5,4	1,4	3,3	23,1	59,8	86,2	0,4	6,6	79,5	47,7	37,9	85,6	14,4
		darunter:																	
55	622	Nadrlrchten-Techniker, Fernmelde-Tech.	108	82,4	(91,0)	(4,5)	(4,5)	(—)	(2,4)	(23,2)	(65,9)	(91,5)	(—)	(7,3)	(82,9)	(62,9)	(23,5)	(86,4)	(12,4)
56	623	Bautechniker	884	79,3	83,0	7,9	5,3	2,1	3,3	33,7	51,6	88,6	1,1	4,6	78,7	55,7	30,8	86,5	13,1
		darunter:																	
57	623	Hochbaustellen-Techniker	264	82,2	84,3	7,4	4,6	2,1	2,6	32,6	53,7	88,9	1,1	3,2	79,5	55,7	34,4	90,1	9,3
58	626	Chemie-, Physikotechniker	196	90,3	91,5	2,3	5,7	—	1,2	40,6	55,2	97,0	—	1,2	78,8	50,7	40,1	90,8	8,6
59	627	Übrige Fertigungstechniker	511	86,3	83,7	5,9	4,8	3,0	6,8	44,1	33,7	84,6	0,8	4,1	80,0	52,7	28,6	81,3	18,1
		darunter:																	
60	627	Bekleidungs-Techniker	117	94,9	89,2	3,6	5,4	(1,0)	(2,0)	(54,0)	(31,0)	(87,0)	(—)	(3,0)	(84,0)	(55,5)	(27,3)	(82,8)	(17,2)
61	62	Sonstige Techniker	464	86,2	91,5	3,0	2,3	2,4	6,1	37,8	46,0	89,9	0,8	3,7	68,4	56,8	31,7	88,5	11,5
		darunter:																	
62	628	REFA-Techniker	101	97,0	(94,9)	(4,1)	(—)	(1,1)	(2,2)	(47,3)	(49,4)	(98,9)	(—)	(—)	(71,0)	(68,8)	(26,9)	(95,7)	(4,3)
63	881	Betriebswirte insgesamt	2918	80,8	87,5	4,3	4,8	3,1	0,5	55,6	36,1	92,2	—	0,6	72,8	46,0	34,4	80,4	19,4
64	881	Praktischer BW	1508	82,0	85,6	4,3	4,9	3,5	0,4	54,6	34,6	89,6	—	0,4	70,3	45,4	35,5	80,9	18,7
		davon:																	
65	881	Praktischer BW o. n. A.	1109	79,7	85,1	4,1	4,2	3,3	0,4	56,8	32,8	90,0	—	0,5	65,7	45,3	35,2	80,5	19,0
66	881	Praktischer BW — verschied. Fachricht.	141	75,9	89,7	2,8	2,7	(7,1)	(—)	(45,9)	(31,6)	(77,5)	(—)	(—)	(80,6)	(44,8)	(41,7)	(86,5)	(13,5)
67	881	Betriebs- und Marktwirt	258	95,4	87,0	5,7	6,1	2,3	0,5	50,7	42,3	93,5	—	0,5	82,8	46,3	33,6	79,9	20,1
68	881	Staatl. geprüfter BW	471	86,8	84,4	6,4	7,3	2,9	1,2	51,3	41,5	94,0	—	0,3	79,5	49,3	30,7	80,0	20,0
		davon:																	
69	881	Staatlich geprüfter BW o. n. A.	352	85,2	83,7	7,0	7,7	1,6	0,4	51,8	43,1	95,3	—	0,4	76,7	44,6	33,9	78,5	21,5
70	881	Staatlich geprüfter BW — versch. Fachr.	119	91,6	86,2	4,6	6,4	(6,4)	(3,2)	(50,0)	(37,2)	(90,4)	(—)	(—)	(87,2)	(61,7)	(22,3)	(84,0)	(16,0)

¹⁾ Anteil der Mithelfenden beträgt 10 % und mehr (Basis = Spalte 3).

noch Tabelle II

Lfd. Nr.	Berufsordn.	Fortbildungszweig/Schulungsziel	Zahl der Befragten insges. (abs.)	Darunter: Mit bestandener Abschlussprüfung (%)	Darunter: Zum Zeitpunkt der Befragung (in %):													Grad der fortbildungsadäquaten Beschäftigung (Spalte 3 = 100 %)			
					Erwerbsstatus (Sp. 2 = 100 %)			Beruflicher Status (Spalte 3 = 100 %)													
					Erwerbstätig	Arbeitslos	Aus sonstigen Gründen nicht erwerbstätig	Selbständiger, Mithelfender Familienangehöriger	Angestellter				Meister im Arbeiterverhältnis	Arbeiter (Vorarbeiter, Facharb./Geselle, sonst. Arbeiter)	In höherwertiger Stellung im Beruf als zu Beginn des Lehrgangs	voll fortbildungsadäquat	teilweise fortbildungsadäquat	Spalten 14/15 zusammen	nicht fortbildungsadäquat		
									Meister	mit Führungsaufgaben/Entscheidungsbefugnissen	in sachbearbeitender/ausführender Tätigkeit	Spalten 7-9 zusammen									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17					
71	881	Fachwirte	195	74,9	92,5	2,7	2,1	1,4	—	61,6	35,5	97,1	—	—	60,1	43,7	38,5	82,2	17,8		
72	881	Betriebswirt — VWA	343	58,6	99,0	1,0	—	2,5	0,5	63,3	28,6	92,4	—	0,5	66,3	45,7	36,7	82,4	17,6		
73	881	Technischer BW	243	96,3	89,3	5,6	3,0	3,3	2,3	52,1	37,1	91,5	—	1,4	74,2	44,5	32,5	77,0	23,0		
74	—	Sonstiger beruflicher Aufstieg insgesamt	5714	82,5	86,9	2,9	6,5	7,5	8,1	28,2	37,4	73,7	3,0	11,5	65,9	61,1	25,6	86,7	13,0		
—	—	Fortbildung in Fertigungsberufen <i>darunter:</i>																			
75	241	Schweißer	109	92,7	87,1	4,0	3,0	(—)	(10,9)	(—)	(4,3)	(15,2)	(—)	(81,5)	(54,3)	(57,9)	(21,6)	(79,5)	(18,2)		
76	25—30	Schlosser, Mechaniker u. zugeord. Ber.	65	(89,2)	(89,7)	(3,4)	(1,7)	(—)	(29,1)	(10,9)	(16,4)	(56,4)	(7,3)	(34,5)	(65,5)	(59,6)	(28,8)	(88,4)	(9,6)		
77	31	Elektriker	76	(78,9)	(81,7)	(—)	(11,7)	5,8	32,7	11,5	26,9	71,1	—	23,1	59,6	55,1	26,5	81,6	18,4		
78	314	Elektroniker	138	79,7	94,5	1,8	2,7	—	17,6	15,7	30,4	63,7	1,0	32,4	26,5	34,6	41,3	75,9	23,1		
79	44—46	Vorarbeiter, Hilfspolier, Polier	162	95,7	89,7	1,3	5,8	0,7	7,0	16,2	9,2	32,4	5,6	59,2 ¹⁾	64,1	71,2	17,3	88,5	11,5		
80	462—466	Hilfsschachtmeister, Schachtmeister	55	(94,5)	(88,5)	(7,7)	(—)	—	23,4	19,1	8,5	51,0	23,4	25,5 ²⁾	57,4	65,2	30,4	95,6	4,3		
81	—	Meister in sonstigen Bereichen (nicht Handwerks-/Industriemeister) <i>darunter:</i>	393	92,4	93,1	0,8	2,8	17,8	36,4	12,5	5,0	53,9	20,4	5,8	79,3	70,5	23,0	93,5	6,5		
82	051	Gärtnermeister u. a. Meister im Gartenbau	144	96,5	95,7	—	2,2	22,1 ³⁾	32,1	7,6	4,6	44,3	24,4	7,6	86,3	72,2	21,1	93,3	6,8		
83	411	Küchenmeister	101	82,2	(94,0)	(—)	(2,4)	(11,3)	(31,3)	(21,3)	(5,0)	(57,6)	(25,0)	(5,0)	(73,8)	(70,5)	(24,4)	(94,9)	(5,1)		
84	54	Kraftwerkmeister, Wassermeister, Netzmeister u. a.	54	(94,4)	(98,0)	(—)	(—)	(—)	(76,5)	(7,8)	(3,9)	(88,2)	(3,9)	(7,8)	(84,3)	(78,0)	(16,0)	(94,0)	(6,0)		
85	628	REFA-Ausbildung insgesamt <i>darunter:</i>	841	94,2	94,9	1,3	2,0	0,3	8,7	25,7	53,3	87,7	0,9	8,8	58,9	52,1	29,1	81,2	18,2		
86	628	REFA-Grundausbildung	490	92,9	94,3	1,1	2,9	0,5	12,3	22,3	50,3	84,9	0,9	10,7	54,8	45,9	30,8	76,7	22,8		
87	628	REFA-Sachbearbeiter für Fertigungsorganisation	112	97,3	95,4	2,8	0,9	—	5,8	20,2	69,2	95,2	1,0	1,9	60,6	61,5	29,8	91,3	8,7		
88	628	REFA-Fachmann	192	97,4	96,8	1,1	1,1	—	3,3	30,6	55,6	89,5	1,1	8,3	68,9	61,8	24,9	86,7	13,3		
89	60/61	Fortbildung in Architekten- und Ingenieurberufen	70	(82,9)	(96,6)	(1,7)	(—)	(—)	(7,1)	(51,8)	(12,5)	(71,4)	(5,4)	(10,7)	(82,1)	(64,3)	(26,8)	(91,1)	(8,9)		
90	69/70	Fortbildung für Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	98	(84,7)	(77,1)	(9,6)	(8,4)	(5,8)	(2,9)	(47,8)	(37,7)	(88,4)	(—)	(—)	(71,0)	(50,0)	(34,4)	(84,4)	(15,6)		
91	72	Fortbildung in Verkehrs- und Nachrichtenberufen <i>darunter:</i>	195	94,4	73,4	2,2	20,7	2,1	4,1	56,6	18,6	79,3	4,1	9,7	71,7	65,9	25,9	91,8	8,1		
92	721	Nautiker	90	(91,1)	(68,3)	(2,4)	(22,0)	(4,5)	(1,5)	(71,2)	(9,1)	(81,8)	(—)	(6,1)	(74,2)	(62,5)	(32,1)	(94,6)	(5,4)		
93	722	Technische Schiffsoffiziere, Schiffsmaschinisten	71	(95,8)	(75,0)	(—)	(23,6)	(—)	(7,8)	(56,9)	(13,7)	(78,4)	(5,9)	(11,8)	(70,6)	(70,6)	(21,6)	(92,2)	(7,8)		

94	753	Fortbildung zum Wirtschaftsprüfer, Steuerberater <i>darunter:</i>	393	75,1	94,9	1,4	0,3	43,9	1,1	41,8	10,9	53,8	—	0,7	87,7	85,4	11,8	97,2	2,5
95	753	Steuerberater	77	(71,4)	(100,0)	(—)	(—)	(30,9)	(—)	(52,7)	(12,7)	(65,4)	(—)	(—)	(87,3)	(85,5)	(10,9)	(96,4)	(3,6)
96	753	Steuerbevollmächtigte	268	76,1	92,6	2,0	0,5	47,4	1,5	37,1	11,3	49,9	—	1,0	86,1	85,7	11,1	96,8	2,7
97	772	Fortbildung zum Bilanzbuchhalter	386	58,6	89,4	2,2	4,0	0,9	0,5	61,6	34,1	96,2	—	0,5	63,5	71,3	19,3	90,6	9,4
98	774	Fortbildung zum Programmierer, Systemanalytiker, EDV-Organisator	140	82,1	89,6	4,4	3,5	—	—	26,7	64,8	91,5	—	3,8	69,5	60,2	20,4	80,6	19,4
99	78	Fortbildung in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen	96	(63,5)	(83,6)	(8,2)	(8,2)	(4,1)	(2,0)	(28,6)	(55,1)	(85,7)	(—)	(4,1)	(57,1)	(43,1)	(37,3)	(80,4)	(19,6)
100	85	Fortbildung in Gesundheitsdienstberufen <i>darunter:</i>	236	88,6	91,4	0,5	4,3	3,6	0,5	40,6	46,4	87,5	—	0,5	84,9	77,0	19,4	96,4	3,1
101	853	Krankenschwester, -pfleger, Hebamme	68	(85,3)	(84,5)	(—)	(6,9)	8,2	2,0	46,9	32,7	81,6	(—)	2,0	73,5	77,6	12,2	89,8	10,2
102	855, 857	Pharm.-techn. Assistent., Med.-techn. Assistent.	113	92,0	94,2	1,0	2,9	(1,0)	(—)	(35,0)	(54,0)	(89,0)	(—)	(—)	(97,0)	(76,6)	(21,4)	(98,0)	(1,0)
103	86	Fortbildung in sozialpfl. Berufen <i>darunter:</i>	142	91,6	77,7	0,8	17,7	1,0	1,9	57,7	23,1	82,7	—	1,9	74,0	82,7	12,5	95,2	1,9
104	862	Heimleiter, Sozialpädagoge	113	94,7	77,6	—	18,7	(1,2)	(2,3)	(57,0)	(22,1)	(81,4)	(—)	(—)	(74,4)	(85,5)	(13,3)	(98,8)	(1,2)
105	031/ 751	Fortbildung zum Verwalter (nicht Hauswirtschaft), Betriebsführer	81	(81,5)	(90,9)	(1,5)	(4,5)	(45,8) ¹⁾	(1,7)	(27,1)	(3,4)	(32,2)	(3,4)	(13,6)	(74,6)	(80,0)	(15,0)	(95,0)	(5,0)
106	921	Hauswirtschaftsleiterin, -verwalter	111	97,3	72,2	0,9	24,1	(13,9)	(6,3)	(34,2)	(27,8)	(68,3)	(2,5)	(6,3)	(77,2)	(75,6)	(17,9)	(93,5)	(3,8)
107	751	Direktrice	46	97,8	77,8	8,9	8,9	—	—	35,1	51,4	86,5	—	8,1	70,3	62,9	20,0	82,9	17,1
108	75—78	Berufsausbildung m. Abschl. in Organisations-, Verw.- u. Büroberufen <i>davon:</i>	1059	83,7	81,6	5,0	9,8	2,6	0,8	17,2	72,3	90,3	—	0,7	59,2	47,4	32,8	80,2	19,5
109	774	Datenverarbeitungsfachl.	75	(92,0)	(89,9)	(2,9)	(2,9)	(1,6)	(1,6)	(30,6)	(61,3)	(93,5)	(—)	(3,2)	(59,7)	(38,7)	(38,7)	(77,4)	(22,6)
110	781	Bürokm., Industriekfm., Verwaltungs- u. übrige Bürofachkräfte	62	(85,4)	(94,3)	(3,8)	(1,9)	(4,0)	(6,0)	(24,0)	(64,0)	(94,0)	(—)	(—)	(48,0)	(36,0)	(38,0)	(74,0)	(26,0)
111	781	Fremdsprachen-, Handels-, Auslands- korrespondent	94	(87,2)	(68,3)	(4,9)	(24,4)	(—)	(—)	(8,8)	(86,0)	(94,8)	(—)	(—)	(70,2)	(55,4)	(32,1)	(87,5)	(12,5)
112	781/2	Kontoristin, Stenokontoristin	97	(79,3)	(71,4)	(6,5)	(16,9)	(—)	(—)	(12,3)	(77,2)	(89,5)	(—)	(—)	(70,2)	(50,9)	(27,3)	(78,2)	(21,8)
113	782	Sekretärin	550	85,1	83,1	4,5	8,3	2,0	—	14,4	76,0	90,4	—	—	55,9	44,9	36,0	80,9	18,8
114	782—784	Stenotypistin, Phonotypistin	104	76,9	(75,0)	(10,0)	(11,3)	(6,8)	(1,7)	(6,8)	(76,3)	(84,8)	(—)	(1,7)	(61,0)	(60,0)	(18,3)	(78,3)	(20,0)
115	75—77	Buchhalter u. übrige Organisations-, Verwaltungs- u. Büroberufe	77	(74,0)	(89,5)	(3,5)	(5,3)	(7,4)	(1,9)	(42,6)	(40,7)	(85,2)	(—)	(3,7)	(68,5)	(60,8)	(19,6)	(80,4)	(19,6)
116	—	Einführung, Grundkenntnisse, Sprachen (z. B. kfm. Grundkenntnisse, Einführung in EDV)	91	(79,1)	(87,5)	(4,2)	(8,3)	(3,2)	(1,6)	(27,0)	(52,4)	(81,0)	(—)	(9,5)	(49,2)	(30,2)	(38,1)	(68,3)	(31,7)
117	—	Aufstiegsbezogene Fortbildung insgesamt <i>darunter: Fortbildungsbranche nicht bekannt</i>	27 626 6	84,4	88,7	3,4	4,0	8,8	16,7	23,0	31,1	70,8	7,4	10,2	73,7	54,0	31,6	85,6	14,3

¹⁾ Darunter: Als Vorarbeiter tätig — 47,2 % (Basis = Spalte 3).

²⁾ Darunter: Als Vorarbeiter tätig — 21,3 % (Basis = Spalte 3).

³⁾ Darunter: Anteil der Mithelfenden beträgt 10 % und mehr (Basis = Spalte 3).