

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Christian Brinkmann, Karen Gottwald, Lothar Schuster

Die berufliche Fortbildung männlicher  
Erwerbspersonen

5. Jg./1972

**2**

## **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](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](mailto: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. 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](mailto:ulrike.kress@iab.de): (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de): (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto: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](mailto: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 berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen

### Teil 2 Fortbildung, Arbeitssituation und Mobilität

Christian Brinkmann, Karen Gottwald, Lothar Schuster\*)

Die Untersuchung über die berufliche Fortbildung von männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland wird in diesem 2. Teil mit der Analyse der Arbeitssituation der Befragten vor der Teilnahme an einem Lehrgang fortgeführt. Abschließend wird der Zusammenhang von Mobilität und beruflicher Fortbildung behandelt.

Fast die Hälfte der Teilnehmer hat sich auf Anregung des Arbeitgebers beruflich fortgebildet. Dieser Einfluß der Arbeitgeber wirkt jedoch verschieden je nach Alter und Bildungsstand der Teilnehmer, Art und Dauer des Lehrgangs sowie Größe und Wirtschaftsgruppe des Beschäftigungsbetriebs.

Die konkreten Arbeitsbedingungen lassen ebenfalls einen deutlichen Einfluß auf die Chance des Arbeitnehmers, sich beruflich fortzubilden, erkennen; die Beschäftigung unmittelbar in der Produktion bzw. an einem Fließband ist mit einer geringeren Teilnahme an beruflicher Fortbildung verbunden, ein hoch automatisierter Arbeitsplatz mit einer höheren.

Der Zusammenhang zwischen Mobilität (Berufswechsel, Veränderungen der Arbeitsplatzsituation, Arbeitgeberwechsel und regionale Mobilität) und beruflicher Fortbildung ist sehr komplex: So ist z. B. nicht der Wechsel der beruflichen Stellung an sich, sondern erst der berufliche Aufstieg (also eine bestimmte Richtung der Mobilität) mit höheren Teilnehmerquoten verbunden. Besonders häufige Fluktuation wird nach den vorliegenden Untersuchungsergebnissen durch berufliche Fortbildung offenbar nicht bewirkt.

#### Gliederung (Teil 1 und 2)

1. Einführung
2. Teilnahme und Motivation. Einflußfaktoren und Auswirkungen der beruflichen Fortbildung
3. Demografische Einflußfaktoren, Bildung und soziale Schichtzugehörigkeit
  - 3.1 Alter und Familienstand
  - 3.2 Bildungsstand
  - 3.3 Berufliche Stellung und soziale Herkunft
4. Berufsstruktur und berufliche Fortbildung
5. Exkurs: Finanzielle Förderung der beruflichen Fortbildung — ein Vergleich mit den Ergebnissen der Statistik über die Förderung beruflicher Fortbildung durch die Bundesanstalt für Arbeit
6. Arbeitssituation und berufliche Fortbildung
  - 6.1 Der Einfluß des Arbeitgebers und der betrieblichen Situation
    - 6.1.1 Der Einfluß des Arbeitgebers
    - 6.1.2 Die betriebliche Situation
  - 6.2 Die Situation am Arbeitsplatz vor der Teilnahme
  - 6.3 Der Tätigkeitsschwerpunkt („Funktion“) vor der Teilnahme
7. Mobilität und berufliche Fortbildung
  - 7.1 Berufswechsel
  - 7.2 Veränderung der beruflichen Stellung
  - 7.3 Veränderungen der Arbeitsplatzsituation, Arbeitgeberwechsel und regionale Mobilität

#### 7.3.1 Veränderungen der Arbeitsplatzsituation

#### 7.3.2 Arbeitgeberwechsel

#### 7.3.3 Regionale Mobilität

#### 8. Zusammenfassung

Teil 1 der vorliegenden Untersuchung ergab für die männliche Erwerbsbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland erstmals neuere repräsentative Ergebnisse über den Zusammenhang zwischen beruflicher Fortbildung und den Faktoren der Bildung und sozialen Schichtzugehörigkeit. Darüber hinaus brachte die Analyse der beruflichen Gliederung der Befragten einige neue Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Berufsstruktur, Arbeitsmarktsituation und beruflicher Fortbildung.

Hierbei wurde die mit Hilfe der amtlichen Klassifizierung der Berufe erhobene Berufsangabe unter dem Aspekt der Berufsstruktur und damit als Teil der im Modell zur Weiterbildungsmotivation<sup>1)</sup> aufgeführten „gesellschaftlichen Bedingungen“ analysiert und interpretiert, nicht hingegen als Aspekt der Berufs- und Arbeitsrolle. Dies war deswegen nicht möglich, weil sich aus der Berufsklasse als statistischer Einheit keine Beschreibung der persönlichen Berufs- und Arbeitsrolle ableiten läßt. Diese stellt jedoch einen sehr wichtigen Einflußfaktor auf die Weiterbildungsbereitschaft im allgemeinen und die berufliche Fortbildung im besonderen dar. Der Zusammenhang zwischen einigen Aspekten der Arbeitsrolle und der Teilnahme an Weiterbildung soll im folgenden untersucht werden.

<sup>1)</sup> Zum Modell vgl. Teil 1 dieses Aufsatzes in MittAB 1, 1972, S. 5.

\*) An der Aufbereitung der Tabellen war Frau Renate Jelitto beteiligt.

Dabei wird zunächst in den Abschnitten 6.1 bis 6.3 die Frage behandelt, ob die Arbeitssituation im Jahre 1965, die der Fortbildung vorausging, einen erkennbaren Einfluß auf die Teilnahme hatte. Als Aspekte der Arbeitssituation werden im einzelnen der Einfluß des Arbeitgebers, die betriebliche Situation, die Bedingungen am Arbeitsplatz und Tätigkeitsmerkmale untersucht.

Hier ist noch einmal darauf hinzuweisen, daß im folgenden unterstellt wird, daß die Situation im Jahre 1965 derjenigen unmittelbar vor der Teilnahme entspricht, obwohl dies nicht in allen Fällen zutreffen wird<sup>2)</sup>.

Abschnitt 7 schließlich ist der Frage gewidmet, ob sich die vielfach unterstellten Zusammenhänge zwischen beruflicher Mobilität und beruflicher Fortbildung empirisch nachweisen lassen.

## 6. Arbeitssituation und berufliche Fortbildung

Bei der Erläuterung des Modells zur Weiterbildungsmotivation war auf den Stellenwert der aktuellen Situations- und Rollenbezüge im Gesamtzusammenhang des Motivationsgeschehens hingewiesen worden. Sie haben einerseits die Funktion, der allgemeinen Motivationslage bzw. Grunddisposition des einzelnen eine spezifische Zielrichtung im Hinblick auf Weiterbildungsbedürfnisse zu geben. Andererseits können die Situations- und Rollenbezüge auch bei gegebener Weiterbildungsmotivation die tatsächliche Teilnahme verhindern, indem sie sachlich, organisatorisch oder ideologisch begründete Barrieren entstehen lassen. So können beispielsweise aus der Arbeitsrolle resultierende zeitliche oder physische Überlastungen einer Teilnahme entgegenstehen. Ebenso können traditionelle Rollenerwartungen dazu führen, daß ein durchaus weiterbildungsbereiter älterer Arbeitnehmer nicht an Fortbildungsveranstaltungen teilnimmt.

<sup>2)</sup> Die in den folgenden Tabellen ausgewiesenen Zahlen beziehen sich daher überwiegend auf jene männlichen Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig und 1970 noch nicht aus dem Arbeitsleben ausgeschieden waren, wohingegen in Teil 1 überall die Zahlen für alle 1970 befragten Personen ausgewiesen wurden. Die Zahlen in Teil 2 weichen somit z. T. von den im Teil 1 an gegebenen ab. Wo es vom Inhalt her erforderlich war (z. B. bei der Aufgliederung nach dem Alter), wurden auch in Teil 2 die Gesamtzahlen aller 1970 befragten Personen ausgewiesen.

In den Tabellen wurden Zahlen in Klammern ( ) gesetzt, wenn die Prozentuierungsbasis zwischen 50 und 99 Fällen lag; bei einer Prozentuierungsbasis von weniger als 50 Fällen oder einer Feldbesetzung von weniger als 10 Fällen wurde anstelle der (nicht mehr aussagefähigen) Zahlenangabe ein Schrägstrich / gesetzt.

Die Teilnehmerquoten weisen den relativen Anteil der Teilnehmer an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen aus, bezogen auf alle männlichen Erwerbstätigen in der jeweiligen Gruppe.

<sup>3)</sup> Der Unterschied zwischen „Anstoß zur Teilnahme“ und „Motivation“ wird in einer anderen Untersuchung des IAB insofern erkennbar, als über 20 % der von der Bundesanstalt für Arbeit im Jahre 1970 finanziell geförderten männlichen Teilnehmer an beruflicher Fortbildung angeben, auf Anregung des Vorgesetzten am Lehrgang teilgenommen zu haben, aber weniger als 1 % zugestehen, daß sie eigentlich gar nicht wollten und sich lediglich haben überreden lassen. Zu dieser Untersuchung vgl. Fußnote 6 in Teil 1 dieses Aufsatzes, a. a. O., S. 2.

Wenn im folgenden die Arbeitssituation als ein zentraler Aspekt der aktuellen Situations- und Rollenbezüge im Hinblick auf die Teilnahme an beruflicher Fortbildung analysiert wird, müssen bei der Interpretation der Ergebnisse diese beiden, voneinander zu trennenden Funktionen der Situations- und Rollenbezüge immer bedacht werden. Vom Untersuchungsmaterial her ist eine getrennte Analyse nicht möglich, da nur die tatsächliche Teilnahme, nicht aber die generelle Weiterbildungsbereitschaft erfragt wurde.

### 6.1 Der Einfluß des Arbeitgebers und der betrieblichen Situation

#### 6.1.1 Der Einfluß des Arbeitgebers

An Teilnehmer von beruflichen Fortbildungslehrgängen wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung folgende Frage gerichtet: „Ging der Anstoß zum Besuch dieses Lehrgangs/Kurses von Ihrem Arbeitgeber oder von Ihnen selbst aus?“ 42,7% der Teilnehmer gaben an, der Anstoß zur Teilnahme sei vom Arbeitgeber ausgegangen, wobei die Befragten zwischen Arbeitgeber und unmittelbarem Vorgesetzten kaum unterschieden haben werden und (in Kleinbetrieben) beide häufig auch identisch sind. Der Anstoß des Arbeitgebers ist im wesentlichen als ein aktivierender Faktor innerhalb der Berufsrolle anzusehen, der den einzelnen zwar nicht originär zur Weiterbildung motiviert, wohl aber motivierten Individuen den Weg zur Teilnahme ebnet<sup>3)</sup>. Entsprechend ist auch die Kategorie „eigene Initiative“ nicht mit „motiviert“ gleichzusetzen; sie bedeutet (als Restkategorie) lediglich, daß der Anstoß zum Besuch des Lehrgangs nicht vom Arbeitgeber kam.

Der Einfluß weiterer Bezugspersonen (z. B. Kollegen, Eltern, Ehepartner) auf die Teilnahme wurde im Rahmen dieser Untersuchung nicht erfragt. Da dem Arbeitgeber eine Reihe von (positiven und negativen) Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeit, Vergünstigungen während der Arbeit, Entlassung usw.), kommt seiner Einflußnahme besondere Bedeutung zu. Im folgenden soll daher untersucht werden, ob sich bei diesem aktivierenden Einfluß Unterschiede im Hinblick auf Art und Dauer des Lehrgangs, Alter, Schulbildung und berufliche Stellung der Teilnehmer sowie die Betriebsgröße und Wirtschaftsgruppe des Beschäftigungsbetriebes im Jahre 1965 (vor der Teilnahme) ergeben.

In Tabelle 1 fällt zunächst auf, daß 65,9 % der Teilnehmer an Vollzeitlehrgängen, aber nur 24,0 % der Teilnehmer von Teilzeitlehrgängen auf Anregung des Arbeitgebers an beruflicher Fortbildung teilgenommen haben. Dies dürfte damit zusammenhängen, daß der Besuch von Vollzeitlehrgängen für den Arbeitnehmer besondere Belastungen mit sich bringt oder bringen kann (finanzielle Bela-

**Tabelle 1****Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach dem Anstoß zur Teilnahme und nach Art und Dauer des Lehrgangs (in %)**

Anstoß zum Lehrgangsbesuch durch:	Teilnehmer	Teilnehmer an:		Dauer des Lehrgangs bei Vollzeitlehrgängen:					Zahl der Fälle
		Teilzeitlehrgängen	Vollzeitlehrgängen	bis unter 1 Woche	1 Woche bis unter 1 Monat	1 Monat bis unter 3 Monate	3 Monate bis unter 6 Monate	6 Monate und länger	
Arbeitgeber	42,7	24,0	65,9	65,1	71,5	66,1	57,1	36,4	5 561
eigene Initiative	50,9	69,1	30,1	28,1	25,1	32,2	40,2	61,8	6 826
keine Angabe	6,4	6,9	4,0	6,8	3,4	1,7	/	/	777
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Zahl der Fälle	13 164	7 198	5 724	1 500	2 682	793	341	316	13 164

**Tabelle 2****Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach Altersgruppen und dem Anstoß zum Lehrgangsbesuch (in %)**

Altersgruppen	Anstoß zum Lehrgangsbesuch durch:				Zahl der Fälle
	Arbeitgeber	eigene Initiative	keine Angabe	Summe	
Bis unter 20 Jahre	30,1	66,9	/	100,0	250
20 bis unter 25 Jahre	34,4	62,6	3,0	100,0	1 303
25 bis unter 30 Jahre	33,4	63,4	3,2	100,0	2 185
30 bis unter 35 Jahre	38,8	56,4	4,8	100,0	2 738
35 bis unter 40 Jahre	42,5	50,6	6,9	100,0	1 935
40 bis unter 45 Jahre	46,8	45,9	7,3	100,0	1 763
45 bis unter 50 Jahre	52,6	39,7	7,3	100,0	1 250
50 Jahre und älter	50,3	38,5	11,2	100,0	1 737
Summe	42,7	50,9	6,4	100,0	
Zahl der Fälle	5 561	6 826	777		13 164

stungen, die ungewohnte „Arbeit“ des intensiven Lernens, u. U. sogar eine Gefährdung des Arbeitsplatzes). Die Erwartung solcher Belastungen kann in vielen Fällen eine Teilnahme verhindern, sie kann aber auch entfallen oder gemindert werden, wenn die Anregung zur Teilnahme vom Arbeitgeber ausgeht.

Bei Vollzeitlehrgängen, die länger als sechs Monate dauern, geht die Zahl der Fälle, bei denen die Initiative zur Teilnahme vom Arbeitgeber ausging, wieder stark zurück. In diesen Fällen kann eine weitgehende berufliche Neuorientierung unterstellt werden (sozialer Aufstieg, Wechsel des Tätigkeitsbereichs), bei der offenbar die eigene Initiative im Vordergrund stehen muß. Andererseits ist nicht auszuschließen, daß auf Seiten der Arbeitgeber eine geringe Neigung besteht, den Besuch ausgedehnter Vollzeitlehrgänge zu fördern, da der betreffende Arbeitnehmer dann zu lange im Betrieb ausfällt und für ihn bei seiner Rückkehr möglicherweise keine Verwendung mehr besteht.

Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil derjenigen, die auf Anregung des Arbeitgebers an der beruflichen Fortbildung teilgenommen haben, auf über 50% (Tabelle 2). Hier bestätigt sich die in Teil 1 dieses Aufsatzes geäußerte Vermutung, daß der beachtlich hohe Anteil von älteren Lehrgangsteilnehmern mit solch einem Einfluß des Betriebs oder Arbeitgebers zusammenhängen könnte<sup>4)</sup>, der der geringen Weiterbildungsmotivation und den tatsächlich vorhandenen oder auch nur vorgestellten größeren Lernschwierigkeiten der älteren Arbeitnehmer offensichtlich entgegenwirkt.

Der Einfluß des Arbeitgebers auf die berufliche Fortbildung wirkt nicht nur dem Einfluß des Alters, sondern auch dem der allgemeinen Schulbildung und der Berufsausbildung entgegen (Tabelle 3). Der Anteil derjenigen, die auf Anregung des Arbeitgebers teilgenommen haben, ist bei Volksschülern mit 44,8 % am höchsten, bei Abiturienten mit 34,8 % am niedrigsten. Darüber hinaus zeigt sich, daß unabhängig vom Niveau der allgemeinen Schulbildung der Einfluß des Arbeit-

<sup>4)</sup> Vgl. Tab. 1 in Teil 1 dieses Aufsatzes, a. a. O., S. 8.

**Tabelle 3**

**Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach Ausbildungskombinationen und dem Anstoß zum Lehrgangsbesuch (in %)**

Ausbildungskombinationen	Anstoß zum Lehrgangsbesuch durch:				
	Arbeitgeber	eigene Initiative	keine Angabe	Summe	Zahl der Fälle
<b>Volksschule</b> bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, ohne abgeschlossene Lehre	50,5	44,1	5,4	100,0	1 079
<b>Volksschule</b> bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, mit abgeschlossener Lehre	46,1	49,0	4,9	100,0	6 023
<b>Volksschule</b> bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, Berufsfachschule o. ä.	36,4	54,2	9,4	100,0	1 558
Summe Volksschule	44,8	49,4	5,8	100,0	8 660
<b>Mittlere Reife</b> bzw. Abgang vor Abitur, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, ohne abgeschlossene Lehre	54,4	42,4	/	100,0	250
<b>Mittlere Reife</b> bzw. Abgang vor Abitur, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, mit abgeschlossener Lehre	36,9	58,1	5,0	100,0	1 218
<b>Mittlere Reife</b> bzw. Abgang vor Abitur, Berufsfachschule o. ä.	36,7	58,8	4,5	100,0	1 095
Summe Mittlere Reife	38,5	56,9	4,6	100,0	2 563
<b>Abitur</b> , ohne Lehre	(62,0)	(36,7)	/	100,0	79
<b>Abitur</b> , mit Lehre	(39,5)	(54,2)	/	100,0	96
<b>Abitur</b> , mit Berufsfachschule	36,1	59,4	/	100,0	155
<b>Abitur</b> , mit Pädagogischer Hochschule, Universität etc.	32,4	58,4	9,2	100,0	1 116
Summe Abitur	34,8	57,1	8,1	100,0	1 446
Sonstige	37,4	53,7	8,9	100,0	495
Summe	42,7	50,9	6,4	100,0	
Zahl der Fälle	5 561	6 826	777		13 164

gebers dann am wirksamsten ist, wenn der Arbeitnehmer keine abgeschlossene Berufsausbildung hat.

*Der Einfluß des Arbeitgebers wirkt also einer Bildungskumulation durch Weiterbildung entgegen, ohne daß dieser Einfluß stark genug wäre, die bestehenden Ungleichgewichte wesentlich abzuschwächen.*

Wie bei Arbeitnehmern mit niedrigem Ausbildungsniveau, ging auch bei un- bzw. angelernten Arbeitern der Anstoß zum Besuch des Lehrgangs in überdurchschnittlichem Ausmaß vom Arbeitgeber aus (Tabelle 4).

Es fällt auf, daß unter allen unselbständigen Erwerbspersonen die Angestellten mit einfacher Tätigkeit nur in ganz geringem Ausmaß auf Anregung des Arbeitgebers eine Fortbildungsveranstaltung besucht haben (37,4 %). Hier kann ein Zu-

sammenhang mit der Arbeitssituation dieser Angestellten vermutet werden. Für sie besteht vielleicht nur in geringerem Umfang die Möglichkeit — und im Vergleich zu den angebotenen Tätigkeiten auch Notwendigkeit —, sich beruflich höher zu qualifizieren.

Daß bei Beamten aller Ebenen der Anstoß zum Lehrgangsbesuch in überdurchschnittlich hohem Ausmaß vom Arbeitgeber ausging, dürfte in erster Linie darauf zurückzuführen sein, daß im Bereich des öffentlichen Dienstes in großem Umfang berufliche Fortbildungsveranstaltungen vom Arbeitgeber angeboten bzw. eingeplant werden. Insoweit als in vielen Behörden (und auch Betrieben) die Praxis besteht, Mitarbeiter *regelmäßig* in (teilweise betriebsinternen) Schulungskursen weiterzubilden, die berufliche Fortbildung in die betreffende Arbeitsrolle als erwartetes Verhalten also bereits integriert ist, werden die Teil-

**Tabelle 4**

**Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach der beruflichen Stellung 1965 und dem Anstoß zum Lehrgangsbesuch \*) (in %)**

Berufliche Stellung	Anstoß zum Lehrgangsbesuch durch:				Zahl der Fälle
	Arbeitgeber	eigene Initiative	keine Angabe	Summe	
Selbständiger Landwirt	/	47,0	50,0	100,0	236
Selbständiger Handwerker	6,3	51,2	42,5	100,0	426
Selbständiger Kaufmann oder Fabrikant	5,5	50,7	43,8	100,0	277
Sonstiger Selbständiger	6,6	49,6	43,8	100,0	343
Mithelfender im Familienbetrieb	9,9	75,8	14,3	100,0	275
Beamter im einfachen oder mittleren Dienst	63,0	36,5	0,5	100,0	1 065
Beamter im gehobenen oder höheren Dienst	51,3	48,0	/	100,0	948
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	37,4	60,6	2,0	100,0	657
Angestellter in mittlerer Stellung	43,7	54,9	1,4	100,0	2 258
Angestellter in gehobener oder leitender Stellung	43,3	54,2	2,5	100,0	1 553
Angestellter Meister	54,6	42,5	2,9	100,0	478
Un- bzw. angelernter Arbeiter	53,8	44,0	2,2	100,0	949
Facharbeiter	45,2	52,6	2,2	100,0	2 615
Vorarbeiter, Meister im Arbeiterverhältnis	54,5	43,0	2,5	100,0	430
Sonstige und keine Angaben	40,2	56,2	3,6	100,0	305
Summe	42,7	50,9	6,4	100,0	
Zahl der Fälle	817	5 476	6 522		12 815

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

nehmer auf die entsprechende Frage in der Regel geantwortet haben, daß der Anstoß zum Lehrgangsbesuch vom Arbeitgeber kam.

Inwieweit bei bestimmten Wirtschaftsgruppen und Betriebsgrößen des Beschäftigungsbetriebs ein Anstoß zur Lehrgangsteilnahme vom Arbeitgeber erfolgte, wird zusammen mit dem Einfluß dieser Faktoren auf die berufliche Fortbildung insgesamt im folgenden Abschnitt behandelt.

#### 6.1.2 Die betriebliche Situation

über den Einfluß des Arbeitgebers hinaus spielen auch weitere Aspekte der betrieblichen Situation eine Rolle im Hinblick auf die reale Chance der Arbeitnehmer sich fortzubilden. Denn in dem artikulierten Einfluß des Arbeitgebers bzw. Vorgesetzten drückt sich nur zum Teil dessen persönliche Einstellung zur Fortbildung aus, darüber hinaus kristallisieren sich darin eine Reihe von Einflußfaktoren, die aus der Struktur des Betriebes und aus den umfassenden Wirtschaftsstrukturen resultieren. So ist es z. B. in Großbetrieben leichter und auch üblicher, Mitarbeiter für Fortbildungszwecke freizustellen. Oft gehören Fortbildungsprogramme zum institu-

tionalisierten Bildungsangebot von Betrieben und Verbänden oder sind für die Mitarbeiter obligatorisch.

Tabelle 5b zeigt dementsprechend einen *Anstieg der Teilnehmerquoten mit zunehmender Betriebsgröße*. Allerdings sind die Unterschiede nicht so erheblich, wie man annehmen könnte.

Größere Unterschiede ergeben sich bei einer Aufgliederung nach der beruflichen Stellung der Beschäftigten<sup>5)</sup>. Zunächst ist festzustellen, daß in allen Beschäftigtengruppen mit Ausnahme der Beamten, die Teilnehmerquote in der Größenklasse „1000 und mehr Beschäftigte“ über dem jeweiligen Gruppendurchschnitt liegt. Jedoch sind die Abstände sehr unterschiedlich. Während im Durchschnitt aller Befragten die Differenz zwischen den Teilnehmerquoten in der untersten und obersten Betriebsgrößenklasse 5,3 Prozentpunkte beträgt, steigt diese in der Gruppe der angestellten Meister auf 11,9, in der Gruppe der Vorarbeiter und Meister im Arbeiterverhältnis auf 11,0 und in der Gruppe der Angestellten in gehobener und leitender Stellung auf 9,1 Prozentpunkte an. Dagegen beträgt die Differenz bei den an- und ungelerten Arbeitern nur 1,2 und bei den Facharbeitern 1,6 Prozentpunkte. Hier wird deutlich, daß die besseren Fortbildungschancen in Großbetrieben nicht für alle Beschäftigten, sondern vornehmlich für diejenigen mit Leitungsfunktionen gelten.

<sup>5)</sup> Da die berufliche Stellung der Befragten als Dimension der sozialen Schichtzugehörigkeit bereits in Teil 1 behandelt wurde und im folgenden Abschnitt unter dem Mobilitätsaspekt wieder aufgegriffen wird, soll sie hier lediglich im Zusammenhang mit den anderen betrieblichen Faktoren behandelt werden.

Tabelle 5

Männliche Erwerbspersonen, gegliedert nach der beruflichen Stellung 1965 und nach Betriebsgrößenklassen (a) und nach der Teilnahme an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten) (b) \*) (in %)

Berufliche Stellung	Betriebsgrößenklassen						Zahl der Fälle
	1—9 Beschäftigte	10—99 Beschäftigte	100—999 Beschäftigte	1000 und mehr Beschäftigte	keine Angabe	Summe	
<b>a) Männliche Erwerbspersonen insgesamt</b>							
Selbständiger Landwirt	19,8	/	/	/	/	5,2	3 470
Selbständiger Handwerker	12,1	1,4	0,1	/	/	3,7	2 423
Selbständiger Kaufmann oder Fabrikant	8,5	1,9	0,4	/	/	2,9	1 938
Sonstiger Selbständiger	9,2	0,4	0,1	0,1	/	2,6	1 734
Beamter im einfachen oder mittleren Dienst	1,5	6,1	7,9	2,5	/	4,7	3 143
Beamter im gehobenen oder höheren Dienst	1,9	5,2	3,7	1,5	/	3,3	2 175
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	2,1	4,2	4,8	4,2	/	3,8	2 517
Angestellter in mittlerer Stellung	4,7	10,9	12,5	13,3	7,7	10,1	6 701
Angestellter in gehobener oder leitender Stellung	2,9	7,4	8,1	7,5	/	6,4	4 255
Angestellter Meister	0,9	2,9	3,5	3,0	/	2,5	1 688
Un- bzw. angelernter Arbeiter	11,0	26,9	28,9	32,5	18,1	24,2	16 092
Facharbeiter	17,0	28,2	26,0	31,5	11,0	25,2	16 763
Vorarbeiter, Meister im Arbeiterverhältnis	1,5	3,4	3,7	3,7	/	3,0	1 991
Mithelfender im Familienbetrieb, Sonst. u. keine Angabe	6,9	1,1	0,3	0,2	46,5	2,4	1 574
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Zahl der Fälle	17 417	20 294	17 163	11 460	157		66 491
<b>b) Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten)**)</b>							
Selbständiger Landwirt	6,8	/	/	/	/	6,8	3 470
Selbständiger Handwerker	16,5	23,8	/	/	/	17,6	2 423
Selbständiger Kaufmann oder Fabrikant	13,3	15,7	(22,2)	/	/	14,3	1 938
Sonstiger Selbständiger	19,4	(28,1)	/	/	/	19,8	1 734
Beamter im einfachen oder mittleren Dienst	35,1	32,5	35,1	33,9	/	33,9	3 143
Beamter im gehobenen oder höheren Dienst	49,7	45,1	39,4	41,6	/	43,6	2 175
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	27,7	23,2	25,0	33,3	/	26,1	2 517
Angestellter in mittlerer Stellung	34,4	31,0	33,5	39,3	/	33,7	6 701
Angestellter in gehobener oder leitender Stellung	34,0	35,4	34,7	43,1	/	36,5	4 255
Angestellter Meister	27,3	25,4	25,3	39,2	/	28,3	1 688
Un- bzw. angelernter Arbeiter	6,0	5,6	5,6	7,2	/	5,9	16 092
Facharbeiter	16,5	16,3	14,4	18,1	/	15,6	16 763
Vorarbeiter, Meister im Arbeiterverhältnis	18,9	20,2	19,9	29,9	/	21,6	1 991
Mithelfender im Familienbetrieb, Sonst. u. keine Angabe	23,7	33,9	(50,0)	/	(23,6)	26,3	1 574
Summe	16,5	19,9	19,7	21,8	18,1	19,0	
Zahl der Fälle	17 417	20 294	17 163	11 460	157		66 491

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

\*\*\*) vgl. Fußnote 2



**Tabelle 6****Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach Betriebsgrößenklassen 1965 und dem Anstoß zum Lehrgangsbesuch \*) (in %)**

Betriebsgrößenklassen	Anstoß zum Lehrgangsbesuch durch:				
	Arbeitgeber	eigene Initiative	keine Angabe	Summe	Zahl der Fälle
1— 4 Beschäftigte	19,4	54,8	25,8	100,0	1 724
5— 9 Beschäftigte	35,1	51,8	13,1	100,0	1 153
10— 49 Beschäftigte	45,4	50,7	3,9	100,0	2 685
50— 99 Beschäftigte	49,2	48,4	2,4	100,0	1 358
100—499 Beschäftigte	46,5	51,6	1,9	100,0	2 510
500—999 Beschäftigte	50,6	48,0	1,4	100,0	865
1000 und mehr Beschäftigte	49,6	49,4	1,0	100,0	2 492
Keine Angabe	(35,7)	(64,3)	—	100,0	28
Summe	42,7	50,9	6,4	100,0	
Zahl der Fälle	5 476	6 522	817		12 815

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

**Tabelle 7****Nichtteilnehmer und Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach der Zugehörigkeit zu Wirtschaftsgruppen \*) (in %)**

Wirtschaftsgruppe	Männliche Erwerbspersonen insgesamt	Nichtteilnehmer	Teilnehmer	Teilnehmerquoten**)	Zahl der Fälle
Industrie	43,2	44,6	37,5	16,0	28 746
Handwerk	18,8	19,6	15,2	15,6	12 469
Weder Industrie noch Handwerk	37,8	35,6	47,1	24,0	25 142
Ohne Angabe	0,2	0,2	0,2	19,4	160
Summe	100,0	100,0	100,0	19,2	
Zahl der Fälle	66 491	53 676	12 815		66 491

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

\*\*) vgl. Fußnote 2

Offenbar keinen oder eher einen gegenläufigen Einfluß hat die Betriebsgröße auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bei den Beamten. Dies kann im Hinblick auf die besondere Struktur des öffentlichen Dienstes nicht überraschen.

Die Fortbildungschancen sind im allgemeinen — wenn auch nicht für alle Gruppen gleichermaßen — in Großbetrieben besser als in Kleinbetrieben. Dies zeigt sich auch daran, daß bei den Teilnehmern, die aus Großbetrieben kamen, der Anstoß zur Teilnahme häufiger vom Arbeitgeber ausging als bei jenen aus Mittel- oder Kleinbetrieben (Tabelle 6).

Eng im Zusammenhang mit der Betriebsgröße ist auch der Einfluß der Zugehörigkeit des Betriebes zu einer Wirtschaftsgruppe (Industrie, Handwerk etc.) auf die Teilnahme an beruflicher Fortbildung zu sehen.

Handwerksbetriebe sind in der Regel Kleinbetriebe und können sich daher nicht ohne weiteres eine Freistellung von Mitarbeitern für Fortbildungszwecke leisten.

So ist es nicht verwunderlich, daß nur 15,2 % der Teilnehmer 1965 in einem Handwerksbetrieb gearbeitet haben, gegenüber 19,6% der Nichtteilnehmer (Tabelle 7).

Auffällig ist, daß bei den Teilnehmern ein überdurchschnittlich hoher Anteil (47,1 %) weder in der Industrie noch im Handwerk, sondern in den übrigen Bereichen (öffentlicher Dienst, Handel etc.) gearbeitet hat. Diese Gruppe weist auch die höchste Teilnehmerquote auf. Hierbei muß jedoch berücksichtigt werden, daß in den nicht zu Industrie und Handwerk zählenden Bereichen die Beschäftigten durchschnittlich ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen und in der Regel als Angestellte oder Beamte tätig sind. Der nachge-

**Tabelle 8**

**Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach Wirtschaftsgruppen 1965 und dem Anstoß zum Lehrgangsbesuch \*) (in %)**

Wirtschaftsgruppe	Anstoß zum Lehrgangsbesuch durch:				
	Arbeitgeber	eigene Initiative	keine Angabe	Summe	Zahl der Fälle
Industrie	43,5	54,0	2,5	100,0	4 589
Handwerk	34,6	52,3	13,1	100,0	1 943
Weder Industrie noch Handwerk	44,7	47,8	7,4	100,0	6 034
Keine Angabe	(48,5)	(39,4)	/	100,0	33
Summe	42,7	50,9	6,4	100,0	
Zahl der Fälle	5 476	6 522	817		12 815

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

wiesene Einfluß des Ausbildungsniveaus und der beruflichen Stellung auf die Teilnahme an beruflicher Fortbildung<sup>6)</sup> wirkt sich hier mit großer Wahrscheinlichkeit über die Wirtschaftsgruppenzugehörigkeit aus.

Die Schwierigkeit der Handwerksbetriebe, Mitarbeiter für Fortbildungszwecke freizustellen, kommt auch in Tabelle 8 zum Ausdruck. Von den Teilnehmern, die in Handwerksbetrieben arbeiteten, gaben nur 36,4 % an, auf Anstoß des Arbeitgebers den Fortbildungslehrgang besucht zu haben, gegenüber 44,7 % der Teilnehmer aus den übrigen Bereichen.

Die Ausführungen zur betrieblichen Situation haben einen eindeutigen Einfluß auf die Chancen der Arbeitnehmer sich fortzubilden erkennen lassen. Die sich in den betrieblichen Einflußfaktoren niederschlagenden „gesellschaftlichen Bedingungen“ weisen den „Privilegierten“ in gehobener beruflicher Stellung und mit gehobenem Ausbildungsniveau größere Fortbildungschancen zu als denen, die von der Erstausbildung her „Bildungsdefizite“ aufweisen. Der Einfluß der Arbeitgeber wirkt dieser Polarisierungstendenz entgegen, ohne sie wesentlich abschwächen zu können.

## 6.2 Die Situation am Arbeitsplatz vor der Teilnahme

Zu der Frage, wie sich die konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz auf die Weiterbildungsbereitschaft und auf die Teilnahme an beruflicher Fortbildung auswirken, gibt es noch kein empirisches Material. Da diese Zusammenhänge weder empirisch noch theoretisch geklärt sind, können

<sup>6)</sup> Vgl. Tabellen 9 und 12 in Teil 1 dieses Aufsatzes, a. a. O., S. 12 ff.

<sup>7)</sup> Vgl. Gottwald, Karen; Brinkmann, Christian 1971, S. 76; auch die bereits zitierte IAB-Untersuchung zur Erfolgskontrolle beruflicher Fortbildung hat dies ergeben (vgl. Teil 1, Fußnote 6, S. 2).

<sup>8)</sup> Vgl. hierzu u. a. Kern, Horst; Schumann, Michael 1970, S. 184.

<sup>9)</sup> Vgl. Teil I. Tabelle 12.

aus der vorhandenen Literatur nur vage Anhaltspunkte für die Formulierung von Thesen gewonnen werden.

Aus Untersuchungen zum Weiterbildungsverhalten ist bekannt, daß *an der Spitze der von den Teilnehmern angegebenen Gründe für die Teilnahme an beruflicher Fortbildung Motive zum beruflichen und sozialen Aufstieg sowie zur Erhaltung und Anpassung des Qualifikationsstandes an den wirtschaftlichen und technischen Wandel stehen*<sup>7)</sup>.

Weiterhin ist z. B. bekannt, daß insbesondere unqualifizierte Arbeiter bzw. Arbeitskräfte, die repetitive Teilarbeit verrichten und in einer restriktiven Arbeitssituation stehen, keine Chancen zu einer Veränderung der eigenen Arbeitssituation sehen und demzufolge die individuellen und kollektiven Aufstiegschancen gering einschätzen: Sie sind daher weniger leistungs- und aufstiegsmotiviert als andere Bevölkerungsgruppen. Umgekehrt ist eine verantwortungsvolle, dispositive und selbständige berufliche Tätigkeit eher dazu geeignet, den einzelnen zu Leistung und beruflichem Aufstieg zu motivieren<sup>8)</sup>.

Im Hinblick auf die Weiterbildungsbereitschaft läßt sich daraus die These ableiten, daß Berufstätige, denen aus ihrer Arbeitssituation heraus wenig Anreiz zu Leistung und beruflichem Aufstieg erwächst, weniger motiviert sind sich fortzubilden als Berufstätige, die eine reale Aufstiegsperspektive haben. Die geringe Teilnehmerquote der an- und ungelerten Arbeiter im Vergleich zu allen anderen Gruppen, insbesondere den qualifizierten Arbeitern und Angestellten, kann als ein erster Beleg für diese Hypothese gelten<sup>9)</sup>.

Zur weiteren Überprüfung dieser Zusammenhänge stehen im Rahmen der vorliegenden Untersuchung außer der beruflichen Stellung der Befragten Angaben zum Tätigkeitsbereich (Her-

Stellung — Nichtherstellung) und zur Mechanisierungsgradstufe<sup>10)</sup>) sowie zur Fließbandtätigkeit zur Verfügung.

Vom Tätigkeitsbereich scheint, wie aus Tabelle 17 entnommen werden kann, ein erheblicher Einfluß auf die Bereitschaft zur Fortbildung auszugehen. 46,7% der Nichtteilnehmer im Vergleich zu nur 25,5 % der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung waren 1965 (d. h. vor der Teilnahme) im Bereich der Herstellung tätig. Die durchschnittlichen Teilnehmerquoten der im Herstellungsbereich Tätigen liegen deutlich unter der durchschnittlichen Teilnehmerquote aller Befragten (Tabelle 9). Diese Ergebnisse deuten an, daß *in den Arbeitssituationen innerhalb der Herstel-*

<sup>10)</sup> Die entsprechenden Fragen wurden für den Arbeitsplatz im Jahre 1965 an den befragten Arbeitnehmer gerichtet. Sie lauteten: „Wird in diesem Betrieb etwas hergestellt? — Unter ‚Herstellen‘ verstehen wir neben dem Be- und Verarbeiten von Produkten (Rohstoffen und Halbfertigfabrikaten) auch das Züchten von Pflanzen und Tieren, das Gewinnen von Rohstoffen und Energie, das Bauen, Montieren sowie das Erstausschaffen von Anlagen und Bauten. Wird also in diesem Betrieb in diesem Sinne etwas hergestellt?“

(wenn ja):

„Auch in Betrieben, in denen etwas hergestellt wird, gibt es viele Mitarbeiter, die nicht direkt in der Herstellung tätig sind, sondern die z. B. ausschließlich Maschinen reparieren, die Produktion vorbereiten oder in der Verwaltung (z. B. Lagerhaltung, Konstruktion, Buchhaltung, Einkauf) arbeiten. Sind Sie überwiegend in der Herstellung tätig oder arbeiten Sie nicht unmittelbar in der Herstellung?“

Der Mechanisierungsgrad der Tätigkeit wurde an Hand einer vorgegebenen Liste ermittelt, die 5 Stufen der Mechanisierung aufzeigte, an Hand derer der Befragte die Art der Tätigkeit an seinem Arbeitsplatz einstufen sollte. Die Stufen waren wie folgt definiert:

Gruppe 1:

überwiegend Handarbeit ohne Werkzeuge oder mit einfachen Werkzeugen oder mit Geräten, die mit Menschenkraft angetrieben werden.

Gruppe 2:

überwiegend Arbeit mit angetriebenen Werkzeugen und Geräten, die mit Fremdantrieb laufen, aber von Hand geführt werden.

Gruppe 3:

überwiegend Arbeit an Maschinen und Geräten, bei denen Einstellung, Bedienung und Steuerung von Menschen ausgeführt werden, die eigentliche Arbeit jedoch allein durch die Maschine erfolgt. Gruppe 4:

überwiegend Tätigkeit an Maschinen oder maschinellen Anlagen, die einen fest vorgegebenen Arbeitsgang selbsttätig ohne weitere menschliche Hilfe ausführen, bei denen also Bedienung und Steuerung zum Teil auf die Maschine übergegangen sind (Halbautomat).

Gruppe 5:

überwiegend Tätigkeit an Maschinen oder maschinellen Anlagen, die sich mit Hilfe von Lochbändern, Lochstreifen oder Lochkarten etc. selbst einstellen und selbst korrigieren oder die durch einen angeschlossenen Computer gesteuert werden (Automat).

Zur Problematik der Kategorisierung von Mechanisierungsgraden vgl. Ulrich, Erhard, 1968, S. 28 ff.

<sup>11)</sup> Vergleiche bei Beamten und bei Angestellten mit einfacher Tätigkeit sind wegen der geringen Zahl derjenigen, die in der Herstellung tätig sind, nicht möglich. Die zum allgemeinen Ergebnis gegenläufige Tendenz bei den Angestellten in gehobener und leitender Stellung ist im Hinblick darauf, daß in beiden Tätigkeitsbereichen extrem hohe Teilnehmerquoten zu verzeichnen sind, unerheblich; außerdem ist auch die geringe Zahl der unmittelbar in der Herstellung tätigen gehobenen und leitenden Angestellten (0,5 %) zu beachten.

<sup>12)</sup> Vgl. hierzu die Ergebnisse bei Kern, Horst; Schumann, Michael, 1970, S. 134 ff.

*lung entschieden mehr Weiterbildungshemmnisse angelegt sind als in den Arbeitsbereichen, die nicht unmittelbar zur Herstellung gehören.*

Hierbei muß beachtet werden, daß der überwiegende Teil der in der Herstellung Beschäftigten (69,2 %) als Arbeiter tätig ist, die insgesamt nur in geringem Umfang an beruflicher Fortbildung teilnehmen. Die berufliche Stellung der Beschäftigten erklärt jedoch die unterschiedlichen Teilnehmerquoten nicht ganz. Schaltet man diesen Einfluß aus, d. h. vergleicht man die Teilnehmerquoten derjenigen in gleicher beruflicher Stellung, so ergeben sich bei den meisten Beschäftigten, die nicht unmittelbar in der Herstellung tätig sind, immer noch höhere Teilnehmerquoten als bei den Beschäftigten im Herstellungsbereich<sup>11)</sup>). Insgesamt kann also ein über den Einfluß der beruflichen Stellung hinausgehender Einfluß des Tätigkeitsbereiches auf die Teilnahme an beruflicher Fortbildung festgestellt werden.

Die Untergliederung nach Tätigkeitsbereichen ergab wichtige Anhaltspunkte für den Einfluß der Arbeitssituation auf das Fortbildungsverhalten. Die Arbeitsplätze sind allerdings auch innerhalb der Tätigkeitsbereiche noch recht unterschiedlich. Aus Untersuchungen über industrielle Arbeit ist bekannt, daß auch beim heutigen Stand der technischen Entwicklung die Arbeitsplätze von Produktionsarbeitern nach Qualifikationsanforderungen, Monotonie, Repetition, Selbständigkeit, Verantwortung, physischen und psychischen Belastungen und sozialen Kontaktchancen sehr unterschiedlich strukturiert sind. Dies trifft selbst dort zu, wo es sich um teil- und vollautomatisierte Produktionsabläufe handelt, d. h. auch innerhalb einer Mechanisierungsgradstufe bestehen die verschiedensten Arbeitsfunktionen nebeneinander, von der repetitiven Teilarbeit über traditionelle Steuerungs- und Bedienungsfunktionen bis hin zu hochqualifizierten Meßwertentätigkeiten<sup>12)</sup>.

Wenn also die konkreten Arbeitsbedingungen nicht aus der Angabe des Mechanisierungsgrades der Tätigkeit hervorgehen, dann ist zu vermuten, daß die Stufen der Mechanisierung, wie sie in dieser Untersuchung erhoben wurden, kaum Aufschlüsse über das Fortbildungsverhalten der in der Produktion tätigen männlichen Erwerbspersonen geben werden.

So zeigen denn auch die Teilnehmerquoten in den einzelnen Mechanisierungsgraden (Summenzeile in Tabelle 10b) nur einen schwachen Zusammenhang zwischen Mechanisierungsgrad und Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Lediglich in einem Fall (bei den an Automaten Beschäftigten) ergibt sich — bei einem Signifikanzniveau von  $2s = 0,95$  — eine signifikant höhere Teilnehmerquote (19,1 %).

Tabelle 9

Männliche Erwerbspersonen, gegliedert nach der beruflichen Stellung 1965 und dem Tätigkeitsbereich 1965 (a) und nach der Teilnahme an beruflicher Fortbildung (b) \*) (in %)

Berufliche Stellung	Männliche Erwerbspersonen insgesamt	Männliche Erwerbspersonen		Zahl der Fälle
		die in Herstellung tätig waren	die nicht in Herstellung tätig waren	
<b>a) Männliche Erwerbspersonen insgesamt</b>				
Selbständiger Landwirt	5,2	11,8	0,3	3 470
Selbständiger Handwerker	3,7	5,7	2,1	2 423
Selbständiger Kaufmann oder Fabrikant	2,9	0,5	4,8	1 938
Sonstiger Selbständiger	2,7	0,7	4,1	1 734
Mithelfender im Familienbetrieb	2,0	3,1	1,1	1 291
Beamter im einfachen oder mittleren Dienst	4,7	0,1	8,2	3 143
Beamter im gehobenen oder höheren Dienst	3,3	0,1	5,7	2 175
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	3,8	0,3	6,4	2 517
Angestellter in mittlerer Stellung	10,1	1,1	16,8	6 701
Angestellter in gehobener oder leitender Stellung	6,4	0,5	10,9	4 255
Angestellter Meister	2,5	2,4	2,6	1 688
Un- bzw. angelernter Arbeiter	24,2	31,4	18,7	16 092
Facharbeiter	25,2	37,8	15,7	16 763
Vorarbeiter, Meister im Arbeiterverhältnis	2,9	4,3	2,0	1 991
Sonstige und keine Angaben	0,5	0,2	0,6	310
Summe	100,0	100,0	100,0	
Zahl der Fälle	66 491	28 609	37 882	66 491
<b>b) Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten)**)</b>				
Selbständiger Landwirt	6,8	6,6	14,0	3 470
Selbständiger Handwerker	17,6	15,3	22,2	2 423
Selbständiger Kaufmann oder Fabrikant	14,3	10,1	14,3	1 938
Sonstiger Selbständiger	19,8	13,1	20,9	1 734
Mithelfender im Familienbetrieb	21,3	24,5	21,1	1 291
Beamter im einfachen oder mittleren Dienst	33,9	/	34,0	3 143
Beamter im gehobenen oder höheren Dienst	43,6	/	43,9	2 175
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	26,1	(28,7)	26,3	2 517
Angestellter in mittlerer Stellung	33,7	28,5	34,4	6 701
Angestellter in gehobener oder leitender Stellung	36,5	41,4	36,4	4 255
Angestellter Meister	28,3	25,2	30,7	1 688
Un- bzw. angelernter Arbeiter	5,9	5,0	7,3	16 092
Facharbeiter	15,6	13,9	20,5	16 763
Vorarbeiter, Meister im Arbeiterverhältnis	21,6	20,7	24,0	1 991
Sonstige und keine Angaben	36,1	(37,5)	35,8	310
Summe	19,2	11,6	25,1	
Zahl der Fälle	66 491	28 609	37 882	66 491

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

\*\*\*) vgl. Fußnote 2

Tabelle 10

Männliche Erwerbspersonen, die 1965 in der Herstellung tätig waren, gegliedert nach dem Mechanisierungsgrad der Tätigkeit 1965 und danach, ob sie am Fließband beschäftigt waren (a) und nach der Teilnahme an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten) (b \*) (in %)

Beschäftigung am Fließband	Mechanisierungsgrad der Tätigkeit						Zahl der Fälle
	Handarbeit	Angetriebene Werkzeuge und Geräte	Bedienen, Einrichten, Steuern von Maschinen und Geräten	Halb-automat	Voll-automat	Summe	
<b>a) Männliche Erwerbspersonen insgesamt</b>							
Fließband	2,5	2,9	2,2	5,7	5,3	2,7	766
Nichtfließband	97,0	96,7	97,2	92,9	90,5	96,7	27 670
Keine Angabe	0,5	0,4	0,6	1,4	/	0,6	167
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Zahl der Fälle	12 074	6 522	8 268	1 557	188		28 603
<b>b) Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten)**</b>							
Fließband	8,0	6,9	11,1	(12,4)	/	9,2	766
Nichtfließband	10,6	13,0	11,4	13,7	18,1	11,6	27 670
Keine Angabe	(11,5)	/	(7,7)	/	/	14,9	167
Summe	10,6	12,8	11,4	13,9	19,1	11,6	
Zahl der Fälle	12 074	6 522	8 268	1 557	188		28 603

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

\*\*\*) vgl. Fußnote 2

Diese höhere Teilnehmerquote in höheren Automationsstufen könnte auf mehrere Ursachen zurückzuführen sein:

1. Mit dem Einsatz automatisierter Produktionsanlagen bzw. mit der Umsetzung von Arbeitskräften auf solche Anlagen ist in der Regel eine Einweisung oder Schulung verbunden.
2. Mit zunehmender Automation gehen die zu verrichtenden repetitiven Teilarbeiten anteilmäßig zurück, dagegen wird zunehmend qualifiziertes Bedienungspersonal erforderlich, bei dem aufgrund von Ausbildung und beruflicher Stellung höhere Teilnehmerquoten zu erwarten sind.

These 1 läßt sich anhand des vorliegenden Materials nicht überprüfen; These 2 kann mit Hilfe der Angaben zur Fließbandtätigkeit (als Indikator für repetitive Teilarbeit) und zur beruflichen Stellung untersucht werden.

Wie Tabelle 10b zeigt, trifft zwar zu, daß bei repetitiver Teilarbeit die Teilnahme an beruflicher Fortbildung zurückgeht (der Unterschied von 9,2% zu 11,6% ist bei einem Signifikanzniveau von  $2s = 0,95$  gesichert). Die Annahme in These 2, daß bei zunehmender Mechanisierung die repetitiven Teilarbeiten tendenziell abnehmen, trifft

jedoch nicht zu. Tabelle 10a zeigt, daß der Anteil der Fließbandarbeiten in den höheren Mechanisierungsstufen zunimmt. Die höhere Teilnehmerquote der Beschäftigten an Automaten ist somit nicht durch weniger Fließbandtätigkeiten zu erklären. Auch die in These 2 enthaltene Annahme, daß automatisierte Produktionsanlagen in größerem Umfang qualifiziertes Personal erfordern, wodurch die höhere Teilnehmerquote zu erklären wäre, läßt sich nicht uneingeschränkt nachweisen. Tabelle 11a zeigt, daß mit ansteigendem Mechanisierungsgrad sowohl der Anteil der un- und angelernten Arbeiter als auch der Anteil der angestellten Meister und Vorarbeiter zunimmt, während der Anteil der Facharbeiter zurückgeht.

Das bedeutet, daß in den voll- und teilautomatisierten Produktionsabläufen eine gewisse Polarisierung der Arbeitskräfte hinsichtlich Qualifikationsniveau und beruflicher Stellung erfolgt.

Würde These 2 zutreffen, so dürfte bei den qualifizierten Arbeitern, Vorarbeitern und Meistern wie auch bei den un- bzw. angelernten Arbeitern, jeweils für sich betrachtet, kein Anstieg der Teilnehmerquoten mit zunehmender Mechanisierung zu erkennen sein.

Tabelle 11

Männliche Erwerbspersonen, die 1965 in der Herstellung tätig waren, gegliedert nach der beruflichen Stellung 1965 und dem Mechanisierungsgrad der Tätigkeit 1965 (a) und nach der Teilnahme an beruflicher Fortbildung (b) \*) (in %)

Berufliche Stellung	Mechanisierungsgrad der Tätigkeit						Summe	Zahl der Fälle
	Handarbeit	Angetriebene Werkzeuge und Geräte	Bedienen, Einrichten, Steuern von Maschinen und Geräten	Halb-automat	Voll-automat			
<b>a) Männliche Erwerbspersonen, die in der Herstellung tätig sind</b>								
Selbständiger Landwirt	4,1	15,5	22,4	0,5	—	11,8	3 370	
Selbständiger Handwerker	6,8	7,6	3,6	1,4	/	5,7	1 639	
Selbständiger Kaufmann oder Fabrikant	0,3	0,4	0,6	1,2	/	0,5	129	
Sonstiger Selbständiger	0,9	0,6	0,3	0,7	/	0,7	191	
Mithelfender im Familienbetrieb	1,8	4,0	4,6	1,2	—	3,1	883	
Beamter im einfachen oder mittleren Dienst	0,2	/	/	/	/	0,1	34	
Beamter im gehobenen oder höheren Dienst	0,1	/	/	—	—	0,1	14	
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	0,4	0,3	/	0,9	2,2	0,3	94	
Angestellter in mittlerer Stellung	1,1	0,7	1,2	1,9	3,2	1,1	313	
Angestellter in gehobener oder leitender Stellung	0,5	0,3	0,4	1,8	2,1	0,5	140	
Angestellter Meister	2,1	1,4	2,8	6,4	12,3	2,4	690	
Un- bzw. angelernter Arbeiter	30,9	26,3	33,2	45,9	46,8	31,4	8 989	
Facharbeiter	45,8	38,8	26,8	31,1	25,0	37,8	10 811	
Vorarbeiter, Meister im Arbeiterverhältnis	4,7	3,8	3,7	6,8	5,3	4,3	1 242	
Sonstige und keine Angaben	0,3	0,2	0,2	/	/	0,2	64	
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
Zahl der Fälle	12 074	6 522	8 268	1 557	188		28 603	
<b>b) Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten)**)</b>								
Selbständiger Landwirt	2,2	4,5	8,9	/	—	6,6	3 370	
Selbständiger Handwerker	13,5	18,2	15,2	/	/	16,3	1 639	
Selbständiger Kaufmann oder Fabrikant	/	/	/	/	/	10,1	129	
Sonstiger Selbständiger	9,7	/	/	/	/	13,1	191	
Mithelfender im Familienbetrieb	21,6	24,1	27,3	/	—	24,5	883	
Beamter im einfachen oder mittleren Dienst	/	/	/	/	/	/	34	
Beamter im gehobenen oder höheren Dienst	/	/	/	—	—	/	14	
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	/	/	/	/	/	(28,7)	94	
Angestellter in mittlerer Stellung	13,9	/	(38,4)	/	/	28,5	313	
Angestellter in gehobener oder leitender Stellung	(39,3)	/	/	/	/	41,4	140	
Angestellter Meister	23,4	31,2	23,4	29,3	/	25,2	690	
Un- bzw. angelernter Arbeiter	3,6	7,2	5,2	6,2	8,0	5,0	8 989	
Facharbeiter	12,7	15,3	14,0	18,8	/	13,9	10 811	
Vorarbeiter, Meister im Arbeiterverhältnis	21,4	20,5	18,9	18,9	/	20,7	1 242	
Sonstige und keine Angaben	/	/	/	/	/	(37,5)	64	
Summe	10,6	12,9	11,5	13,9	19,2	11,6		
Zahl der Fälle	12 074	6 522	8 268	1 557	188		28 603	

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

\*\*) vgl. Fußnote 2

Tabelle 11b zeigt, daß dies nicht der Fall ist, sondern daß bei allen Gruppen (mit Ausnahme der Vorarbeiter) mit zunehmender Automatisierung ein Anstieg der Teilnehmerquoten erfolgt. *Der in einem Fall (bei den Beschäftigten an Automaten) nachgewiesene Zusammenhang zwischen Mechanisierungsgrad und Teilnahme an beruflicher Fortbildung läßt sich somit weder mit der Abnahme repetitiver Teilarbeit noch mit der Zunahme qualifizierten Personals erklären.* Andere Faktoren der Arbeitssituation, die in dieser Untersuchung nicht erhoben wurden, müßten zur Erläuterung dieses Zusammenhanges herangezogen werden.

### 6.3 Der Tätigkeitsschwerpunkt („Funktionen“) vor der Teilnahme

Im folgenden soll der Versuch unternommen werden, einen weiteren berufsbezogenen Faktor in seinem Einfluß auf das Fortbildungsverhalten zu analysieren: die „Funktionen“, die die Erwerbstätigen im Rahmen ihrer Berufstätigkeit wahrnehmen. Auch dies ist ein Aspekt der Berufs- und Arbeitsrolle, der auf die Motivationslage des einzelnen wirken und das Fortbildungsverhalten beeinflussen kann.

Zuvor müssen jedoch einige Erläuterungen zu Bedeutung und Aussagefähigkeit des Merkmals „Funktion“ folgen.

In allen bisherigen Großerhebungen der amtli-

sehen Untersuchungen wird die Berufsangabe mit Hilfe der amtlichen Klassifizierung der Berufe erhoben<sup>13)</sup>. Mit den zunehmenden Veränderungen der einzelnen Berufstätigkeiten wie der gesamten Berufsstruktur werden die so erhobenen Berufsangaben aber immer weniger aussagefähig, da die inhaltlichen Veränderungen der einzelnen Klassifikationseinheiten nicht bekannt werden. Welche Tätigkeiten in einem Beruf wirklich ausgeübt werden, darüber sagt diese amtliche Klassifizierung häufig nur wenig aus.

Daher werden seit einiger Zeit Forderungen erhoben, entweder eine neue Systematik der Berufe zu erstellen oder die bestehende durch die Erhebung von Zusatzmerkmalen aussagefähiger zu gestalten<sup>14)</sup>.

Das Merkmal „Funktion“ stellt ein solches Zusatzmerkmal dar, mit dem man zu erfragen versucht, welche Tätigkeiten der Berufstätige tatsächlich ausübt. Wesentlich für dieses Merkmal ist, daß es einerseits unabhängig vom Ausbildungsniveau und der beruflichen Stellung der Berufstätigen, andererseits auch unabhängig von Werkstoffen und technischen Verfahrensweisen definiert ist.

Ziel solcher Erhebungen ist es, herauszufinden, in welchen Berufstätigkeiten von der Funktion her gleichartige Tätigkeiten vorkommen, die traditionell als völlig verschiedenartig gelten und nach der Klassifizierung der Berufe ganz unterschiedlichen Berufsbereichen zugeordnet werden.

Ein solcher Versuch, Tätigkeitsmerkmale zu erheben, ist im Rahmen des Mikrozensus 1969 durchgeführt worden<sup>15)</sup>. Auch in dieser Berufsverlaufsuntersuchung wurden Tätigkeitsmerkmale erhoben, da sie für die Analyse beruflicher Mobilität von großer Bedeutung sein können.

An dieser Stelle interessiert die Funktion jedoch nur im Zusammenhang mit beruflicher Fortbildung. Die folgenden Ausführungen sind als ein Versuch anzusehen, die „Funktion“ als Einflußfaktor auf die Weiterbildungsmotivation und die Teilnahme an beruflicher Fortbildung zu analysieren. Da unseres Wissens weder theoretische Überlegungen noch empirische Ergebnisse vorliegen, können im Rahmen dieses Aufsatzes lediglich die empirischen Ergebnisse dargestellt werden. Eine Interpretation ist nur unter großen Vorbehalten möglich.

Die vorliegende Erhebung erfaßte Tätigkeitsmerkmale nur bei den Beschäftigten außerhalb des Herstellungsbereiches. Hierzu wurde dem Befragten — ähnlich wie für den Mechanisierungsgrad — eine Liste vorgelegt, die eine Anzahl von Tätigkeitsmerkmalen — zu 11 Gruppen zusammengefaßt — enthielt, an Hand derer die Tätigkeit im Jahre 1965, d. h. vor der Teilnahme, eingestuft werden sollte<sup>16)</sup>.

<sup>13)</sup> Zur amtlichen Klassifizierung der Berufe vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 1961.

<sup>14)</sup> Vgl. hierzu Lutz, Burkhardt.

<sup>15)</sup> Tätigkeitsmerkmale der Erwerbstätigen-Ergebnisse der Mikrozensuszusatzbefragung Juli 1969, in: Wirtschaft und Statistik Heft 9, 1971.

<sup>16)</sup> Tätigkeitsgruppen:

Gruppe 1:	Ausbessern
Befördern	Reinigen
Transportieren	Bügeln
Versenden	Umfärben
Fahrzeug führen	Heizen
Sortieren	
Packen	Gruppe 5:
Material bereitstellen	Sichern
	Schützen
Gruppe 2:	Überwachen
Verkaufen	Warnen
Einkaufen	Verhüten
Werben	Recht sprechen
Versteigern	Beurkunden
Vermieten	Nach Verwaltungsvorschriften entscheiden
Verleihen	
Vermitteln	Gruppe 6:
Taxieren	Darstellen
Finanzieren	Unterhalten
Gruppe 3:	Spielen
Buchhalten	Gestalten
Stenographieren	Vorführen
Maschine schreiben	Dekorieren
Registrieren	
Unterlagen kontrollieren	Gruppe 7:
Kopieren	Lehren
Kassieren	Informieren
Abrechnen	Begutachten
Bescheinigen	Erziehen
Gruppe 4:	Beraten
Reparieren	Betreuen
Instand halten	Interessen vertreten

(Fortsetzung S. 110)

Tabelle 12

**Männliche Erwerbspersonen, die 1965 nicht in der Herstellung tätig waren, gegliedert nach Ausbildungskombinationen und Tätigkeitsmerkmalen 1965 (a) und nach der Teilnahme an beruflicher Fortbildung (b) \*)**

Ausbildungskombinationen	Befördern etc. (Gruppe 1)	Verkaufen etc. (Gruppe 2)	Buchhalten etc. (Gruppe 3)
	<b>a) Männliche Erwerbspersonen, die 1965 nicht in der Herstellung tätig waren</b>		
Volksschule bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, ohne abgeschlossene Lehre	44,0	9,4	11,3
Volksschule bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, mit abgeschlossener Lehre	45,0	46,9	45,1
Volksschule bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, Berufsfachschule o. ä.	4,6	7,5	7,3
Summe Volksschule	93,6	63,8	63,7
Mittlere Reife bzw. Abgang vor Abitur, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, ohne abgeschlossene Lehre	0,7	2,1	5,0
Mittlere Reife bzw. Abgang vor Abitur, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, mit abgeschlossener Lehre	1,5	17,7	19,6
Mittlere Reife bzw. Abgang vor Abitur, Berufsfachschule o. ä.	0,8	6,2	4,9
Summe Mittlere Reife	3,0	26,0	29,5
Abitur, ohne Lehre	/	1,0	1,2
Abitur, mit Lehre	/	2,1	1,6
Abitur, mit Berufsfachschule	/	1,2	0,3
Abitur, mit Pädagogischer Hochschule, Universität etc.	0,2	2,5	1,0
Summe Abitur	0,4	6,8	4,1
Sonstige	3,0	3,4	2,7
Summe	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle	7 787	5 397	3 500
<b>b) Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten)**)</b>			
Volksschule bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, ohne abgeschlossene Lehre	7,1	11,6	18,6
Volksschule bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, mit abgeschlossener Lehre	13,1	23,7	25,8
Volksschule bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, Berufsfachschule o. ä.	21,1	29,2	28,8
Summe Volksschule	10,7	22,6	24,8
Mittlere Reife bzw. Abgang vor Abitur, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, ohne abgeschlossene Lehre	(24,1)	22,8	37,3
Mittlere Reife bzw. Abgang vor Abitur, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, mit abgeschlossener Lehre	19,5	32,7	33,5
Mittlere Reife bzw. Abgang vor Abitur, Berufsfachschule o. ä.	(35,5)	36,4	42,4
Summe Mittlere Reife	24,7	32,8	35,7
Abitur, ohne Lehre	/	(13,0)	/
Abitur, mit Lehre	—	28,8	(33,9)
Abitur, mit Berufsfachschule	—	(31,3)	/
Abitur, mit Pädagogischer Hochschule, Universität etc.	/	30,7	/
Summe Abitur	/	27,6	35,7
Sonstige	6,8	19,4	(22,2)
Summe	11,0	25,5	28,4
Zahl der Fälle	7 787	5 397	3 500

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

\*\*) Vgl. Fußnote 2

\*\*\*) Zur Definition der Gruppen vgl. Fußnote 16



Tätigkeitsmerkmale (Gruppen)***)										
apariieren c. Gruppe 4)	Sichern etc. (Gruppe 5)	Darstellen etc. (Gruppe 6)	Lehren etc. (Gruppe 7)	Pflegen etc. (Gruppe 8)	Entwerfen etc. (Gruppe 9)	Forschen etc. (Gruppe 10)	Leiten etc. (Gruppe 11)	keine Angabe	Summe	Zahl der Fälle
15,7	15,6	7,8	2,9	13,4	1,4	8,8	3,6	24,8	17,6	6 822
71,5	38,2	42,7	16,4	41,8	26,8	37,8	30,1	52,5	45,2	17 581
6,2	10,4	16,0	7,9	12,6	28,9	13,3	14,0	6,3	9,0	3 506
93,4	64,2	66,5	27,2	67,8	57,1	59,9	47,7	83,6	71,8	27 909
/	5,3	/	1,3	/	/	0,9	2,5	1,6	1,8	710
2,1	7,6	3,8	6,6	2,8	5,2	4,2	13,3	4,4	7,9	3 076
1,4	7,9	10,0	6,8	3,2	22,3	11,2	13,5	3,6	5,9	2 289
3,6	20,8	15,4	14,7	6,8	27,9	16,3	29,3	9,6	15,6	6 075
	2,0	/	1,5	—	/	/	1,6	/	0,7	283
/	0,7	/	1,5	—	0,5	/	2,3	/	0,9	344
/	1,9	/	1,6	/	2,9	1,4	3,4	/	1,0	398
/	6,1	7,6	43,8	20,8	7,6	17,5	12,2	2,9	6,3	2 447
0,3	10,7	10,0	48,3	21,2	11,3	19,8	19,5	4,1	8,9	3 472
2,7	4,3	8,1	9,8	4,2	3,7	4,0	3,5	2,7	3,7	1 414
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
6 487	3 217	367	2 061	1 147	1 943	1 271	3 873	1 820		38 870
8,9	16,5	—	(20,0)	5,8	/	13,4	19,1	5,3	9,4	6 822
22,0	29,0	24,7	39,6	17,9	30,3	23,5	28,7	13,9	21,9	17 581
36,0	34,9	(13,6)	47,8	35,2	36,8	38,2	37,4	26,1	33,3	3 506
20,8	26,9	19,1	39,9	18,7	33,6	25,3	30,5	12,3	20,3	27 909
—	37,8	/	/	/	/	/	(33,0)	/	32,3	710
40,2	35,0	/	44,5	/	43,6	(39,6)	33,1	(31,3)	33,6	3 076
(40,2)	49,4	/	54,6	/	36,5	42,0	40,3	(40,0)	40,9	2 289
38,8	41,2	(26,3)	49,3	(26,9)	37,6	40,9	36,4	33,1	36,2	6 075
—	(39,4)	—	/	—	/	—	(26,6)	/	29,2	283
—	/	/	/	—	/	/	(31,5)	/	29,3	344
/	(40,0)	—	/	/	(29,8)	/	37,9	/	37,3	398
/	38,8	/	48,7	51,9	35,6	45,7	35,2	(28,3)	42,3	2 447
/	38,2	/	48,2	52,5	32,6	45,2	34,5	(25,3)	39,4	3 472
22,2	35,7	/	40,9	/	(25,0)	(45,1)	26,9	(14,0)	24,6	1 414
21,5	31,5	20,0	45,4	26,7	34,3	32,6	32,9	14,9	24,6	
6 487	3 217	367	2 061	1 147	1 943	1 271	3 873	1 820		38 870

Die elf Tätigkeitsgruppen stellen ein Kategorienschema dar, in dem jeweils eine Anzahl von in der Funktion als gleichartig erachteten Tätigkeiten zu einer Kategorie zusammengefaßt wurden. Im Rahmen dieses Aufsatzes kann weder auf die Problematik solcher Kategorienbildungen noch auf Probleme der Gültigkeit und Zuverlässigkeit des Erhebungsinstrumentes eingegangen werden. Es muß jedoch bei der Interpretation bedacht werden, daß durch die Art der Zusammenfassung die Ergebnisse beeinflusst werden.

Die zahlenmäßige Besetzung der einzelnen Tätigkeitsgruppen und damit ihr Gewicht im Vergleich zu der Gesamtheit aller Tätigkeiten, die nicht unmittelbar zur Herstellung gehören, geht aus der Summenzeile in Tabelle 12a hervor. Am stärksten besetzt sind die Gruppen 1 „Befördern“ etc. (20%) und 11 „Leiten“ etc. (10,0%). Die geringste Besetzung weisen die Gruppen 8 „Pfleger“ etc. (3,0%) und 10 „Forschen“ etc. (3,3%) auf. Tabelle 12b zeigt die entsprechenden Teilnehmerquoten.

Gegenüber der durchschnittlichen Teilnehmerquote aller nicht in der Herstellung Beschäftigten von 24,6 % haben die Beschäftigten in der Gruppe 1 „Befördern“ etc. mit Abstand die niedrigste Teilnehmerquote (11,0%). Ebenfalls unterdurchschnittliche Teilnehmerquoten weisen die Gruppen 6 „Darstellen“ etc. (20,0%) und 4 „Reparieren“ etc. (21,5%) auf. Die mit Abstand höchste Teilnehmerquote (45,5 %) liegt bei den Beschäftigten mit den Funktionen „Lehren“ etc. vor, ein Ergebnis, das auch bei den Angehörigen der Erziehungs- und Lehrberufe (48,3 %) auftrat<sup>17)</sup>.

Um festzustellen, ob tatsächlich ein Zusammenhang zwischen ausgeübter Funktion und beruflicher Fortbildung besteht, muß überprüft werden, ob intervenierende Variablen diese Beziehung beeinflussen. Die Tätigkeitsgruppen sind zwar unabhängig vom Ausbildungsniveau und der beruflichen Stellung definiert, dennoch liegt die Vermutung nahe, daß diese Merkmale mit den

(noch Fußnote 16)

Gruppe 8:	Gruppe 10:
Pflegen	Forschen
Behandeln	Analysieren
Massieren	Messen
Bewirten	Prüfen
Servieren	Versuche durchführen
Beherbergen	Eichen
Frisieren	Gruppe 11:
Maniküren	Leiten
Füttern	Anweisen
Gruppe 9:	Koordinieren
Entwerfen	Disponieren
Konstruieren	
Pläne anfertigen	
Programmieren	

Zur Vereinfachung wird im Text jeweils die erstgenannte Funktion innerhalb einer Gruppe, z. B. „Befördern“ etc. zur Kennzeichnung der gesamten Funktionen in der betreffenden Gruppe genannt.

<sup>17)</sup> Vgl. Teil 1, Tabelle 17, S. 20.

Tätigkeitsgruppen variieren. So sind z. B. in der Gruppe? „Lehren“ etc. in erster Linie qualifizierte Lehr- und Beratungstätigkeiten zusammengefaßt.

Tabelle 12a zeigt, daß das Ausbildungsniveau der Beschäftigten, wie zu erwarten, bei den einzelnen Funktionen recht unterschiedlich ist. Das niedrigste Ausbildungsniveau — gemessen am allgemeinbildenden Schulabschluß und an der beruflichen Erstausbildung — weist die Gruppe 1 „Befördern“ etc. auf (44,0% haben lediglich einen Volksschulabschluß ohne weitere Berufsausbildung). Besonders niedrig ist dagegen der Anteil der ungelerten Arbeitnehmer in den Gruppen 7 „Lehren“ etc. (2,9%), 9 „Entwerfen“ etc. (1,4 %) und 11 „Leiten“ etc. (3,6 %).

Berücksichtigt man also bei einem Vergleich der Teilnehmerquoten in den einzelnen Tätigkeitsgruppen das jeweils vorherrschende Ausbildungsniveau, so stellt man zunächst fest, daß in der Regel mit steigendem Ausbildungsniveau in jeder Tätigkeitsgruppe die Teilnehmerquoten ebenfalls ansteigen.

Der bereits in Teil 1 festgestellte kumulative Einfluß von allgemeiner Schulbildung und beruflicher Erstausbildung auf die Teilnahme an beruflicher Fortbildung ist in jeder Tätigkeitsgruppe zu erkennen.

Darüber hinaus zeigt Tabelle 12b jedoch auch, daß durch den Einfluß des Ausbildungsniveaus die Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen hinsichtlich der Teilnahme an beruflicher Fortbildung nicht aufgehoben wurden.

So weisen beispielsweise die Beschäftigten in der Gruppe 1 „Befördern“ etc. auf sämtlichen Niveaustufen unterdurchschnittliche Teilnehmerquoten auf, diejenigen in der Gruppe 7 „Lehren“ etc. durchweg überdurchschnittliche. Auch in den Gruppen 5 „Sichern“ etc., 9 „Entwerfen“ etc., 10 „Forschen“ etc. und 11 „Leiten“ etc. liegen die Teilnehmerquoten zumindest bei den Angehörigen mit vergleichsweise niedrigerem Ausbildungsniveau über dem Durchschnitt der jeweiligen Bildungsstufe.

In den übrigen Tätigkeitsgruppen sind keine durchgängig signifikanten Abweichungen zu erkennen. Mit einigen Vorbehalten könnte man dennoch sagen, daß in der Gruppe 2 „Verkaufen“ etc. eine niedrigere Teilnahme an beruflicher Fortbildung anzutreffen ist als in den Gruppen 3 „Buchhalten“ etc. und 4 „Reparieren“ etc.

An den Teilnehmerquoten der Gruppe 8 „Pfleger“ etc. ist wiederum der Einfluß des Ausbildungsniveaus deutlich erkennbar. Diese Gruppe, in der Beschäftigte mit hohem und niedrigem Ausbildungsniveau zusammengefaßt sind (qualifizierte therapeutische und pflegerische Tätigkeiten mit den weniger qualifizierten Tätigkeiten im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe),

enthält auf den unteren Niveaustufen unterdurchschnittliche, auf den höheren Niveaustufen überdurchschnittliche Teilnehmerquoten.

Die Ergebnisse zeigen einen *deutlichen Zusammenhang zwischen ausgeübter Funktion und beruflicher Fortbildung*, der in einigen Fällen mit der Zugehörigkeit der Befragten zu bestimmten Berufsgruppen in Verbindung gebracht werden kann (Erziehungs- und Lehrberufe, Gesundheitsdienstberufe etc.), ohne daß dies in allen Fällen möglich sein wird<sup>18)</sup>.

Eine Aufgliederung nach der beruflichen Stellung der Befragten in den einzelnen Tätigkeitsgruppen, die hier nicht im einzelnen wiedergegeben wird, zeigte, daß in einigen Fällen der Zusammenhang zwischen ausgeübter Funktion und Fortbildung durch die berufliche Stellung erklärt werden kann. So sind z. B. die überdurchschnittlichen Teilnehmerquoten in der Gruppe 5 „Sichern“ etc. auf den hohen Beamtenanteil in dieser Gruppe zurückzuführen.

In anderen Fällen scheint die berufliche Stellung hingegen keinen Einfluß auf den Zusammenhang zwischen ausgeübter Funktion und Fortbildung zu haben. So sind z. B. unabhängig von der beruflichen Stellung die Teilnehmerquoten in der Gruppe 1 „Befördern“ etc., wie bereits im Zusammenhang mit dem Ausbildungsniveau festgestellt, überall unterdurchschnittlich. Un- und angelernte Arbeiter weisen in den Funktionen „Verkaufen“ etc. und „Buchhalten“ etc. überdurchschnittliche, in der Funktion „Befördern“ etc. dagegen unterdurchschnittliche Teilnehmerquoten auf.

Diese Ergebnisse geben also keinen eindeutigen Aufschluß über den Einfluß der beruflichen Stellung auf den Zusammenhang zwischen ausgeübter Funktion und Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Um diesen Zusammenhang inhaltlich interpretieren zu können, müßte mehr über die mit der Ausübung der einzelnen Funktionen verbundenen Leistungs- und Aufstiegsanreize bekannt sein.

## 7. Mobilität und berufliche Fortbildung

Weiterbildung und insbesondere berufliche Fortbildung wird — wie auch aus der Einleitung in Teil 1 des Aufsatzes hervorgeht — in einem en-

<sup>18)</sup> Im Rahmen dieses Aufsatzes wurde auf eine Analyse der Teilnehmerquoten in den Tätigkeitsgruppen nach Berufen verzichtet, da dies eine vertiefte Analyse des Zusammenhangs von Beruf und Funktion voraussetzen würde, die hier nicht geleistet werden kann.

<sup>19)</sup> Vgl. Gottwald, Karen; Brinkmann, Christian, 1971, Abschnitt 4.3.2.

<sup>20)</sup> Vgl. Dederling, Heinz, 1972. Dederling analysiert den Begriffsinhalt der Arbeitsmobilität im weitesten Sinn und unterscheidet dabei Ebenen und Erscheinungsformen der Mobilität.

<sup>21)</sup> Dederling, Heinz, 1972, S. 61 f.

<sup>22)</sup> Häufig wird der Begriff Status auch in einem engeren Sinn verwendet und bezieht sich dann ausschließlich auf die vertikale Gliederung (vgl. den in Abschnitt 7.2 verwendeten Begriff der „Prestigemobilität“).

gen Zusammenhang mit dem Erfordernis der Mobilität gesehen. Aus den bisherigen empirischen Studien ergeben sich jedoch nur wenige Anhaltspunkte über die Beziehung von Mobilität und Weiterbildung<sup>19)</sup>.

Soweit es die Untersuchung über die Berufsverläufe männlicher Erwerbspersonen erlaubt, soll in diesem Kapitel diese Wechselbeziehung analysiert werden. Dafür ist es zunächst erforderlich, einige begriffliche Klärungen und Einschränkungen vorzunehmen<sup>20)</sup>:

1. Es sind verschiedene *Ebenen* der Mobilität zu unterscheiden. Mobilität kann

a) den effektiven Wechsel der Position bedeuten (evidente bzw. realisierte Mobilität), und sie kann sich

b) auf eine Eigenschaft, Fähigkeit bzw. Bereitschaft des einzelnen beziehen, eine Veränderung der Position vorzunehmen (latente Mobilität).

Die vorliegende Untersuchung enthält keine Angaben zur Persönlichkeitsstruktur und zur Mobilitätsbereitschaft; es sind daher nur Aussagen über den Zusammenhang von Mobilität und beruflicher Fortbildung auf der Ebene tatsächlicher Wechselfälle möglich.

2. Es sind verschiedene *Erscheinungsformen* der Mobilität zu unterscheiden. *Dederling* bezeichnet alle Formen der Mobilität, die die Erwerbstätigkeit betreffen, als *Arbeitsmobilität*, die er untergliedert in einen Wechsel des Arbeitsplatzes, einen Wechsel der Arbeitsfunktion und einen Statuswechsel<sup>21)</sup>.

Ein *Arbeitsplatzwechsel* beinhaltet immer einen tatsächlichen Bewegungsvorgang des Erwerbstätigen. Als besondere Form des Arbeitsplatzwechsels wird in diesem Abschnitt der Arbeitgeberwechsel behandelt, darüber hinaus die nicht direkt zur Arbeitsmobilität gehörende, aber im engen Zusammenhang mit dem Arbeitgeberwechsel stehende regionale Mobilität.

Ein *Wechsel der Arbeitsfunktion* liegt vor, „wenn eine bestimmte Kombination von Tätigkeiten geändert wird“, ohne daß in jedem Fall ein individueller Bewegungsvorgang erfolgen muß (es kann sich auch um eine Veränderung des Arbeitsplatzes selbst bzw. der Arbeitsinhalte handeln). Hierzu zählt einerseits der Berufswechsel, andererseits die Veränderung von Umfang und Art der Arbeitsaufgabe. In diesem Abschnitt wird sowohl auf den Berufswechsel als auch auf einige Formen des Arbeitswechsels (Veränderungen der Arbeitsplatzsituation) eingegangen.

Ein *Statuswechsel* betrifft, *Dederling* folgend, zunächst die objektiv zu ermittelnde tatsächliche Stellung des Beschäftigten im Erwerbsleben (z. B. den Arbeitslosenstatus), kann aber auch die Stellung innerhalb einer vertikalen Rangordnung betreffen („vertikale Mobilität“)<sup>22)</sup>.

Die in diesem Abschnitt analysierte Veränderung der beruflichen Stellung bezieht sich auf eine unseres Erachtens zentrale Form des Statuswechsels.

3. Es sind zwei *Aspekte* der Arbeitsmobilität zu unterscheiden: Zum einen gehört sie zu den „berufsbezogenen Einflußfaktoren“ (Vergangenheitsaspekt), in denen sich die Erfahrungen und beruflichen Sozialisationsprozesse aus dem vergangenen Berufsschicksal kristallisieren. Zum anderen kann Arbeitsmobilität ein Ergebnis der Fortbildung sein, eine zeitlich nachfolgende Veränderung in der beruflichen Situation. Sie ist dann eine Art Rückkopplung von der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu den aktuellen Rollenbezügen (Arbeitsrolle), zu den Hintergrundfaktoren (Bildung und soziale Schichtzugehörigkeit), zu den berufsbezogenen Faktoren und zu den Sozialisationsfaktoren, die ihrerseits wieder auf die Motivation zur weiteren Fortbildung wirken<sup>23)</sup>.

Bis auf eine Ausnahme (Dauer der Betriebszugehörigkeit) kann im Rahmen der vorliegenden Untersuchung zwischen beiden Aspekten der Mobilität nicht eindeutig unterschieden werden. Das bedeutet, wie an anderer Stelle bereits erwähnt wurde, daß eine Interpretation von Mobilität als Ursache oder Wirkung beruflicher Fortbildung in der Regel nicht möglich ist, sondern daß nur der interdependente Zusammenhang aufgezeigt werden kann.

4. Es ist zu beachten, daß sowohl Mobilität als auch berufliche Fortbildung in erheblichem Ausmaß von der Ausbildung und sozialen Schichtzugehörigkeit beeinflußt werden<sup>24)</sup>. Es muß im folgenden daher auch die Frage gestellt werden, welchen Einfluß diese Faktoren auf den Zusammenhang von Mobilität und beruflicher Fortbildung haben.

Nach diesen begrifflichen Klärungen und Einschränkungen der Aussagemöglichkeiten können nun die in diesem Abschnitt im einzelnen zu beant-

wortenden Fragen folgendermaßen formuliert werden:

Steht Arbeitsmobilität (auf der Ebene effektiver Wechselfälle) in einem engen Zusammenhang mit der Teilnahme an beruflicher Fortbildung?

Mit welchen Formen der Arbeitsmobilität steht berufliche Fortbildung in einem besonders engen Zusammenhang?

Durch welche Faktoren wird dieser Zusammenhang beeinflußt?

### 7.1 Berufswechsel

Im Zusammenhang mit dem Einfluß des Bildungsstandes auf die berufliche Fortbildung wurde bereits ausgeführt, daß der Wechsel des Berufs<sup>25)</sup> allein noch keine höhere Teilnahme an beruflicher Fortbildung mit sich bringt; erst wenn im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Berufswechsel eine Zusatzausbildung absolviert wurde (Lehrgänge, Kurse, Besuch von Fachschulen u. a.), erhöht sich die Teilnahme an (weiterer) beruflicher Fortbildung<sup>26)</sup>. Hier soll nun überprüft werden, ob der Zusammenhang zwischen Zusatzausbildung bei Berufswechsel und beruflicher Fortbildung dadurch erklärt werden kann, daß vorwiegend Absolventen weiterführender Bildungsgänge — mit entsprechend höheren Teilnehmerquoten<sup>27)</sup> — bei einem Berufswechsel an einer Zusatzausbildung teilnehmen.

Tabelle 13 zeigt, daß ein gewisser Einfluß des Ausbildungsniveaus auf die Teilnehmerquoten der Berufswechsler mit und ohne Zusatzausbildung vorliegt. So sind z. B. Volksschüler ohne abgeschlossene Berufsausbildung und auch solche mit abgeschlossener Lehrausbildung bei den Berufswechslern mit Zusatzausbildung unterrepräsentiert, Absolventen von Fachschulen dagegen besonders stark überrepräsentiert. Der Zusammenhang zwischen der Teilnahme an beruflicher Fortbildung und einem Berufswechsel mit Zusatzausbildung wird jedoch durch den Bildungsstand der betreffenden Personen nicht vollständig erklärt. So beträgt z. B., wenn keine Zusatzausbildung erfolgte, die Teilnehmerquote bei Berufswechslern mit Volksschule, aber ohne abgeschlossene Berufsausbildung, 5,0 %, wenn eine Zusatzausbildung erfolgte, jedoch 18,8 %. Dies bedeutet, daß die Teilnahme an einer Zusatzausbildung beim Berufswechsel — durchaus im Sinne der in Teil 1 dieses Aufsatzes vertretenen These einer Bildungskumulation im Weiterbildungsbereich — auch unabhängig vom Einfluß des Ausbildungsniveaus in einem engen Zusammenhang mit der Teilnahme an beruflicher Fortbildung steht<sup>28)</sup>.

Eine weitere Modifikation des Zusammenhangs von Berufswechsel und beruflicher Fortbildung ergibt sich aus Tabelle 14. Danach weicht die Teilnehmerquote von Berufswechslern, die seit 1955 nur einmal ihren Beruf gewechselt haben,

<sup>23)</sup> Vgl. das Modell zur Weiterbildungsmotivation in Teil 1 dieses Aufsatzes, a. a. O., S. 5.

<sup>24)</sup> Vgl. Abschnitt 3 in Teil 1 dieses Aufsatzes. Vgl. auch die Wema-Studie, 1968, S. 70.

<sup>25)</sup> Es handelt sich bei der betreffenden Frage um die subjektive Einschätzung des Befragten, ob in dem genannten Zeitraum sich seine Tätigkeit (einmal oder mehrmals) so geändert hat, „daß man von einem Berufswechsel sprechen kann“, vgl. Teil 1, Tabelle 11, S. 13.

<sup>26)</sup> Vgl. Teil 1, Tab. 11. In dieser Tabelle muß es — dem Tabellenkopf entsprechend — statt Berufswechsel mit bzw. ohne „Fortbildung“ korrekter heißen: Berufswechsel mit bzw. ohne „Zusatzausbildung“.

<sup>27)</sup> Vgl. Teil 1 dieses Aufsatzes, S. 12, Tab. 9.

<sup>28)</sup> Ein ähnliches Ergebnis ergab sich bei einer Aufgliederung nach der beruflichen Stellung der Berufswechsler: Innerhalb der einzelnen beruflichen Stellungen zeigen sich ausnahmslos große Unterschiede bei den Teilnehmerquoten der Berufswechsler mit und ohne Zusatzausbildung, so daß auch die berufliche Stellung nur einen kleinen Teil des Zusammenhangs von „Zusatzausbildung bei Berufswechsel“ und (weiterer) beruflicher Fortbildung erklären kann.

**Tabelle 13**

**Berufswechsler, gegliedert nach Ausbildungskombinationen, danach, ob eine Zusatzausbildung beim Berufswechsel absolviert wurde (a) und nach dem Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten) (b) \*)**

Ausbildungskombinationen	a) Berufswechsler insgesamt				b) Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquote) <sup>29)</sup>			
	Berufswechsler			Zahl der Fälle	Berufswechsler			Zahl der Fälle
	ohne Zusatz-ausbildung	mit Zusatz-ausbildung	insgesamt		ohne Zusatz-ausbildung	mit Zusatz-ausbildung	insgesamt	
Volksschule bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, ohne abgeschlossene Lehre	34,3	16,1	29,7	6 810	5,0	18,8	6,8	6 810
Volksschule bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, mit abgeschlossener Lehre	51,7	48,7	51,0	11 684	12,6	37,0	18,3	11 684
Volksschule bzw. Abgang vor Mittlerer Reife, Berufsfachschule o. ä.	5,5	15,9	8,2	1 867	19,6	42,0	30,4	1 867
Summe Volksschule	91,5	80,7	88,9	20 361	10,6	35,5	16,4	20 361
Mittlere Reife bzw. Abgang vor Abitur, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, ohne abgeschlossene Lehre	0,8	1,1	0,9	202	20,7	(49,9)	29,9	202
Mittlere Reife bzw. Abgang vor Abitur, keine berufsbildende Schule bzw. nur Berufsschule, mit abgeschlossener Lehre	3,0	6,0	3,8	865	26,9	54,9	37,8	865
Mittlere Reife bzw. Abgang vor Abitur, Berufsfachschule o. ä.	1,7	6,7	3,0	681	33,6	50,3	42,6	681
Summe Mittlere Reife	5,5	13,8	7,7	1 748	29,3	53,9	40,7	1 748
Abitur	1,7	3,2	2,0	467	30,3	50,0	35,9	467
Keine Angabe	1,4	2,3	1,5	350	16,6	34,6	24,3	350
Summe	100,0	100,0	100,0		11,5	37,5	17,9	
Zahl der Fälle	17 090	5 856		22 926	17 090	5 856		22 926

\*) vgl. Fußnote 2

mit 18,6% nur geringfügig von der Teilnehmerquote bei Nichtwechslern ab und beträgt auch bei drei Berufswechseln noch 17,6%. Liegen jedoch vier und mehr Berufswechsel vor, dann beträgt der Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung nur noch 10,5%, was sicher zum Teil darauf zurückzuführen ist, daß ein Berufswechsel bei ungelerten Arbeitern besonders häufig ist<sup>29)</sup>. Ein entsprechender Einfluß der beruflichen Stellung auf den Zusammenhang von beruflicher Fortbildung und der Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels wird in dem Abschnitt 7.3.2 nachgewiesen.

*Der Zusammenhang zwischen Berufswechsel und beruflicher Fortbildung ist also komplexer,*

*als zunächst vielleicht vermutet. Nicht allein die Tatsache des Berufswechsels, sondern die näheren Umstände sind von Bedeutung.*

Bei den bisherigen Ausführungen wurde von der subjektiven Einschätzung des Befragten ausgegangen, ob zwischen 1955 und 1970 ein Berufswechsel stattgefunden hat. Ergänzende Angaben zum Berufswechsel lassen sich auch aus einem Vergleich der Berufskennziffern des im Jahre 1965 und 1970 ausgeübten Berufs gewinnen. Ein solcher Vergleich ist insofern aufschlußreich, als in dem dazwischenliegenden Zeitraum die berufliche Fortbildung stattgefunden hat. Er ermöglicht einerseits eine Analyse des Ausmaßes an beruflicher Fortbildung in den Berufsgruppen unabhängig von den möglicherweise durch die Klassifikation bedingten Wechselfällen<sup>30)</sup>. Andererseits ermöglicht der Vergleich eine Analyse der Berufs-

<sup>29)</sup> Vgl. Wema-Studie, 1968, S. 68 u. 70.

<sup>30)</sup> Vgl. Fußnote 35 in Teil 1 dieses Aufsatzes, a. a. O., S. 16. Die Berufskennziffern folgen der „Klassifizierung der Berufe“ des Statistischen Bundesamtes, Ausgabe 1961.

**Tabelle 14**

**Nichtteilnehmer und Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach der Häufigkeit des Berufswechsels seit 1955**

Berufswechsel	Männliche Erwerbspersonen insgesamt	Nichtteilnehmer	Teilnehmer	Teilnehmerquote*)	Zahl der Fälle
Kein Berufswechsel	63,4	62,9	65,0	19,3	44 459
Mindestens ein Berufswechsel	32,7	33,2	31,1	17,9	22 926
darunter: 1 Berufswechsel	23,2	23,5	23,0	18,6	16 360
2 Berufswechsel	6,4	6,6	5,8	17,1	4 499
3 Berufswechsel	1,6	1,6	1,5	17,2	1 128
4 und mehr Berufswechsel	1,3	1,5	0,8	10,5	939
Keine Angabe	3,9	3,9	3,9	18,8	2 829
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	
Zahl der Fälle	70 184	57 020	13 194		70 184

\*) vgl. Fußnote 2

Wechsler im Hinblick auf die Richtung des Berufswechsels und auf die Teilnahme an beruflicher Fortbildung.

In Tabelle I (Anhang) sind — gegliedert nach Berufsgruppen (zweistellige Berufskennziffer) — die männlichen Erwerbspersonen, die ihren Beruf nicht gewechselt haben und solche, die ihn gewechselt haben, aufgeführt<sup>31)</sup>.

Vergleicht man zunächst die Teilnehmerquoten derjenigen, die 1965 und 1970 der gleichen Berufsgruppe angehörten, mit den in Teil 1 dieses Aufsatzes aufgeführten Teilnehmerquoten all derjenigen, die 1970 zur betreffenden Berufsgruppe gehörten<sup>32)</sup>, so zeigen sich im Regelfall nur geringfügige Abweichungen ohne einheitliche Tendenz. Die beiden einzigen Abweichungen, die über 5 Prozentpunkte hinausgehen (bei technischen Sonderfachkräften und Gesundheitsdienstberufen), sind statistisch nicht gesichert. Dieses Ergebnis ist insofern nicht überraschend, als der Anteil derjenigen, die den Beruf nicht gewechselt haben, in fast allen Berufsgruppen<sup>33)</sup> über 70 %, teilweise sogar über 90 % liegt. Größere strukturelle Verschiebungen sind daher nicht zu erwarten. Es läßt auch erkennen, daß die Unterschiede zwischen den Teilnehmerquoten der einzelnen Berufsgruppen nur in geringem Umfang

auf die klassifikationsbedingten oder echten Fälle von Berufswechsel zurückzuführen sind. In Tabelle II (Anhang) sind jene, die entsprechend der Klassifizierung der Berufe ihren Beruf zwischen 1965 und 1970 nicht gewechselt haben, soweit dies von der Besetzung her möglich war, nach Berufsklassen (vierstelligen Berufskennziffern) aufgegliedert. Diese Tabelle gibt Antwort auf die Frage, in welchen Berufen in welchem Umfang berufliche Fortbildung betrieben wird, ohne daß Berufswechsler das Bild beeinträchtigen. Sie läßt erwartungsgemäß<sup>34)</sup> erkennen, daß die Teilnehmerquoten auch innerhalb einer Berufsgruppe erheblich um den Durchschnittswert streuen. Innerhalb der Berufsgruppe 26 (Schmiede, Schlosser, Mechaniker und verwandte Berufe) schwankt z.B. die Teilnehmerquote zwischen 12,2% (Berufsklasse 2651, Klempner, Blechkarosseriebauer) und 41,2% (Berufsklasse 2673, Kraftfahrzeughandwerker).

Die Teilnehmerquoten der Berufswechsler in Tabelle I liegen fast durchweg<sup>35)</sup> über den durchschnittlichen Teilnehmerquoten des Herkunftsberufs, in der Mehrzahl sogar über denjenigen des Zielberufs. Dies scheint zunächst — im Gegensatz zu dem oben aufgeführten Ergebnis — darauf hinzudeuten, daß Berufswechsler im Vergleich zu denjenigen, die ihren Beruf nicht gewechselt haben, doch in größerem Umfang an beruflicher Fortbildung teilnehmen. Hier ist jedoch zu beachten, daß in Tabelle I nur die vergleichsweise stark besetzten Wechselfälle aufgeführt werden konnten, so daß die Mehrzahl der Berufswechsler in dieser Tabelle nicht enthalten sind. Außerdem liegt bei einem Teil der Wechselfälle kein echter Berufswechsel vor, sondern ein beruflicher Aufstieg, der zu einem (klassifikationsbedingten) Wechsel der Berufsgruppe führt. Dies trifft z. B. zu für Schmiede, Schlosser, Mechaniker und

<sup>31)</sup> Vgl. Fußnote 2.

<sup>32)</sup> Vgl. Tab. 14 In Teil 1 dieses Aufsatzes, a. a. O., S. 17.

<sup>33)</sup> Nur bei Bergleuten etc. (Berufsgruppe 21), Steinbearbeitern etc. (Berufsgruppe 22) und ungelerten Hilfskräften (Berufsgruppe 39) beträgt der Anteil der Stablen weniger als 70,0 %.

<sup>34)</sup> Vgl. Tabellen 15 und 16 in Teil 1 dieses Aufsatzes, a. a. O., S. 18 und 19.

<sup>35)</sup> Nur bei Schmieden, Schlossern, Mechanikern und Angehörigen verwandter Berufe (Berufsgruppe 26), die in die Berufsgruppe 25 (Metallerzeuger und Metallbearbeiter) oder 52 (Verkehrsberufe) überwechseln, sowie bei Angehörigen von Verkehrsberufen (Berufsgruppe 52), die in die Berufsgruppe 25 überwechseln, ist die Teilnehmerquote niedriger als bei den im Herkunftsberuf Verbleibenden.

Tabelle 15

Nichtteilnehmer und Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach ihrer Stellung im Beruf (Grobgliederung) 1965 und 1970 (in %)

Stellung im Beruf (Grobgliederung)		Männliche Erwerbspersonen insgesamt	Nichtteilnehmer	Teilnehmer	Teilnehmerquoten*)	Zahl der Fälle
<b>1965</b>	<b>1970</b>					
Arbeiter	Arbeiter	44,3	49,6	21,6	9,1	31 121
Arbeiter	Angestellter	3,1	2,4	6,0	36,2	2 186
Arbeiter	Beamter	0,4	0,2	1,1	52,7	262
Arbeiter	Selbständiger	0,9	0,9	1,1	21,2	659
Angestellter	Angestellter	17,0	14,1	29,9	32,8	11 952
Angestellter	Arbeiter	0,5	0,5	0,4	14,6	329
Angestellter	Beamter	0,3	0,2	0,9	57,7	215
Angestellter	Selbständiger	0,8	0,7	1,4	31,0	591
Beamter	Beamter	6,4	4,9	12,9	37,8	4 481
Beamter	Arbeiter	0,2	0,1	0,3	28,7	115
Beamter	Angestellter	0,2	0,2	0,6	46,0	174
Selbständiger	Selbständiger	10,7	11,3	8,4	14,5	7 543
Selbständiger	Arbeiter	0,7	0,8	0,3	8,0	524
Selbständiger	Angestellter	0,5	0,5	0,6	23,2	337
Sonstige und keine Angabe		14,0	13,6	14,5	—	9 695
Summe		100,0	100,0	100,0	18,8	
Zahl der Fälle		70 184	57 020	13 164		70 184

\*) vgl. Fußnote 2

Angehörige verwandter Berufe (Berufsgruppe 26), die in die Berufsgruppe 41 (Ingenieure, Techniker und verwandte Berufe) oder in die Berufsgruppe 71 (Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe) überwechseln, oder für Ingenieure, Techniker und Angehörige verwandter Berufe, die in die Berufsgruppe 71 überwechseln.

7.2 Veränderung der beruflichen Stellung Eine weit verbreitete Zielvorstellung für Weiterbildung, insbesondere für berufliche Fortbildung, ist eine Verbesserung der beruflichen Position. Deshalb kommt der Frage, ob berufliche Fortbildung tatsächlich zu einer Verbesserung der beruflichen Position, d. h. zu einer Statusveränderung in vertikaler Richtung, geführt hat, besondere Bedeutung zu.

Das hier vorliegende empirische Material kann

<sup>36)</sup> Im folgenden wird der Ausdruck „Stellung im Beruf“ für die sozialversicherungsrechtlich definierten Kategorien (Großgliederung) verwendet, während „berufliche Stellung“ die Untergliederungen der Stellung im Beruf meint, wie sie in Tab. 16 angeführt sind.

<sup>37)</sup> Kleining, Gerhard, 1971, S. 4 ff.

<sup>38)</sup> Mayer, Karl Ulrich; Müller, Walter; 1971, S. 765 ff.

<sup>39)</sup> Im Gegensatz zur Intergenerationsmobilität, die sich in der Generationenfolge vollzieht, spricht man von beruflicher Intragenerationsmobilität, wenn die Veränderung der beruflichen Position innerhalb eines Berufslebens erfolgt.

diese Frage nur mit gewissen Einschränkungen beantworten (Tabellen 15 und 16). Es wurde bereits erwähnt, daß die Daten keine Interpretation im Hinblick auf Ursache und Wirkung ermöglichen. Darüber hinaus ist auch zu beachten, daß die hier verwendeten Kategorien der beruflichen Stellung nur in beschränktem Umfang Aussagen über Auf- und Abstiege zulassen.

Die in der amtlichen Statistik verwendeten, sozialversicherungsrechtlich definierten Kategorien der „Stellung im Beruf“, die hier als Grobgliederung der Angabe zur beruflichen Stellung<sup>36)</sup> zugrunde liegen, lassen keine eindeutige und unbestrittene vertikale Einstufung zu. Ohne zusätzliche Angaben ist es nicht möglich, den Übergang eines Arbeiters zum Angestellten oder eines Selbständigen zum Arbeiter als Aufstieg (oder Abstieg) zu kennzeichnen. Im Gegensatz zur vertikalen „Prestigemobilität“ kann man eine Veränderung der beruflichen Position im Hinblick auf diese Kategorien besser als „Strukturmobilität“ bezeichnen<sup>37)</sup>, wenngleich dieser Ausdruck nicht sehr glücklich gewählt zu sein scheint<sup>38)</sup>. Beide Formen der Mobilität gehören Dederling folgend zum Statuswechsel.

Eindeutige Hinweise auf vertikale Intragenerationsmobilität<sup>39)</sup> ergeben sich erst aus den in Ta-

**Tabelle 16**

**Männliche Erwerbspersonen, gegliedert nach ihrer beruflichen Stellung 1965 und 1970 (a) und nach dem Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten) (b) (in %)**

Berufliche Stellung 1970	Selbständiger Landwirt	Selbständiger Handwerker	Selbständiger Kaufmann oder Fabrikant	Sonstiger Selbständiger	Mithelfender im Familienbetrieb	Beamter im einfachen oder mittleren Dienst
	<b>a) Männliche Erwerbspersonen insgesamt</b>					
Selbständiger Landwirt	88,7	/	/	/	28,8	
Selbständiger Handwerker	/	86,4	1,0	/	9,8	
Selbständiger Kaufmann oder Fabrikant	/	1,9	87,3	1,9	5,5	
Sonstiger Selbständiger	/	1,0	1,3	84,3	1,6	
Mithelfender im Familienbetrieb	/	/	/	/	23,8	
Beamter im einfachen oder mittleren Dienst	/	/	/	/	/	86,0
Beamter im gehobenen oder höheren Dienst	/	/	/	/	/	3,0
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	/	0,9	1,0	1,3	1,6	1,0
Angestellter in mittlerer Stellung	/	1,4	3,3	2,4	3,0	2,0
Angestellter in gehobener oder leitender Stellung	/	0,7	1,7	2,5	/	0,0
Angestellter Meister	/	1,3	/	/	/	
Un- bzw. angelernter Arbeiter	1,6	2,8	2,2	3,6	18,5	2,0
Facharbeiter	0,7	2,8	1,0	1,7	2,9	1,0
Vorarbeiter, Meister im Arbeiterverhältnis	/	1,1	/	/	/	
Sonstige und keine Angabe	/	/	/	1,0	/	0,0
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle	3 470	2 423	1 938	1 734	1 291	3 100
<b>b) Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten) *)</b>						
Selbständiger Landwirt	7,0	/	/	/	20,0	
Selbständiger Handwerker	/	17,1	/	/	(32,8)	
Selbständiger Kaufmann oder Fabrikant	/	/	14,1	/	9,8	
Sonstiger Selbständiger	/	/	/	20,3	/	
Mithelfender im Familienbetrieb	/	/	/	/	24,3	
Beamter im einfachen oder mittleren Dienst	/	/	/	/	/	3,0
Beamter im gehobenen oder höheren Dienst	/	/	/	/	/	6,0
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	/	/	/	/	/	
Angestellter in mittlerer Stellung	/	/	(14,8)	/	/	(5,0)
Angestellter in gehobener oder leitender Stellung	/	/	/	/	/	
Angestellter Meister	/	/	/	/	/	
Un- bzw. angelernter Arbeiter	/	(7,7)	/	/	10,4	(2,0)
Facharbeiter	/	(15,4)	/	/	/	
Vorarbeiter, Meister im Arbeiterverhältnis	/	/	/	/	/	
Sonstige und keine Angabe	/	/	/	/	/	
Summe	6,8	17,6	14,3	19,8	21,3	3,0
Zahl der Fälle	3 470	2 423	1 938	1 734	1 291	3 100

\*) vgl. Fußnote 2



Berufliche Stellung 1965

er enen in	An- gestellter mit einfacher Tätigkeit	An- gestellter in mittlerer Stellung	An- gestellter in gehobener oder leitender Stellung	An- gestellter Meister	Un- bzw. an- gelernter Arbeiter	Fach- arbeiter	Vor- arbeiter, Meister im Arbeiter- verhältnis	Sonstige und keine Angabe	Ins- gesamt	Zahl der Fälle
/	/	/	/	/	0,4	0,1	/	0,2	3,4	2 362
/	0,5	0,4	0,5	3,5	0,2	1,3	3,0	0,3	3,6	2 527
/	1,6	1,7	3,1	/	0,3	0,4	0,7	0,4	3,1	2 155
),8	1,1	1,4	2,8	/	0,4	0,5	0,6	0,5	2,7	1 904
/	/	/	/	/	0,1	0,1	/	0,8	0,4	303
/	1,2	0,7	/	/	0,4	1,0	0,6	2,5	4,3	3 045
3,3	0,5	0,7	2,4	/	/	/	/	3,2	3,5	2 440
),8	48,3	2,6	0,5	1,5	1,8	1,7	2,0	7,1	3,7	2 624
/	33,2	70,6	4,9	5,7	1,2	3,3	4,8	9,2	9,8	6 912
,7	6,0	18,8	84,3	3,8	0,1	0,6	1,3	3,5	7,2	5 013
/	0,6	1,0	0,4	78,5	0,4	2,1	10,0	0,4	2,8	1 936
/	4,5	0,8	0,3	1,6	84,6	9,5	5,5	15,3	24,7	17 328
/	1,2	0,6	0,3	2,2	7,3	74,1	7,5	27,6	23,3	16 334
/	/	0,2	/	1,2	1,9	4,7	64,9	0,5	3,4	2 407
/	0,9	0,3	0,3	/	0,9	0,6	0,7	28,5	4,1	2 894
),0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
75	2 517	6 701	4 255	1 688	16 092	16 763	1 991	4 003		70 184

/	/	/	/	/	(7,9)	/	/	/	8,5	2 362
/	/	/	/	(28,9)	/	32,9	(35,1)	/	19,9	2 527
/	/	(31,3)	29,9	/	/	(24,2)	/	/	17,6	2 155
/	/	(33,8)	36,9	/	(4,8)	(11,7)	/	/	21,1	1 904
/	/	/	/	/	/	/	/	(46,0)	28,1	303
/	/	/	/	/	(45,7)	56,5	/	35,1	34,7	3 045
3,7	/	/	(60,4)	/	/	/	/	50,7	46,8	2 440
/	15,0	27,0	/	/	16,3	27,5	/	32,9	22,0	2 624
/	37,2	29,0	31,9	(38,8)	28,3	47,6	(40,9)	48,7	34,2	6 912
/	58,7	51,8	36,6	(50,0)	/	51,5	/	43,9	41,6	5 013
/	/	(45,5)	/	27,7	(19,1)	43,0	40,4	/	32,7	1 936
/	(8,1)	/	/	/	4,1	8,3	15,0	10,3	5,3	17 328
/	/	/	/	/	12,6	11,9	18,1	20,5	13,5	16 334
/	/	/	/	/	15,2	30,8	16,8	/	21,6	2 407
/	/	/	/	/	12,2	(18,5)	/	1,4	3,7	2 894
5,6	26,1	33,7	36,5	28,3	5,9	15,6	21,6	19,7	18,8	
75	2 517	6 701	4 255	1 688	16 092	16 763	1 991	4 003		70 184

belle 16 aufgeführten Untergliederungen der Stellung im Beruf. Die Untergliederungen wurden bei Beamten, Angestellten und Arbeitern im Hinblick auf Leistungsgruppen und die im öffentlichen Dienst üblichen Besoldungsstufen gebildet. In den Vorgaben für die Selbsteinstufung der Befragten bzw. die Einstufung durch den Vorgesetzten wurden graduelle Abstufungen insbesondere im Hinblick auf Verantwortung, Entscheidungsbefugnis, Berufserfahrung und Ausbildung hervorgehoben<sup>40)</sup>. Diese Dimensionen werden (neben anderen) im allgemeinen zur Bewertung von beruflichen Positionen verwendet, ohne daß genau bekannt wäre (und für den Zweck dieser Untersuchung bekannt sein müßte), mit welchem Gewicht die Bewertung entlang einer Dimension in die Gesamtbeurteilung einer beruflichen Position eingeht. Wichtig ist hier festzuhalten, daß die Abstufungen *innerhalb* der drei Kategorien der Beamten, Angestellten und Arbeiter (mit Ausnahme der Meister und unter der Einschränkung, daß es sich um Einstufungen der Befragten handelt), eine eindeutige Interpretation im Hinblick auf Auf- und Abstiege zulassen<sup>41)</sup>. Da die Untergliederung jeder dieser drei Kategorien wiederum auf unterschiedliche Weise erfolgte, kann bei einer Veränderung *zwischen* diesen drei Kategorien — auch in der Feingliederung — jedoch nicht ohne weiteres von einem Auf- bzw. Abstieg gesprochen werden. So ist es z. B. ohne weiteres möglich, bei einem Wechsel vom un- bzw. angelernten Arbeiter zum Facharbeiter von einem Aufstieg zu sprechen, ebenfalls dann, wenn ein Angestellter in mittlerer Stellung in eine Angestellten-tätigkeit in gehobener oder leitender

Stellung überwechselt. Dagegen muß hier z. B. darauf verzichtet werden, den Wechsel von einer Facharbeitertätigkeit in eine Tätigkeit als Beamter im einfachen oder mittleren Dienst oder den Wechsel eines Angestellten in mittlerer Stellung in eine Beamten-tätigkeit im gehobenen Dienst als Auf- oder Abstieg zu bezeichnen.

Aus Tabelle 15 geht zunächst hervor, daß — nicht ganz unabhängig von der Frage des Auf- und Abstiegs, aber ohne daß dies entscheidbar wäre — ein Wechsel der Stellung im Beruf je nach der Richtung des Wechsels mit einer unterschiedlichen Teilnahme an beruflicher Fortbildung verbunden ist. Arbeiter, die in eine Tätigkeit als Angestellter, Beamter oder Selbständiger überwechseln, nehmen in überdurchschnittlich hohem Ausmaß an beruflicher Fortbildung teil. Demgegenüber ist ein Wechsel *in* eine Arbeitertätigkeit im Vergleich zu den Angehörigen der jeweiligen Herkunftsgruppe mit einer erheblich geringeren Teilnehmerquote verbunden. Insgesamt haben 8,5 % der männlichen Erwerbspersonen ihre *Stellung im Beruf* gewechselt. 9,8 % haben ihre *berufliche Stellung* verändert, ohne gleichzeitig ihre Stellung im Beruf zu wechseln<sup>42)</sup>.

Die Teilnehmerquote derjenigen, die weder ihre Stellung im Beruf noch ihre berufliche Stellung verändert haben, beträgt 16,0%, gegenüber 29,4 % bei Wechslern, die ihre Stellung im Beruf gewechselt haben, und 26,4 % bei Wechslern, die ihre berufliche Stellung verändert haben, ohne gleichzeitig ihre Stellung im Beruf zu wechseln.

Die Diagonale in Tabelle 16a zeigt, daß der Anteil derjenigen, die ihre berufliche Stellung zwischen 1965 und 1970 nicht gewechselt haben, sehr unterschiedlich ist und zwischen 23,8 % bei Mithelfenden im Familienbetrieb und 95,3 % bei Beamten im gehobenen und höheren Dienst schwankt. Die Teilnehmerquoten dieser Personengruppen (Diagonale der Tabelle 16b) weisen ebenfalls beträchtliche Unterschiede auf: Die Teilnehmerquote der un- bzw. angelernten Arbeiter, die ihre berufliche Position nicht verändert haben, beträgt nur 4,1 %, die der Beamten im gehobenen und höheren Dienst, die ihre berufliche Stellung ebenfalls nicht verändert haben, 43,4 %.

Betrachtet man weiterhin jene Mobilitätsvorgänge, bei denen entsprechend den o.a. Überlegungen eine eindeutige Interpretation als Auf- oder Abstieg möglich ist, dann *zeigt sich, daß — im Vergleich zu denjenigen, die ihre berufliche Stellung nicht verändert haben — ein beruflicher Aufstieg<sup>43)</sup> mit einer erheblich höheren und ein beruflicher Abstieg<sup>44)</sup> mit einer erheblich geringeren Teilnahme an beruflicher Fortbildung verbunden ist.*

Da es nicht möglich ist, alle Wechselfälle als Aufstieg oder Abstieg einzuordnen, ist auch eine präzise Aussage darüber, ob die Auf- oder Ab-

<sup>40)</sup> So wurde z. B. in der Listenvorgabe die berufliche Stellung „Angestellter in gehobener Stellung“ folgendermaßen umschrieben: „Angestellter der in gehobener Stellung  
a) besondere Erfahrungen besitzt und  
b) selbständige Leistungen in verantwortungsvoller Tätigkeit erbringt.“

<sup>41)</sup> Vgl. Bunkert, Baldo, u.a., 1972, S. 31. Die Autoren verwenden Berufsprestigekategorien, die den in dieser Untersuchung verwendeten Untergliederungen bei Arbeitern, Angestellten und Beamten weitgehend entsprechen. Sie gehen insofern noch einen — durchaus problematischen — Schritt weiter, als sie auch zwischen den Stellungen im Beruf vertikale Zuordnungen vornehmen, also z. B. einfachen Beamten und Facharbeitern die gleiche Rangziffer geben.

<sup>42)</sup> Bei 13,2% liegen entweder 1965 oder 1970 keine Angaben zur beruflichen Stellung vor.

<sup>43)</sup> Ein Aufstieg liegt vor, wenn Angestellte mit einfacher Tätigkeit überwechseln in Angestelltenpositionen mit mittlerer, gehobener oder leitender Stellung, Angestellte in mittlerer Stellung überwechseln in Angestelltenpositionen in gehobener oder leitender Stellung, un- bzw. angelernte Arbeiter überwechseln in Facharbeiter- oder Vorarbeiterpositionen und Facharbeiter überwechseln in Positionen als Vorarbeiter oder Meister im Arbeiterverhältnis.

<sup>44)</sup> Ein Abstieg liegt vor, wenn ein Angestellter in mittlerer Stellung überwechselt in eine einfache Tätigkeit (als Angestellter), ein Angestellter in gehobener oder leitender Stellung überwechselt in eine Angestellten-tätigkeit in mittlerer Stellung, ein Facharbeiter überwechselt in eine Tätigkeit als un- bzw. angelernter Arbeiter oder ein Meister im Arbeiterverhältnis überwechselt in eine Tätigkeit als un- bzw. angelernter Arbeiter. Übergänge von Meistern in mittlere oder höhere Angestelltenpositionen bzw. Facharbeiterpositionen sind dagegen nicht mehr eindeutig als Abstiege zu bezeichnen.

stiege bei den Wechslern überwiegen, nicht möglich. Die Fälle, bei denen eine solche Einstufung möglich ist, legen allerdings die Vermutung nahe, daß von den Wechslern wesentlich mehr auf- als absteigen<sup>45</sup>). Wenn insgesamt die Aufstiege bei den Wechslern überwiegen, Aufstiege wiederum mit einer höheren Teilnahme an beruflicher Fortbildung verbunden sind, dann erklärt dies zumindest zum Teil, warum die Wechsler insgesamt eine höhere Teilnehmerquote im Vergleich zu denjenigen, die ihre berufliche Stellung nicht verändert haben, aufweisen. *Entscheidend für den Zusammenhang zwischen dem Wechsel der beruflichen Stellung und beruflicher Fortbildung ist nicht so sehr die Tatsache, daß gewechselt wurde, sondern die Richtung des Wechsels, also die Frage nach dem Auf- oder Abstieg.*

### **7.3 Veränderung der Arbeitsplatzsituation, Arbeitgeberwechsel, regionale Mobilität**

#### **7.3.1 Veränderungen der Arbeitsplatzsituation**

Der Zusammenhang, der zwischen einigen Aspekten der Arbeitsplatzsituation und der Teilnahme an beruflicher Fortbildung besteht, wurde bereits aufgezeigt. Besteht nun auch ein Zusammenhang mit bestimmten Veränderungen der Arbeitsplatzsituation? Um diese Frage zu beantworten, wurden Nichtteilnehmer und Teilnehmer an beruflicher Fortbildung daraufhin untersucht, ob sich bei ihnen in dem Zeitraum der Fortbildung (zwischen 1965 und 1970) Änderungen hinsichtlich des Tätigkeitsbereichs, des Mechanisierungsgrades und der Arbeit an einem Fließband ergeben haben.

Wie aus Tabelle 17 hervorgeht, sind 11,6% der männlichen Erwerbspersonen zwischen 1965 und 1970 in einen anderen Tätigkeitsbereich übergewechselt. Bei den Teilnehmern an beruflicher Fortbildung ist der Anteil derjenigen, die sowohl 1965 als auch 1970 nicht in der Herstellung tätig waren, mit 69,0% wesentlich höher als bei den Nichtteilnehmern. Entsprechend hoch ist die Teilnehmerquote dieser Gruppe (25,7%). Demgegenüber ist die Teilnehmerquote bei Stablen, die 1965 und 1970 in der Herstellung tätig waren, mit 9,9% am geringsten. Die Teilnehmerquoten der Wechsler liegen zwischen diesen beiden Polen und unterscheiden sich insoweit, als diejenigen, die *in* den

<sup>45</sup>) So sind 33,2% der Angestellten mit einfacher Tätigkeit in Angestelltenpositionen in mittlerer Stellung übergewechselt, 6,9% in Angestelltenpositionen in gehobener oder leitender Stellung. Bei den Facharbeitern scheinen allerdings die Abstiege gegenüber den Aufstiegen zu überwiegen: 9,5% von ihnen sind in un- bzw. angelernte Tätigkeiten übergewechselt.

<sup>46</sup>) Bei 24,4% der Nichtteilnehmer und 26,6% der Teilnehmer hat sich der Mechanisierungsgrad ihres Arbeitsplatzes in dem genannten Zeitraum verändert (und zwar nicht nur in Richtung einer höheren Stufe des Mechanisierungsgrades, sondern durchaus in beide Richtungen), so daß sich bei verändertem Mechanisierungsgrad nur eine geringfügig höhere Teilnehmerquote ergibt. Auch zwischen der Richtung der Veränderung des Mechanisierungsgrads und der Höhe der Teilnehmerquote besteht kein erkennbarer Zusammenhang.

Herstellungsbereich überwechseln, eine niedrigere Teilnehmerquote haben als Wechsler, die ursprünglich in der Herstellung tätig waren, zum Zeitpunkt der Befragung aber nicht mehr.

Wie schon bei der Analyse der Veränderungen der beruflichen Stellung, zeigt sich auch hier, daß die Tatsache der Mobilität allein noch nicht zu höheren Teilnehmerquoten führt, sondern daß es entscheidend auf die Richtung des Wechsels ankommt. Bei der Interpretation dieser Tabelle ist außerdem zu beachten, daß mit einem Wechsel des Tätigkeitsbereiches häufig auch ein Wechsel der beruflichen Stellung verbunden sein wird, denn Angestellte sind überwiegend nicht in der Herstellung, Arbeiter dagegen zum größten Teil in der Herstellung tätig. Dieser naheliegende Zusammenhang wurde allerdings nicht überprüft.

Eine Aufgliederung der unmittelbar in der Herstellung tätigen männlichen Erwerbspersonen nach dem Mechanisierungsgrad ihrer Tätigkeit im Jahre 1965 und 1970 hat keine wesentlichen Unterschiede im Hinblick auf die Teilnahme an beruflicher Fortbildung erkennen lassen<sup>46</sup>). Dies dürfte mit der Tatsache zusammenhängen, daß erstens nur ein loser Zusammenhang zwischen Mechanisierungsgrad und Teilnahme an beruflicher Fortbildung festgestellt wurde und daß zweitens bei der Interpretation des Mechanisierungsgrades eine Vielzahl weiterer Variablen berücksichtigt werden muß, die hier nicht näher untersucht wurden.

Von den männlichen Erwerbspersonen, die 1965 im Herstellungsbereich tätig waren, haben insgesamt 2,7% 1965 und/oder 1970 an einem Fließband gearbeitet (Tabelle 18). Wer zu beiden Zeitpunkten eine Fließbandtätigkeit ausübte, hat eine wesentlich niedrigere Teilnehmerquote (5,4%) als jene, deren Tätigkeit sich in der Zwischenzeit verändert hat. Dies deutet auf den oben bereits erwähnten Zusammenhang zwischen längerfristiger Fließbandarbeit bzw. der darin zum Ausdruck kommenden repetitiven Tätigkeit und geringer Teilnahme an beruflicher Fortbildung hin.

Die Teilnehmerquote derjenigen, die 1965 am Fließband gearbeitet haben, 1970 aber nicht mehr in der Herstellung tätig waren, ist im Vergleich zu denen, die Fließbandarbeiter geblieben sind, mit 18,6% besonders hoch. Hierbei ist zu bedenken, daß — unabhängig von der Frage nach der Fließbandarbeit — ein Wechsel in eine nicht mehr unmittelbar zur Herstellung gehörende Tätigkeit und ein damit u. U. einhergehender Übergang von einer Arbeiter- in eine Angestelltentätigkeit im allgemeinen mit einer höheren Teilnehmerquote verbunden ist.

#### **7.3.2 Arbeitgeberwechsel**

Im folgenden soll der Zusammenhang von Fluktuation und beruflicher Fortbildung untersucht werden. Aus anderen Untersuchungen ist be-

**Tabelle 17**

**Nichtteilnehmer und Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach ihrem Tätigkeitsbereich 1965 und 1970 \*) (in %)**

Tätigkeitsbereich	Männliche Erwerbspersonen insgesamt	Nichtteilnehmer	Teilnehmer	Teilnehmerquote**)	Zahl der Fälle
1965 und 1970 nicht in Herstellung tätig	51,3	47,3	69,0	25,7	34 129
1965 in Herstellung tätig, aber 1970 nicht	8,0	8,0	7,7	18,6	5 286
1965 nicht in Herstellung tätig, aber 1970	3,6	3,8	2,7	14,4	2 402
1965 und 1970 in Herstellung tätig	34,6	38,7	17,8	9,9	22 995
keine Angabe	2,5	2,4	3,0	22,0	1 679
Summe	100,0	100,0	100,0	19,2	
Zahl der Fälle	66 491	53 676	12 815		66 491

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

\*\*\*) vgl. Fußnote 2

**Tabelle 18**

**Nichtteilnehmer und Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, die 1965 in der Herstellung tätig waren, gegliedert danach, ob sie 1965 und 1970 an einem Fließband gearbeitet haben \*) (in %)**

Beschäftigung am Fließband	Männliche Erwerbspersonen insgesamt	Nichtteilnehmer	Teilnehmer	Teilnehmerquote**)	Zahl der Fälle
1965 und 1970 am Fließband gearbeitet	1,1	1,2	0,5	5,4	313
1965 am Fließband gearbeitet, 1970 in Herstellung tätig, aber nicht mehr am Fließband	1,0	1,0	0,7	8,0	289
1965 am Fließband gearbeitet, 1970 nicht mehr in Herstellung tätig	0,6	0,5	0,9	18,6	164
1965 berufstätig, aber nicht am Fließband tätig, 1970 am Fließband tätig	1,7	1,8	1,2	8,4	489
Sonstige	95,6	95,5	96,7	19,4	27 348
Summe	100,0	100,0	100,0	11,6	
Zahl der Fälle	28 603	25 285	3 318		28 603

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

\*\*\*) vgl. Fußnote 2

kannt, daß insbesondere ungelernete Arbeiter den Arbeitgeber besonders häufig wechseln<sup>47)</sup>; da diese Gruppe auch eine sehr geringe Teilnehmerquote aufweist, stellt sich dabei insbesondere die Frage, ob ein ggf. nachweisbarer Zusammenhang zwischen der Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels und der Teilnahme an beruflicher Fortbildung darauf zurückzuführen ist, daß ungelernete Arbeiter in den Gruppen, die häufig den Arbeitgeber gewechselt haben, überproportional vertreten sind. Mit Hilfe der in dieser Untersuchung enthaltenen Angabe zur Dauer der Betriebszugehörigkeit soll darüber hinaus die Frage

<sup>47)</sup> Vgl. Infas Bremen 1970, S. 2 u. 11.

<sup>48)</sup> Wenn der Befragte bei einem Arbeitgeber im Laufe der Zeit mehrere Beschäftigungsverhältnisse einging, sollte dieser Arbeitgeber nur einmal gezählt werden.

<sup>49)</sup> Die gleichen Überlegungen gelten auch für den Zusammenhang von beruflicher Fortbildung mit Wohnortwechsel und Berufswechsel (subjektive Einstufung), da sich die betreffenden Fragen ebenfalls auf den gesamten Zeitraum seit 1955 beziehen.

beantwortet werden, ob berufliche Fortbildung die Fluktuation erhöht.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden Arbeiter und Angestellte um Auskunft darüber gebeten, bei wieviel Arbeitgebern sie seit 1955 beschäftigt waren<sup>48)</sup>. Der Bezugszeitraum ist hier wesentlich größer als derjenige bei der Frage nach der beruflichen Fortbildung. Deshalb kann man davon ausgehen, daß der größere Teil der genannten Arbeitgeberwechsel vor der Teilnahme an der beruflichen Fortbildung stattgefunden hat. Läßt sich nun ein — deshalb eher ursächlich zu interpretierender<sup>49)</sup> — Zusammenhang zwischen der Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels und beruflicher Fortbildung feststellen?

Aus der Summenzeile von Tabelle 19b geht hervor, daß diejenigen Arbeiter und Angestellten die geringste Teilnehmerquote aufweisen, die seit

Tabelle 19

Männliche Arbeiter und Angestellte, gegliedert nach der Anzahl der Arbeitgeber seit 1955 (a) und nach der Teilnahme an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten) (b) \*) (in %)

Berufliche Stellung	Zahl der Arbeitgeber seit 1955						Insgesamt	Zahl der Fälle
	1	2	3	4	5—8	9 u. mehr		
<b>a) Männliche Arbeiter und Angestellte insgesamt</b>								
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	4,8	5,3	5,3	5,3	4,8	2,2	4,8	2 391
Angestellter in mittlerer Stellung	15,1	16,1	13,5	13,6	9,3	3,5	12,9	6 416
Angestellter in gehobener und leitender Stellung	11,4	8,9	7,5	5,8	4,2	1,2	7,9	3 916
Angestellter Meister	5,4	2,9	2,7	2,3	2,1	0,7	3,3	1 620
Un- bzw. angelernter Arbeiter	24,5	27,6	30,6	31,6	39,4	56,4	31,6	15 730
Facharbeiter	30,2	32,3	33,4	35,1	34,7	32,6	32,3	16 139
Vorarbeiter, Meister im Arbeiterverhältnis	5,8	3,5	3,4	2,5	2,5	1,6	3,8	1 884
Sonstige und keine Angabe	2,8	3,5	3,6	3,8	3,0	1,8	3,4	1 717
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Zahl der Fälle	15 175	10 323	7 313	4 733	7 653	3 964		49 813****)
<b>b) Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquote)**)</b>								
Angestellter mit einfacher Tätigkeit	17,6	24,5	34,2	32,1	30,4	24,1	26,1	2 391
Angestellter in mittlerer Stellung	26,2	34,0	41,9	43,5	35,3	20,7	33,7	6 416
Angestellter in gehobener und leitender Stellung	32,3	35,1	39,3	42,3	43,0	45,7	36,5	3 916
Angestellter Meister	26,4	29,2	33,8	26,2	36,3	10,7	28,3	1 620
Un- bzw. angelernter Arbeiter	4,9	5,5	6,2	6,8	6,4	4,8	5,9	15 730
Facharbeiter	13,6	16,8	18,0	15,8	16,1	10,8	15,6	16 139
Vorarbeiter, Meister im Arbeiterverhältnis	19,3	22,5	23,6	18,8	28,2	23,4	21,6	1 884
Sonstige und keine Angabe	12,5	26,9	27,7	23,6	28,5	16,9	20,0	1 717
Summe	16,7	19,4	21,0	20,2	17,0	8,8	17,4	
Zahl der Fälle	15 175	10 323	7 313	4 733	7 653	3 964		49 813****)

\*) Nur männliche Erwerbspersonen, die 1965 erwerbstätig waren

\*\*\*) vgl. Fußnote 2

\*\*\*\*) Einschließlich 652 Fälle ohne Angabe der Zahl der Arbeitgeber

1955 nur bei einem oder aber bei neun und mehr Arbeitgebern beschäftigt waren. Die Teilnehmerquote erhöht sich von 16,7% (Beschäftigung bei nur einem Arbeitgeber seit 1955) auf 21,0% (Beschäftigung bei drei Arbeitgebern), sinkt dann aber wieder auf 8,8% (Beschäftigung bei neun und mehr Arbeitgebern).

Von den Beschäftigten, die seit 1955 nur einen Arbeitgeber hatten, sind 24,5 % un- bzw. angelernte Arbeiter (Tabelle 19a). Ihr Anteil steigt kontinuierlich auf 56,4% bei Arbeitnehmern mit neun und mehr Arbeitgebern. Ein Teil des Zusammenhangs zwischen der Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels und der Teilnahme an beruflicher Fortbildung erklärt sich also, wie vermutet, durch die berufliche Stellung.

Darüber hinaus läßt sich jedoch auch belegen, daß auch unabhängig vom Einfluß der beruflichen Stellung ein Zusammenhang zwischen der Häufig-

keit des Arbeitgeberwechsels und beruflicher Fortbildung besteht. Hält man die berufliche Stellung konstant und vergleicht die Teilnehmerquoten in den einzelnen Arbeiter- und Angestelltengruppen, so zeigt sich, daß in allen Gruppen — auch bei den un- bzw. angelernten Arbeitern — die Teilnehmerquoten bis zu einer Anzahl von drei Arbeitgebern ansteigen. Während bei den Angestellten in gehobener und leitender Stellung die Teilnehmerquote uneingeschränkt mit der Zahl der Arbeitgeber steigt, fällt sie in allen anderen Gruppen nach mehr als drei bzw. vier Arbeitgebern seit 1955 wieder ab. Die unabhängig vom Einfluß der beruflichen Stellung nachweisbare Beziehung zwischen der Zahl der Arbeitgeber und der Häufigkeit der Teilnahme an beruflicher Fortbildung läßt also (mit Ausnahme der Angestellten in gehobener oder leitender Stellung) einen U-förmigen Verlauf erkennen; bei Arbeitnehmern mit besonders ausgeprägter Fluktuation

**Tabelle 20**

**Nichtteilnehmer und Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt der Befragung (in %)**

Dauer der Betriebszugehörigkeit	Männliche Erwerbspersonen insgesamt	Nichtteilnehmer	Teilnehmer	Teilnehmerquote**)	Zahl der Fälle
Bis einschließlich 1 Jahr	12,7	12,6	13,0	19,1	8 892
2 Jahre	6,3	6,3	6,5	19,4	4 433
3— 5 Jahre	12,0	11,6	13,8	21,5	8 407
6—10 Jahre	14,5	14,3	15,2	19,6	10 144
11—15 Jahre	10,4	10,5	8,9	17,7	7 303
16—20 Jahre	7,4	7,5	6,6	16,9	5 164
21 Jahre und länger	9,0	9,8	7,3	12,8	6 421
keine Angabe*)	27,7	27,5	28,7	19,4	19 420
Summe	100,0	100,0	100,0	18,8	
Zahl der Fälle	70 184	57 020	13 164		70 184

\*) Enthält Beamte, Selbständige und Mithelfende Familienangehörige, denen die Frage nicht gestellt wurde

\*\*) vgl. Fußnote 2

und bei solchen ohne jegliche Fluktuation (ein Arbeitgeber seit 1955) ist der Anteil der Teilnehmer an beruflicher Fortbildung besonders gering.

Die in Tabelle 19 wiedergegebenen Ergebnisse lassen sich, wie bereits ausgeführt, eher als *Einfluß* der Fluktuation zwischen Betrieben auf die berufliche Fortbildung interpretieren. Tabelle 20 läßt dagegen die *Auswirkungen* der beruflichen Fortbildung auf die Fluktuation zwischen Betrieben erkennen. Auf die Frage nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit<sup>50)</sup> zum Zeitpunkt der Befragung, also nachdem gegebenenfalls eine Teilnahme an beruflicher Fortbildung erfolgt ist, geben 19,0% der männlichen Erwerbspersonen an, dem Betrieb seit weniger als drei Jahren anzugehören. Bei Teilnehmern und Nichtteilnehmern weicht die Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht wesentlich voneinander ab, sie ist bei Nichtteilnehmern nur geringfügig länger. Wenn man vereinfachend davon ausgeht, daß die Teilnahme an der beruflichen Fortbildung durchschnittlich zwei Jahre vor der Befragung erfolgte, läßt sich feststellen, daß nur etwa 20 % innerhalb von etwa zwei Jahren nach Abschluß der beruflichen Fortbildung ihren Arbeitgeber gewechselt haben; der entsprechende Anteil der Wechsler ist bei den Nichtteilnehmern im gleichen Zeitraum nur unwesentlich geringer.

*Die Hypothese, daß berufliche Fortbildung zu einem besonders häufigen Wechsel des Betriebs bzw. Arbeitgebers führt, läßt sich also eindeutig widerlegen.* Während die Teilnahme an beruflicher Fortbildung in der oben beschriebenen Weise von der Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels beeinflusst wird, hat sie nur eine geringfügige

Erhöhung der Fluktuation nach Beendigung der Teilnahme zur Folge.

### 7.3.3 Regionale Mobilität

Ein deutlicher Zusammenhang läßt sich zwischen regionaler Mobilität und beruflicher Fortbildung nachweisen (Tabelle 21). 26,9% der männlichen Erwerbspersonen haben seit 1955 mindestens einmal den Wohnort gewechselt. Bei den Teilnehmern an beruflicher Fortbildung liegt der betreffende Anteil mit 37,2 % beträchtlich höher. Aus den Zusatzfragen, ob der Wechsel des Wohnorts in Zusammenhang mit einer Arbeitsaufnahme stand, und ob der Umzug über eine Entfernung von 50 km und mehr ging, läßt sich ein gewisser kumulativer Einfluß auf die berufliche Fortbildung erkennen: Die geringste Teilnehmerquote weisen diejenigen auf, die ihren Wohnort nicht verändert haben (16,0%), die höchste (32,2%) Wohnortwechsler, bei denen ein Umzug in Zusammenhang mit einer Arbeitsaufnahme stand und über eine Entfernung von 50 km und mehr ging.

Daß auch *die Häufigkeit des Wohnortwechsels in Zusammenhang mit der Teilnahme an beruflicher Fortbildung steht*, geht aus Tabelle 22 hervor. *Die Teilnehmerquote steigt kontinuierlich von 76,0% bei denjenigen, die den Wohnort nicht gewechselt haben, auf 34,2 % bei denjenigen, die den Wohnort viermal oder öfter gewechselt haben.*

Während es bei der Veränderung der beruflichen Stellung ebenso wie bei Veränderungen in der Arbeitsplatzsituation für den Zusammenhang mit der beruflichen Fortbildung im wesentlichen darauf ankam, in welche Richtung die Veränderungen erfolgten (nicht so sehr darauf, ob überhaupt gewechselt wurde), und auch beim Arbeitgeberwechsel Modifikationen zu beachten waren, zeigt sich

<sup>50)</sup> Wenn der Befragte bei dem Arbeitgeber, bei dem er zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt war, im Laufe der Zeit mehrere Beschäftigungsverhältnisse einging (z. B. vor und nach einem Vollzeitlehrgang), dann waren die Zeiten zusammenzuzählen.

**Tabelle 21**

**Nichtteilnehmer und Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert danach, ob und unter welchen Umständen (Zusammenhang mit Arbeitsaufnahme, Entfernung) sie seit 1955 den Wohnort gewechselt haben (in %)**

Wohnortwechsel	Männliche Erwerbspersonen insgesamt	Nichtteilnehmer	Teilnehmer	Teilnehmerquote*)	Zahl der Fälle
Wohnort nicht gewechselt	69,5	71,9	59,2	16,0	48 789
Wohnort mindestens einmal gewechselt, aber kein Zusammenhang mit Arbeitsaufnahme	11,0	10,7	12,2	20,9	7 705
Wohnort im Zusammenhang mit Arbeitsaufnahme mindestens einmal gewechselt	15,9	13,8	25,0	29,5	11 161
darunter: Auch Umzug von 50 km und mehr	11,5	9,6	19,8	32,2	8 087
keine Angabe	3,6	3,6	3,6	18,7	2 529
Summe	100,0	100,0	100,0	18,8	
Zahl der Fälle	70 184	57 020	13 164		70 184

\*) vgl. Fußnote 2

**Tabelle 22**

**Nichtteilnehmer und Teilnehmer an beruflicher Fortbildung, gegliedert danach, ob und wie oft sie seit 1955 den Wohnort gewechselt haben (in %)**

Wohnortwechsel	Männliche Erwerbspersonen insgesamt	Nichtteilnehmer	Teilnehmer	Teilnehmerquote*)	Zahl der Fälle
Wohnort nicht gewechselt	69,5	71,9	59,2	16,0	48 789
Wohnort einmal gewechselt	16,7	15,7	21,3	23,9	11 746
Wohnort zweimal gewechselt	5,2	4,6	7,4	27,0	3 623
Wohnort dreimal gewechselt	2,5	2,2	4,1	30,0	1 778
Wohnort viermal und öfter gewechselt	2,4	1,9	4,3	34,2	1 681
keine Angabe	3,7	3,7	3,7	18,8	2 567
Summe	100,0	100,0	100,0	18,8	
Zahl der Fälle	70 184	57 020	13 164		70 184

\*) vgl. Fußnote 2

bei der regionalen Mobilität der direkteste Zusammenhang mit der Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Einschränkend ist allerdings auch hier zu beachten, daß — wie beim Arbeitgeberwechsel — ein Teil dieses Zusammenhangs vermutlich erklärt werden kann durch den Einfluß der Ausbildung und beruflichen Stellung.

Zusammenfassend ergeben sich aus der vorliegenden Untersuchung folgende Hinweise auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsmobilität auf der Ebene der effektiven Wechselfälle und beruflicher Fortbildung:

#### 1. Zusammenhang mit Arbeitsplatzwechsel und regionaler Mobilität

- Der Einfluß der Fluktuation auf berufliche Fortbildung verläuft U-förmig, wobei die Teilnehmerquote bei besonders häufigem Wechsel und bei Stabilität am niedrigsten ist.
- Die Teilnahme an beruflicher Fortbildung führt zu keiner Erhöhung der Fluktuation.
- Je häufiger der Wohnort gewechselt wird, desto höher ist die Teilnehmerquote.

- Wenn der Wohnort im Zusammenhang mit einer Arbeitsaufnahme gewechselt wird und der Umzug über eine größere Entfernung geht, erhöht sich (kumulativ) die Teilnehmerquote.

#### 2. Zusammenhang mit einem Wechsel der Arbeitsfunktion

- Berufswechsel und berufliche Fortbildung stehen zunächst in keinem Zusammenhang. Erst bei häufigem Berufswechsel sinkt die Teilnehmerquote. Wenn in direktem Zusammenhang mit dem Berufswechsel eine Zusatzausbildung erfolgt, steigt der Anteil derjenigen, die an einer (weiteren) beruflichen Fortbildung teilnehmen.
- Zwischen einer Veränderung des Mechanisierungsgrades der Tätigkeit und beruflicher Fortbildung besteht kein erkennbarer Zusammenhang.
- Der Wechsel zwischen Tätigkeitsbereichen (Herstellung — Nichtherstellung) sowie zwischen Fließbandarbeit und anderer Arbeit führt nicht immer zu einer erhöhten Teilnahme an

beruflicher Fortbildung, sondern nur bei einer bestimmten Richtung der Veränderung.

### 3. Zusammenhang mit Statuswechsel

- Vertikale Mobilität steht in einem starken positiven Zusammenhang mit beruflicher Fortbildung, so daß die Teilnehmerquote bei einem beruflichen Aufstieg höher und bei einem beruflichen Abstieg niedriger ist als bei den Stablen.
- Bei einem Wechsel zwischen der Stellung im Beruf hängt der Zusammenhang mit der beruflichen Fortbildung wiederum vor allem von der Richtung des Wechsels ab.

Während in der allgemeinen Diskussion häufig ein sehr einfacher Zusammenhang von beruflicher Fortbildung und Mobilität unterstellt wird, geben die vorliegenden Ergebnisse Anhaltspunkte dafür, daß hier ein sehr komplexer Zusammenhang vorliegt. Die Analyse des Arbeitgeberwechsels zeigt, daß bestimmte Formen der Arbeitsmobilität als Ursache und als Wirkung in einer jeweils unterschiedlichen Beziehung zur beruflichen Fortbildung stehen können. Auch darf bei den einzelnen Formen der Arbeitsmobilität keinesfalls ein proportionaler oder auch nur in die gleiche Richtung zielender Zusammenhang mit beruflicher Fortbildung unterstellt werden.

Die konkrete Ausprägung der Mobilität (Richtung des Wechsels, Zusatzausbildung, Entfernung beim Umzug) ist häufig von größerer Bedeutung als die Tatsache des Wechsels an sich. Zu beachten ist auch, daß der Zusammenhang zwischen beruflicher Fortbildung und Arbeitsmobilität bei einigen Formen der Arbeitsmobilität stärker ist als bei anderen, und zwar (von den hier untersuchten Formen der Arbeitsmobilität) am stärksten mit der Veränderung der beruflichen Stellung.

Schließlich konnte im Rahmen der vorliegenden Untersuchung aufgezeigt werden, daß die berufliche Stellung einen erheblichen Einfluß auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsmobilität und beruflicher Fortbildung hat, wobei allerdings auch unabhängig von diesem Einfluß ein Zusammenhang zwischen Arbeitsmobilität und beruflicher Fortbildung erkennbar ist.

## 8. Zusammenfassung (Teil 1 und 2)

In den Teilen 1 und 2 dieses Aufsatzes wurde der Zusammenhang zwischen beruflicher Fortbildung und demografischen Einflußfaktoren, Bildung, sozialer Schichtzugehörigkeit, Berufsstruktur, Arbeitssituation und Mobilität analysiert, soweit dies anhand des empirischen Materials der Untersuchung des IAB über Berufsverläufe männlicher

Die *zusammenfassende Übersicht* gibt die wichtigsten Ergebnisse wieder; der jeweilige Hinweis auf die Ausgangstabelle soll einen schnellen Zugang zu den ausführlicheren Überlegungen im Text ermöglichen.

Bei den in der Übersicht aufgeführten Merkmalen sind einige Überschneidungen zu beachten: Ausbildungskombinationen stellen z.B. eine Zusammenfassung anderer aufgeführter Merkmale des Bildungsstands dar.

Die Reihenfolge, in der die Merkmale in der Übersicht aufgeführt sind, richtet sich nach der jeweils höchsten Teilnehmerquote, die bei einer Ausprägung dieses Merkmals festgestellt wurde. Wenn man bedenkt, daß die Stärke des Zusammenhangs zwischen einem Merkmal und beruflicher Fortbildung durch die Abweichung der jeweiligen Teilnehmerquoten von der durchschnittlichen Teilnehmerquote (18,8%) angezeigt wird, dann läßt sich aus der *Reihenfolge der in der Übersicht aufgeführten Merkmale die Stärke des Zusammenhangs zwischen den aufgeführten Merkmalen und beruflicher Fortbildung* erkennen.<sup>51)</sup>

Es zeigt sich, daß der Bildungsstand und die Schichtzugehörigkeit die Teilnahme an beruflicher Fortbildung am stärksten beeinflussen. Im engen Zusammenhang damit hat auch der Wechsel der beruflichen Stellung (beruflicher Auf- bzw. Abstieg) eine besondere Bedeutung; außerdem spielen die Berufszugehörigkeit, der Tätigkeitsschwerpunkt, die regionale Mobilität und das Alter eine große Rolle. Der Einfluß der übrigen Faktoren der Arbeitssituation ist zwar deutlich nachzuweisen, aber vergleichsweise weniger stark ausgeprägt, ebenso der Einfluß des Familienstandes und der Zusammenhang der beruflichen Fortbildung mit anderen Formen der Mobilität.

Die Ergebnisse geben keineswegs ein vollständiges Bild über die im Modell zur Weiterbildungsmotivation aufgeführten Einflußbeziehungen. Wichtige Fragen konnten nicht beantwortet werden, weil weitere, in dieser Erhebung nicht enthaltene Einflußfaktoren zu berücksichtigen sind (z.B. das Geschlecht und weitere Faktoren der Arbeitssituation und der familialen Rolle), weil der wichtige Komplex des Zusammenspiels von Weiterbildungsmotivation und Aktivierung durch die Situations- und Rollenbezüge hier nicht aufgegriffen werden konnte und weil im Zusammenhang mit Mobilität meist offen bleiben ob berufliche Fortbildung als Einflußfaktor oder als Auswirkung anzusehen ist.

Diese offen gebliebenen Fragen sollten Schwerpunkte künftiger Forschungsvorhaben zur Struktur und Motivation von Teilnehmern an beruflicher Fortbildung darstellen. Darüber hinaus ist eine Ausweitung der Fragestellung auf nichtberufliche Weiterbildung anzustreben.

<sup>51)</sup> Die Reihenfolge in der Übersicht gibt nur einen groben Hinweis auf die Stärke des Zusammenhangs. Korrelationskoeffizienten zur exakten Messung der Stärke des Zusammenhangs der einzelnen Merkmale mit beruflicher Fortbildung wurden nicht errechnet.



**Zusammenfassende Übersicht über den Zusammenhang der beruflichen Fortbildung mit weiteren Merkmalen (in %)**

Lfd. Nr.	Merkmal	Merkmalsausprägung mit der höchsten Teilnehmerquote	höchste Teilnehmerquote*)	Tabelle Nr.
1.	Wechsel der beruflichen Stellung	Wechsel von Angestellten mit einfacher Tätigkeit zum Angestellten in gehobener oder leitender Stellung	58,7	Teil 2, Tab. 16
2.	Besuch berufsbildender Schulen	Pädagogische Hochschule mit Abschluß	54,4	Teil 1, Tab. 6
3.	Zusatzausbildung bei Berufswechsel	im Zusammenhang mit Berufswechsel Fachschule bzw. höhere Fachschule besucht	49,9	Teil 1, Tab. 11
4.	Berufsgruppe	73 (Ordnungs- und Sicherheitswahrer)	49,2	Teil 1, Tab. 14
5.	Tätigkeitsschwerpunkt	Lehrer etc. (Gruppe 7)	45,4	Teil 2, Tab. 12
6.	Berufliche Stellung	Beamte im gehobenen oder höheren Dienst	43,6	Teil 1, Tab. 12
7.	Ausbildungskombinationen	Abitur mit Pädagogischer Hochschule, Uni etc.	41,8	Teil 1, Tab. 9
8.	Einweisungszeit im öffentlichen Dienst	Einweisung 2 Jahre und länger	40,3	Teil 1, Tab. 8
9.	Allgemeine Schulbildung	Abitur	39,4	Teil 1, Tab. 4
10.	Berufliche Stellung des Vaters	Vater Beamter im gehobenen oder höheren Dienst	37,5	Teil 1, Tab. 13
11.	Häufigkeit des Wohnortwechsels	Wohnort viermal und öfter gewechselt	34,2	Teil 2, Tab. 22
12.	Nähere Umstände des Wohnortwechsels	Wohnort im Zusammenhang mit Arbeitsaufnahme gewechselt, Entfernung 50 km und mehr	32,2	Teil 2, Tab. 21
13.	Lehrausbildung	2 und mehr Lehren abgeschlossen	31,0	Teil 1, Tab. 4
14.	Alter	25 bis unter 30 Jahre (zum Zeitpunkt der Befragung)	29,9	Teil 1, Tab. 3
15.	Meisterausbildung	abgeschlossene Meisterausbildung	28,3	Teil 1, Tab. 7
16.	Tätigkeitsbereich	nicht in der Herstellung tätig	25,1	Teil 2, Tab. 9
17.	Arbeitsmarktsituation	„günstige“ Arbeitsmarktsituation	24,9	Teil 1, Tab. 18
18.	Wirtschaftsgruppe	weder Industrie noch Handwerk	24,0	Teil 2, Tab. 7
19.	Dauer der Betriebszugehörigkeit	3—5 Jahre (zum Zeitpunkt der Befragung)	21,5	Teil 2, Tab. 20
20.	Betriebsgröße	1000 und mehr Beschäftigte	21,8	Teil 2, Tab. 5
21.	Zahl der Arbeitgeber	3 Arbeitgeber	21,0	Teil 2, Tab. 19
22.	Häufigkeit des Berufswechsels	kein Berufswechsel	19,3	Teil 2, Tab. 14
23.	Familienstand	Verheiratete	19,3	Teil 1, Tab. 3
24.	Mechanisierungsgrad	Vollautomat	19,1	Teil 2, Tab. 10
25.	Fließbandarbeit	Arbeit in der Herstellung, aber nicht am Fließband	11,6	Teil 2, Tab. 10

\*) Vgl. Fußnote 2

**Tabelle I (Anhang): Männliche Erwerbspersonen, gegliedert nach dem Wechsel des Berufs zwischen 1965 und 1970 und nach der Teilnahme an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten) (in %)\***

Be- rufs- kenn- ziffer 1965	Berufsgruppe 1965	Be- rufs- kenn- ziffer 1970	Berufsgruppe 1970	Zahl der Fälle	Anteil an den Ange- hörigen des Her- kunfts- berufs (1965)	Teil- nehmer- quote *)
11	Ackerbauer, Tierzüchter, Gartenbauer	11	Ackerbauer, Tierzüchter, Gartenbauer	3995	88,3	8,7
12	Forst-, Jagd- und Fischereiberufe	12	Forst-, Jagd- und Fischereiberufe	254	74,3	28,0
13	Mithelfende Familienangehörige in der Wirtschaftsabteilung Land- und Forst- wirtschaft	11	Ackerbauer, Tierzüchter, Gartenbauer	145	70,1	22,1
21	Bergleute, Mineralgewinner, Mineral- aufbereiter	21	Bergleute, Mineralgewinner, Mineral- aufbereiter	615	57,8	12,2
22	Steinbearbeiter, Keramiker, Glas- macher	22	Steinbearbeiter, Keramiker, Glas- macher	466	69,2	5,8
24	Bauberufe	24	Bauberufe	4678	81,0	8,2
		52	Verkehrsberufe	172	3,0	12,2
25	Metallerzeuger und Metallbearbeiter	25	Metallerzeuger und Metallbearbeiter	2899	71,6	6,3
		26	Schmiede, Schlosser, Mechaniker und verwandte Berufe	202	5,0	14,9
26	Schmiede, Schlosser, Mechaniker und verwandte Berufe	25	Metallerzeuger und Metallbearbeiter	230	3,2	13,9
		26	Schmiede, Schlosser, Mechaniker und verwandte Berufe	5653	77,9	20,6
		41	Ingenieure, Techniker und verwandte Berufe	252	3,5	46,8
		43	Maschinen- und zugehörige Berufe	140	1,9	26,4
		51	Handelsberufe	153	2,1	45,1
		52	Verkehrsberufe	195	2,7	16,9
		71	Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	118	1,6	44,9
27	Elektriker	27	Elektriker	1642	77,6	27,3
		41	Ingenieure, Techniker und verwandte Berufe	147	7,0	55,1
28	Chemiewerker	28	Chemiewerker	652	74,6	10,0
30	Holzverarbeiter und zugehörige Berufe	30	Holzverarbeiter und zugehörige Berufe	1568	81,4	8,3
32	Papierhersteller und -verarbeiter	32	Papierhersteller und -verarbeiter	184	72,2	11,4
33	Lichtbildner, Drucker und verwandte Berufe	33	Lichtbildner, Drucker und verwandte Berufe	588	86,5	16,8
34	Textilhersteller, Textilverarbeiter, Handschuhmacher	34	Textilhersteller, Textilverarbeiter, Handschuhmacher	519	74,7	9,3
35	Textilhersteller, Textilverarbeiter, Handschuhmacher	35	Textilhersteller, Textilverarbeiter, Handschuhmacher	221	78,9	13,6
36	Lederhersteller, Leder- und Fell- verarbeiter	36	Lederhersteller, Leder- und Fell- verarbeiter	368	73,2	6,3
37	Nahrungs- und Genußmittelhersteller	37	Nahrungs- und Genußmittelhersteller	1293	79,5	12,7
38	Warenachseher, Versandfertig- macher und Lagerverwalter	38	Warenachseher, Versandfertig- macher und Lagerverwalter	901	75,1	8,1
39	Ungelernte Hilfskräfte, soweit nicht an anderer Stelle eingeordnet (Hand- langer)	39	Ungelernte Hilfskräfte, soweit nicht an anderer Stelle eingeordnet (Hand- langer)	1346	56,3	1,4
		52	Verkehrsberufe	177	7,4	7,3

\*) Vgl. Fußnote 2

Be- rufs- kenn- ziffer 1965	Berufsgruppe 1965	Be- rufs- kenn- ziffer 1970	Berufsgruppe 1970	Zahl der Fälle	Anteil an den Ange- hörigen des Her- kunfts- berufs (1965)	Teil- nehmer- quote *)
41	Ingenieure, Techniker und verwandte Berufe	41	Ingenieure, Techniker und verwandte Berufe	3309	89,9	36,7
		71	Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	159	4,3	50,3
42	Technische Sonderfachkräfte	42	Technische Sonderfachkräfte	353	70,2	27,2
43	Maschinenisten und zugehörige Berufe	43	Maschinenisten und zugehörige Berufe	1146	71,4	10,8
51	Handelsberufe	51	Handelsberufe	4806	84,7	26,2
		71	Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	457	8,1	36,5
52	Verkehrsberufe	25	Metallerzeuger und Metallbearbeiter	114	2,1	9,7
		26	Schmiede, Schlosser, Mechaniker und verwandte Berufe	120	2,2	16,7
		51	Handelsberufe	140	2,5	17,1
		52	Verkehrsberufe	4304	77,5	12,6
		71	Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	180	3,2	31,7
61	Gaststättenberufe	61	Gaststättenberufe	369	72,8	8,9
63	Reinigungsberufe	63	Reinigungsberufe	330	71,4	15,2
65	Körperpfleger	65	Körperpfleger	257	86,8	22,2
67	Dienst- und Wachberufe	67	Dienst- und Wachberufe	386	78,8	7,0
71	Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	51	Handelsberufe	378	5,6	40,5
		71	Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	6099	89,9	30,5
72	Rechtswahrer	72	Rechtswahrer	226	91,1	24,3
73	Ordnungs- und Sicherheitswahrer	73	Ordnungs- und Sicherheitswahrer	597	84,3	50,9
81	Gesundheitsdienstberufe	81	Gesundheitsdienstberufe	630	95,9	47,9
82	Erziehungs- und Lehrberufe	82	Erziehungs- und Lehrberufe	836	94,1	51,6
83	Seelsorger	83	Seelsorger	112	94,9	35,7
84	Übrige Berufe der Wissenschaft und des Geisteslebens	84	Übrige Berufe der Wissenschaft und des Geisteslebens	140	80,5	21,4
85	Künstlerische Berufe	85	Künstlerische Berufe	243	81,0	12,4

\*) Vgl. Fußnote 2

Tabelle II (Anhang): Männliche Erwerbspersonen, die 1965 und 1970 den gleichen Beruf ausgeübt haben („Stabile“), gegliedert nach ihrem Beruf und nach der Teilnahme an beruflicher Fortbildung (Teilnehmerquoten) \*)

Berufskennziffer (1965-1970)	Berufsbezeichnung	Zahl der Fälle	Anteil an den Angehörigen des Herkunftsberufs (der Berufsgruppe bzw. Berufsklasse 1965)	Teilnehmerquote *)
11	Ackerbauer, Tierzüchter, Gartenbauer	3995	88,3	8,7
darunter: 1111	Landwirt	3110	91,3	8,0
1121	Landarbeiter	115	48,7	9,6
1151	Gärtner, Gartenbautechniker, Gartenarchitekt	331	89,0	16,0
12	Forst-, Jagd- und Fischereiberufe	254	74,3	28,0
darunter: 1215	Waldarbeiter	184	71,0	21,2
21	Bergleute, Mineralgewinner, Mineralaufbereiter	615	57,8	12,2
darunter: 2111	Bergmann (Kohle, Erz, Salz)	529	57,9	13,4
24	Bauberufe	4678	81,0	8,2
darunter: 2411	Maurer	1588	80,5	6,4
2431	Zimmerer	416	76,3	8,4
2433	Dachdecker	137	83,0	11,0
2471	Stukkateur, Verputzer	207	79,3	6,8
2478	Maler, Lackierer, Metallackierer	1001	81,3	9,6
25	Metallerzeuger und Metallbearbeiter	2899	71,6	6,3
darunter: 2511	Eisen- und Metallerzeuger	100	66,7	11,0
2551	Dreher	577	72,8	8,5
2571	Schweißer, Schneidbrenner	306	64,2	16,3
26	Schmiede, Schlosser, Mechaniker und verwandte Berufe	5653	77,9	20,6
darunter: 2611	Stahlschmied	150	68,2	15,3
2631	Werkzeugmacher	336	71,0	18,5
2641	Schlosser (außer Stahlbauschlosser)	2280	72,5	15,4
2643	Stahlbauschlosser	102	60,0	16,7
2651	Klempner, Blechkarosseriebauer	180	69,2	12,2
2653	Klempner und Installateur	226	72,7	25,2
2655	Rohrinstallateur	389	75,8	23,9
2671	Mechaniker	456	67,7	22,4
2673	Kraftfahrzeughandwerker (Instandsetzer)	548	68,1	41,2
2681	Feinmechaniker, Chirurgie-, Orthopädiemechaniker	116	66,7	26,7
27	Elektriker	1642	77,6	27,3
darunter: 2721	Elektroinstallateur, Elektromonteur, Kabelmonteur	1094	76,3	25,3
2728	Fernmeldemonteur, Fernmeldebauhandwerker	160	73,4	41,3
2743	Elektromechaniker	100	57,8	27,0
28	Chemiewerker	652	74,6	10,0
darunter: 2811	Chemiebetriebswerker, Chemielaborwerker	511	76,7	10,4
30	Holzverarbeiter und zugehörige Berufe	1568	81,4	8,3
darunter: 3021	Bautischler, Möbeltischler	1105	82,5	9,7
33	Lichtbildner, Drucker und verwandte Berufe	588	86,5	16,8
darunter: 3331	Schriftsetzer, Schweizerdegen	194	85,8	22,2
3351	Buchdrucker	121	80,7	16,5
34	Textilhersteller, Textilverarbeiter, Handschuhmacher	519	74,7	9,3
darunter: 3441	Weber, einschließlich Webvorbereiter	136	72,7	10,3
3481	Schneider	214	79,3	9,4
35	Textilhersteller, Textilverarbeiter, Handschuhmacher	221	78,9	13,6
darunter: 3511	Polsterer, Dekorateur	155	83,8	14,8
36	Lederhersteller, Leder- und Fellverarbeiter	368	73,2	6,3
darunter: 3641	Schuhmacher	138	75,4	8,0
37	Nahrungs- und Genußmittelhersteller	1293	79,5	12,7
darunter: 3721	Bäcker	329	76,7	9,4
3751	Fleischer	457	82,9	14,7
3771	Koch, Köchin	105	75,0	16,2
38	Warenachseher, Versandfertigmacher und Lagerverwalter	901	75,1	8,1
darunter: 3813	Warenachseher, -sortierer, soweit nicht an anderer Stelle eingeordnet	117	76,0	10,3
3816	Warenaufmacher, Versandfertigmacher	297	69,9	4,0
3817	Lagerverwalter, Magaziner	462	74,9	10,6

\*) Vgl. Fußnote 2

Berufs-kenn-ziffer (1965-1970)	Berufsbezeichnung	Zahl der Fälle	Anteil an den Angehörigen des Herkunftsberufs (der Berufsgruppe bzw. Berufsklasse 1965)	Teilnehmerquote *)
39	Ungelernte Hilfskräfte, soweit nicht an anderer Stelle eingeorndnet (Handlanger)	1346	56,3	1,4
darunter: 3914	Hilfsarbeiter (Lager und Versand)	436	52,4	2,1
41	Ingenieure, Techniker und verwandte Berufe	3309	89,9	36,7
darunter: 4121	Ingenieure, Techniker des Maschinen- u. Landfahrzeugbaus	425	80,5	37,9
4131	Ingenieur, Techniker des Elektrofachs	383	87,4	51,4
4141	Architekt, Bauingenieur, Bautechniker	713	92,5	26,0
4161	Übrige Ingenieure, Techniker	1189	82,7	36,8
42	Technische Sonderfachkräfte	353	70,2	27,2
darunter: 4231	Technischer Zeichner	157	62,8	19,1
43	Maschinisten und zugehörige Berufe	1146	71,4	10,8
darunter: 4311	Maschinist an Kraftmaschinen	191	73,8	8,4
4333	Kranmaschinist	197	65,5	8,6
4353	Heizer	103	67,3	17,5
4361	Automateneinrichter, Maschineneinsteller	178	69,8	14,6
51	Handelsberufe	4806	84,7	26,2
darunter: 5111	Groß- u. Einzelhändler, Ein- u. Verkäufer, Verkaufshelfer	2215	77,0	20,1
5117	Handelsvertreter, Reisender	678	77,3	24,9
5121	Bankfachmann	509	88,5	40,7
5125	Versicherungskaufmann	374	86,8	43,3
5131	Speditions-, Lagereikaufmann, Reeder	217	76,1	22,6
5191	Tank- und Garagenwart	102	58,6	20,6
52	Verkehrsberufe	4304	77,5	12,6
darunter: 5211	Verkehrsbetriebsregler, -überwacher	113	85,0	19,5
5212	Lokomotivführer, Triebfahrzeugführer (Eisenbahn)	235	83,3	41,3
5214	Weichensteller, Streckenwärter, Schrankenwärter, Rangierer	185	72,3	22,7
5215	Zugabfertiger, Zugführer, Schaffner	243	74,5	22,2
5216	Kraftfahrer	1982	73,8	5,8
5255	Postverteiler	411	82,5	25,6
5262	Andere Transportwerker	283	57,6	3,9
5265	Bürobote, Amtsgehilfe	120	64,5	6,7
61	Berufe des Gaststättenwesens u. der priv. Dienstleistung	369	72,8	8,9
darunter: 6111	Gastwirt, Hotelier, Hotel-, Gaststättenkaufmann	271	77,0	8,9
65	Körperpfleger	257	86,8	22,2
darunter: 6511	Friseur	233	87,6	23,2
67	Dienst- und Wachberufe	386	78,8	7,0
darunter: 6711	Wächter	178	74,8	8,4
6713	Hauswart, Haus-, Gewerbediener	192	78,1	6,3
71	Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	6099	89,9	30,5
darunter: 7111	Unternehmer, Organisator, Geschäftsleiter ohne nähere Berufsangabe	854	83,8	28,3
7113	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	125	94,0	42,4
7115	Verwaltungsbediensteter des höheren und gehobenen Dienstes	983	88,6	36,1
7121	Industrie-, Verwaltungskaufmann, Verwaltungssekretär, Büroangestellter	2819	77,8	26,2
7122	Kalkulator, Abrechner	126	75,9	27,8
7123	Buchhalter	396	74,0	29,6
73	Ordnungs- und Sicherheitswahrer	597	84,3	50,9
darunter: 7311	Polizei-, Bundesgrenzschutzbediensteter	482	83,1	51,0
81	Gesundheitsdienstberufe	630	95,9	47,9
darunter: 8111	Arzt	279	97,6	53,8
8121	Zahnarzt	114	100,0	51,8
82	Erziehungs- und Lehrberufe	836	94,1	51,6
darunter: 8222	Wissenschaftlicher Lehrer an höheren Schulen	210	94,6	51,4
8223	Lehrer an Mittel-, Volks- und Sonderschulen	334	91,8	58,4

\*) Vgl. Fußnote 2

Berufs- kenn- ziffer (1965- 1970)	Berufsbezeichnung	Zahl der Fälle	Anteil an den Angehörigen des Herkunfts- berufs (der Berufsgruppe bzw. Berufs- klasse 1965)	Teil- nehmer- quote *)
39	Ungelernte Hilfskräfte, soweit nicht an anderer Stelle eingeordnet (Handlanger)	1346	56,3	1,4
darunter: 3914	Hilfsarbeiter (Lager und Versand)	436	52,4	2,1
41	Ingenieure, Techniker und verwandte Berufe	3309	89,9	36,7
darunter: 4121	Ingenieure, Techniker des Maschinen- u. Landfahrzeugbaus	425	80,5	37,9
4131	Ingenieur, Techniker des Elektrofachs	383	87,4	51,4
4141	Architekt, Bauingenieur, Bautechniker	713	92,5	26,0
4161	Übrige Ingenieure, Techniker	1189	82,7	36,8
42	Technische Sonderfachkräfte	353	70,2	27,2
darunter: 4231	Technischer Zeichner	157	62,8	19,1
43	Maschinisten und zugehörige Berufe	1146	71,4	10,8
darunter: 4311	Maschinist an Kraftmaschinen	191	73,8	8,4
4333	Kranmaschinist	197	65,5	8,6
4353	Heizer	103	67,3	17,5
4361	Automateneinrichter, Maschineneinsteller	178	69,8	14,6
51	Handelsberufe	4806	84,7	26,2
darunter: 5111	Groß- u. Einzelhändler, Ein- u. Verkäufer, Verkaufshelfer	2215	77,0	20,1
5117	Handelsvertreter, Reisender	678	77,3	24,9
5121	Bankfachmann	509	88,5	40,7
5125	Versicherungskaufmann	374	86,8	43,3
5131	Speditions-, Lagereikaufmann, Reeder	217	76,1	22,6
5191	Tank- und Garagenwart	102	58,6	20,6
52	Verkehrsberufe	4304	77,5	12,6
darunter: 5211	Verkehrsbetriebsregler, -überwacher	113	85,0	19,5
5212	Lokomotivführer, Triebfahrzeugführer (Eisenbahn)	235	83,3	41,3
5214	Weichensteller, Streckenwärter, Schrankenwärter, Rangierer	185	72,3	22,7
5215	Zugabfertiger, Zugführer, Schaffner	243	74,5	22,2
5216	Kraftfahrer	1982	73,8	5,8
5255	Postverteiler	411	82,5	25,6
5262	Andere Transportwerker	283	57,6	3,9
5265	Bürobote, Amtsgehilfe	120	64,5	6,7
61	Berufe des Gaststättenwesens u. der priv. Dienstleistung	369	72,8	8,9
darunter: 6111	Gastwirt, Hotelier, Hotel-, Gaststättenkaufmann	271	77,0	8,9
65	Körperpfleger	257	86,8	22,2
darunter: 6511	Friseur	233	87,6	23,2
67	Dienst- und Wachberufe	386	78,8	7,0
darunter: 6711	Wächter	178	74,8	8,4
6713	Hauswart, Haus-, Gewerbediener	192	78,1	6,3
71	Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	6099	89,9	30,5
darunter: 7111	Unternehmer, Organisator, Geschäftsleiter ohne nähere Berufsangabe	854	83,8	28,3
7113	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater	125	94,0	42,4
7115	Verwaltungsbediensteter des höheren und gehobenen Dienstes	983	88,6	36,1
7121	Industrie-, Verwaltungskaufmann, Verwaltungssekretär, Büroangestellter	2819	77,8	26,2
7122	Kalkulator, Abrechner	126	75,9	27,8
7123	Buchhalter	396	74,0	29,6
73	Ordnungs- und Sicherheitswahrer	597	84,3	50,9
darunter: 7311	Polizei-, Bundesgrenzschutzbediensteter	482	83,1	51,0
81	Gesundheitsdienstberufe	630	95,9	47,9
darunter: 8111	Arzt	279	97,6	53,8
8121	Zahnarzt	114	100,0	51,8
82	Erziehungs- und Lehrberufe	836	94,1	51,6
darunter: 8222	Wissenschaftlicher Lehrer an höheren Schulen	210	94,6	51,4
8223	Lehrer an Mittel-, Volks- und Sonderschulen	334	91,8	58,4

\*) Vgl. Fußnote 2

Literaturliste

Blinkert, Baldo u. a.:

Statuskonsistenz, soziale Abweichung und das Interesse an Veränderungen der politischen Machtverhältnisse, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 24 (1972) 1, S. 24—45

Dedering, Heinz:

Arbeitsmobilität — Diskussion und Systematik ihrer Begriffsinhalte, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 24 (1972) 1, S. 46—67

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft:

Untersuchung über Motivation von Teilnehmern an Maßnahmen der beruflichen Erwachsenenbildung, Hamburg 1970 (DAG-Studie \*)

Gottwald, Karen,  
Brinkmann, Christian:

Determinanten der Weiterbildungsmotivation, Gutachten im Auftrag der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrats, 1971 (noch unveröffentlicht)

Institut für angewandte Sozialwissenschaft:

Arbeitsmarktprobleme im Lande Bremen, Bonn-Bad Godesberg 1970 (Infas Bremen) \*)

Kern, Horst,  
Schumann, Michael:

Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Stuttgart 1970

Kleining, Gerhard:

Struktur- und Prestigemobilität in der Bundesrepublik Deutschland, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 1, 1971, S. 1 ff.

Lutz, Burkhardt:

Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten, Gutachten, München 1970, unveröffentlichtes Manuskript

Mayer, Karl Ulrich,  
Müller, Walter:

Trendanalyse in der Mobilitätsforschung. Eine Replik auf Gerhard Kleining's Struktur- und Prestigemobilität in der Bundesrepublik Deutschland, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 4, 1971, S. 761 ff.

Statistisches Bundesamt  
(Hrsg.):

Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Stuttgart und Mainz, Ausgabe 1961

Statistisches Bundesamt  
(Hrsg.):

Tätigkeitsmerkmale der Erwerbstätigen — Ergebnisse der Mikrozensuszusatzbefragung Juli 1969, in: Wirtschaft und Statistik, H. 9, 1971, S. 552—557

Ulrich, Erhard:

Stufung und Messung der Mechanisierung und Automatisierung. Teile 1 und 2, in: Mitt(IAB), H. 2 und 3, 1968, S. 28 ff. und 102 ff.

Wema Institut für empirische Sozialforschung:

Bericht zu einer soziologischen Analyse der „Sozialen Voraussetzungen beruflicher Mobilität“ (Wema-Studie \*), Köln 1968

\*) Zitierweise im Text