

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hermann Saterdag, Werner Dadzio

Die aufstiegsbezogene berufliche Fortbildung

11. Jg./1978

1

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

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

Herausgeber

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

Begründer und frühere Mitherausgeber

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

Redaktion

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

Rechte

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

Herstellung

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

Verlag

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

Bezugsbedingungen

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

Zitierweise:

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

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

Die aufstiegsbezogene berufliche Fortbildung

Teil 2: Faktoren des Fortbildungserfolgs

*Hermann Saterdag, Werner Dadzio**

Die in Teil I des Untersuchungsberichts (MittAB 3/77) dargestellten Ergebnisse über die berufliche Situation der Absolventen aus aufstiegsbezogenen beruflichen Fortbildungen werfen die Frage auf, warum nicht (fast) alle Absolventen zum Erhebungszeitpunkt (d. h. etwa 2-3 Jahre nach Lehrgangsabschluß) eine der Fortbildung entsprechende Beschäftigung gefunden haben. Es wurde daher geprüft, welche Bedeutung einzelne Merkmalsbereiche, zum einen Merkmale des bisherigen persönlichen Werdegangs und der Situation vor Beginn der Fortbildung, zum anderen Merkmale des Berufsverlaufs nach der Fortbildung, für die Realisierung des Fortbildungszieles, d. h. für den Grad des Fortbildungserfolges haben.

Die wichtigsten Ergebnisse dieses zweiten Teils des Untersuchungsberichts sind:

- Unter den Befragten, deren berufliche Tätigkeit dem Fortbildungsziel entspricht, befinden sich überdurchschnittlich häufig solche, die aus bestimmten Beweggründen (vor allem: ausgeprägte berufliche Leistungsmotivation, längerfristige Planung einer beruflichen Weiterqualifikation, konkrete berufliche Entwicklungsziele) an der Fortbildung teilgenommen haben und die vom Vorgesetzten zur Teilnahme ermuntert wurden.
- Das Durchschnittsalter ist in der Gruppe der Erfolgreichen höher als unter den weniger erfolgreichen Absolventen.
- Absolventen, die zum Zeitpunkt der Erhebung voll fortbildungsadäquat beschäftigt sind, konnten dies überwiegend in ihrer ersten Beschäftigung nach Lehrgangsabschluß realisieren. Meist handelte es sich dabei um ein Arbeitsverhältnis, in das sie nach Lehrgangsabschluß neu eingetreten sind.
- Die Chancen für einen voll fortbildungsadäquaten beruflichen Start nach Abschluß der Fortbildung haben sich von 1972 bis 1975 tendenziell zwar verschlechtert, jedoch im Vergleich zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigungslage nur in geringem Maße. Absolventen, die die Fortbildung zu einem ungünstigen Zeitpunkt beendeten, gleichen diesen Nachteil während der folgenden Zeit kaum aus, auch wenn sich die Chancen einer fortbildungsadäquaten Beschäftigung danach wieder verbessert haben.

Die Ergebnisse werden als Rahmenbedingungen für Fortbildungserfolg unter Berufsverlaufsaspekten diskutiert.

Gliederung:

1. Problemstellung und Ziele der Untersuchung
2. Die Bedeutung einzelner Merkmalsbereiche für die Realisierung des Fortbildungszieles
 - 2.1 Merkmale des bisherigen persönlichen Werdegangs und der Situation vor Beginn der Fortbildung
 - 2.1.1 Ergebnisüberblick
 - 2.1.2 Ergebnisse einzelner Teilnehmergruppen
 - 2.2 Merkmale des Berufsverlaufs nach der Fortbildung
 - 2.2.1 Zeitpunkt des Lehrgangsabschlusses
 - 2.2.2 Typen des Berufsverlaufs
 - 2.2.3 Dauer bis zur Aufnahme einer neuen Tätigkeit
3. Zusammenfassung und Ausblick

1. Problemstellung und Ziele der Untersuchung

In Teil I des Untersuchungsberichts¹⁾ über die aufstiegsbezogene Fortbildung wurden Ergebnisse über die Struktur der Teilnehmer, über die Motivation zur Teilnahme an der Fortbildung und zum Ergebnis der Fortbildung (Fortbildungserfolg) dargestellt. Die empirische Basis ist eine Ende 1975 durchgeführte Erhebung²⁾ bei etwa 31.000 Personen, die zwischen 1972 und 1974 eine nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) finanziell geförderte Fortbildung zum Industriemeister, Handwerksmeister, Techniker, Betriebswirt oder eine sonstige aufstiegsbezogene berufliche Fortbildung beendet hatten.

Aus den Angaben über die berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt ging hervor, daß die überwiegende Zahl der befragten ehemaligen Teilnehmer eine Tätigkeit ausübt, die dem jeweiligen Lehrgangsziel (weitgehend) entspricht. Dies zeigte sich vor allem am beruflichen Status und an der inhaltlichen Beziehung der ausgeübten Tätigkeit zur absolvierten Fortbildung.

In diesem Teilbericht soll der Frage nachgegangen werden, warum nicht (fast) alle Absolventen inzwischen eine der Fortbildung entsprechende Beschäftigung gefunden

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

1) Vgl. Saterdag, H., W. Dadzio, Die aufstiegsbezogene berufliche Fortbildung – Teil I: Struktur der Teilnehmer, Teilnahmemotivation und Fortbildungsergebnis, in: MittAB 3/1977, S. 399-425 – Im folgenden zitiert als „Teil I“.

2) Zur Methode der Untersuchung siehe Teil I, S. 402 f.

haben, obwohl bei den meisten von ihnen das Lehrgangsende bereits zwei Jahre zurücklag. Welches sind also die Faktoren, durch die bei dem einen Teilnehmer eine berufliche Veränderung im Sinne des Fortbildungszieles zu verzeichnen ist und bei dem anderen Teilnehmer nicht?

Die berufliche Realisierung des Fortbildungszieles ist das entscheidende Kriterium für den Fortbildungserfolg; deshalb wird hier der Begriff „Fortbildungserfolg“, wie auch bereits in Teil I, nur verwendet, wenn eine dem Lehrgangsziel entsprechende Beschäftigung ausgeübt wird.

Einige Hinweise zu den möglichen Abhängigkeiten des Fortbildungserfolges ergeben sich aus den Unterschieden zwischen den Erfolgsdaten einzelner Fortbildungszweige bzw. Schulungsziele³⁾. Sie wurden in Teil I dargestellt und konnten vor allem damit erklärt werden, daß die Bedeutung der einzelnen Fortbildungszweige im Rahmen einer aufstiegsbezogenen Laufbahnplanung unterschiedlich ist. So ist z. B. die Aufstiegsorientierung unter Teilnehmern an Techniker-Lehrgängen tendenziell eher divergent, unter Teilnehmern an Handwerksmeister-Lehrgängen eher konvergent, d. h. auf konkrete berufliche Beschäftigungsmöglichkeiten bezogen⁴⁾. Diese Unterschiede, die zum großen Teil durch eingefahrene Laufbahnmuster mit relativ deutlich vorgegebenen Schwellen bedingt sind, bleiben in diesem Teilbericht ausgeklammert. Es sollen hier stattdessen die Ursachen für Erfolgsunterschiede innerhalb der einzelnen Fortbildungszweige ermittelt werden.

Wie aus einigen Ergebnissen hervorgeht, die in Teil I berichtet wurden, kann die aufstiegsbezogene Fortbildung bei den meisten Teilnehmern als ein Ereignis im Rahmen eines Bildungslebenslaufs oder einer beruflichen Laufbahn interpretiert werden:

Die Entscheidung für eine Teilnahme erwächst aus Ereignissen und Bedingungen des bisherigen Bildungs- bzw. Berufsweges und ist auf mehr oder weniger konkret definierte Ziele des zukünftigen Berufsverlaufs ausgerichtet. Es ist naheliegend, bei der Beurteilung (bzw. Prognose) des Fortbildungserfolges eines Absolventen (bzw. künftigen Teilnehmers) zu fragen, inwieweit die Teilnahme an einer Fortbildung mit dem bisherigen Werdegang in Zusammenhang zu bringen ist und wie die Fortbildung auf die beruflichen Pläne und Erwartungen abgestimmt ist⁵⁾.

Die folgenden Analysen zum Fortbildungserfolg sind daher weitgehend so angelegt, daß sie verlaufsbezogen interpretiert werden können. Deren theoretischer und

methodischer Anspruch geht jedoch nicht so weit, das Ausmaß des Fortbildungserfolges auf ein komplexes Konstrukt wie „biographische Stimmigkeit“ des individuellen Bildungs-/Berufsverlaufs zurückzuführen. (Dies wäre nur über biographische Einzelfallanalysen möglich, nicht aber durch Breiterhebungen mit standardisiertem Merkmalsraster, wie es dieser Untersuchung zugrundeliegt.) Es sollen vielmehr *Rahmenfaktoren* ermittelt werden, die die berufliche Realisierung des Fortbildungszieles begünstigen bzw. erschweren, jedoch im Einzelfall aufgrund individueller, in dieser Untersuchung nicht erfassbarer Besonderheiten ein jeweils unterschiedliches Gewicht haben können.

Im einzelnen sollen mit diesem Berichtsteil folgende Fragen beantwortet werden:

- (1) Welche Zusammenhänge bestehen zwischen persönlichen Merkmalen bzw. Ereignissen im Werdegang vor Beginn des Lehrgangs und dem Grad des Fortbildungserfolges?
- (2) Unterscheiden sich erfolgreiche von weniger erfolgreichen Absolventen durch die Motive und Bedingungen, unter denen die Fortbildungsentscheidung zustandekam?
- (3) Erhöht sich die Chance für eine fortbildungsadäquate Beschäftigung mit wachsendem Abstand vom Zeitpunkt des Lehrgangsabschlusses, d. h. muß für die berufliche Konsolidierung gemäß dem neu erreichten Qualifikationsniveau eine längere Zeitdauer eingeräumt werden?
- (4) Welche Bedeutung haben einzelne Merkmale des Berufsverlaufs nach der Fortbildung auf die berufliche Realisierung des Fortbildungszieles?
- (5) In welchem Maße hat sich die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre beeinträchtigend auf die beruflichen Möglichkeiten nach Abschluß der Fortbildung ausgewirkt?

Die Bedeutung der regionalen Mobilität für den Fortbildungserfolg wird hier nicht behandelt, da nur 7% der Befragten aus beruflichen Gründen und weitere 4% aus beruflichen und privaten Gründen seit Abschluß des Lehrgangs an einen anderen Wohnort gezogen sind. Nur unter den Absolventen aus Betriebswirtelehrgängen sind die entsprechenden Anteile mit 15% (nur berufliche Gründe) bzw. 8% (berufliche und private Gründe) erheblich höher.

In die Auswertung wurden nur Absolventen mit bestandener Abschlußprüfung einbezogen, die zum Ergebnungszeitpunkt erwerbstätig waren. Die zu diesem Zeitpunkt Arbeitslosen blieben hier unberücksichtigt, weil es sich überwiegend um Befragte handelt, die erst kurzfristig arbeitslos waren (vor allem fluktuationsbedingte Arbeitslosigkeit). Über deren Chancen, eine fortbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, ist kaum eine Aussage möglich. Anders verhält es sich bei den Befragten, die zum Erhebungszeitpunkt schon länger arbeitslos waren: Etwa 1,2% der Stichprobe war 3 Monate oder länger arbeitslos. Die Schwierigkeit, überhaupt ein Arbeitsverhältnis zu finden, bewirkt eine höhere Konzessionsbereitschaft: Ob eine angebotene Beschäftigung noch fortbildungsadäquat ist oder nicht, ist dann nachrangig. — Diese Problemgruppe, die auch noch nach Fortbildungszweigen hätte aufgegliedert werden müssen, war jedoch für eine Auswertung zu klein.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß der Komplex Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko nach Abschluß einer beruflichen Bildungsmaßnahme bereits in gesonderten Analysen des IAB untersucht wurden⁶⁾.

3) In dieser Untersuchung wurden entsprechend der Gliederung in der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) fünf Fortbildungszweige unterschieden: Fortbildung zum Industriemeister, zum Handwerksmeister, zum Techniker, zum Betriebswirt und sonstige aufstiegsbezogene Fortbildung. — Innerhalb jedes Fortbildungszweiges gibt es zahlreiche einzelne Schulungsziele, z. B. Handwerksmeister Kfz-Instandsetzer, Elektrotechniker, Bilanzbuchhalter. Die Befragten verteilen sich auf etwa 700 Schulungsziele.

4) Zu den Begriffen »konvergente/divergente Aufstiegsorientierung« siehe Teil I, S. 420.

5) Dies geschieht teils implizit, teils explizit im Rahmen der Förderungsberatung. Am deutlichsten findet diese Betrachtungsweise Ausdruck in S 42 AFG, wonach die Teilnahme an beruflicher Fortbildung nur gefördert werden kann, wenn man zuvor eine bestimmte Mindestzeit beruflich tätig war.

6) Vgl.: Hofbauer, H., Nach der beruflichen Bildungsmaßnahme arbeitslos? Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB) 5/1975. Hofbauer, H., Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen und ihre Beschäftigungschancen, in: MittAB 4/1977. Brinkmann, Chr., K. Schober-Gottwald, Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/1975, in: MittAB 2/1976. — Aus dem Vergleich zwischen den Ergebnissen dieser Untersuchung und der beiden Arbeiten von Hofbauer ergibt sich, daß die Arbeitslosenquote unter Absolventen von Technikerlehrgängen seit 1975 erheblich angestiegen ist. Diese Entwicklung konnte mit der vorliegenden Untersuchung wegen der Eingrenzung der Erhebungsgesamtheit auf Absolventen der Jahre 1972 bis 1974 (Begründung dafür siehe Teil I, S. 403) nicht erfaßt werden.

2. Die Bedeutung einzelner Merkmalsbereiche für die Realisierung des Fortbildungsziels

2.1 Merkmale des persönlichen Werdegangs und der Situation vor Beginn der Fortbildung

In diesem Ergebnisteil werden die ersten beiden der oben genannten Fragestellungen behandelt; es werden damit alle Merkmale, die vor Beginn der Fortbildung feststanden und in der Erhebung erfaßt wurden, nach ihrer Bedeutung für den Fortbildungserfolg untersucht. Obwohl es sich hierbei um recht verschiedenartige Merkmale handelt, ist deren Zusammenfassung für die Analyse nicht nur wegen einer formalen Abgrenzung angebracht. Entscheidend ist, daß dieser Datenkranz alle jene Informationen enthält, die zur Bildung und Überprüfung der Fortbildungsentscheidung herangezogen werden können, wie dies überwiegend im Rahmen der Arbeitsberatung oder andere bildungs-/berufsbezogener Beratungen auch geschieht. Von den Merkmalen, die zur Würdigung eines Einzelfalles bzw. eines individuellen (aufstiegsbezogenen) Fortbildungsanliegens u. U. heranzuziehen wären, wurden in dieser Erhebung folgende erfaßt:

- sozio-demographische Merkmale (Alter, Geschlecht, Familienstand, Größe des Wohnorts),
- schulischer Werdegang (Schulabschluß, Schulleistungen in Kernfächern, Interesse für höheren Bildungsabschluß),
- beruflicher Werdegang (erlernter Beruf, Dauer der Berufspraxis, Zahl der Arbeitgeber und Arbeitslosigkeitsdauer in den letzten 5 Jahren),
- berufliche Situation vor Beginn der Fortbildung (ausgeübte Tätigkeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Zahl der Beschäftigten im Betrieb, berufliche Zufriedenheit, Aufstiegsmöglichkeiten, Lohn/Gehalt),
- Merkmale der Entscheidung für die Fortbildungsteilnahme (Bedeutung der einzelnen Mobilisatoren⁷⁾, Einstellung des Vorgesetzten zur Fortbildungsabsicht),
- Lehrgangsmerkmale, die vor Beginn der Fortbildung bereits feststanden (Fortbildungszweig, Schulungsziel, voraussichtliche Lehrgangsdauer, Unterrichtsart).

In diesem Katalog sind verschiedene potentielle Determinanten des Fortbildungserfolges nicht enthalten, vor allem fehlen wichtige qualitative Merkmale des bisherigen Betriebes, wie z. B. Aus- und Weiterbildungintensität bzw. Aufgeschlossenheit für berufliche Bildung, Durchlässigkeit der betrieblichen Hierarchie, Beschäftigtenstruktur (vor allem nach dem Qualifikationsniveau), Ausmaß von Arbeitsplatzveränderungen. Vermutlich sind die Motive, unter denen die Entscheidung für eine Fortbildungsteilnahme zustande kam, teilweise auf solche Merkmale zurückzuführen. Über eine Teilnehmerbefragung können jedoch diese Angaben nicht bzw. nicht hinreichend zuverlässig erhoben werden.

Wie schon in Teil I, muß auch hier nochmals auf die Problematik retrospektiver Abfragen hingewiesen werden. Die Zuverlässigkeit von Angaben auf retrospektiv gestellte Fragen hängt davon ab, ob diese stabil sind oder

ohne Schwierigkeiten erinnert werden können. Dies trifft jedoch für Einstellungen, Motivationen, Erwartungen usw. häufig nicht zu. Weiterhin ist zu bedenken, daß die Fragen über die Zeit bis zum Beginn des Lehrgangs zum selben Zeitpunkt beantwortet wurden wie die Fragen zur beruflichen Situation nach Lehrgangsende und somit die Beschreibung der Vergangenheit von dem in der Gegenwart erreichten persönlichen Entwicklungsstand beeinflußt sein kann. Dies könnte die Tendenz begünstigen, Meinungen, Motivationen und Erwartungen, die man früher hatte, im Hinblick auf den jetzt erreichten Status umzudeuten oder nur lückenhaft wiederzugeben; Osterland (1973) beschreibt diese Vorgänge als „nachträgliche Harmonisierungen von Konflikten, Legitimation von Entscheidungen, Verdrängungen und Rationalisierungen“⁸⁾.

Dieser generelle Vorbehalt, der im übrigen für viele sozialwissenschaftliche Untersuchungen mit retrospektiven Fragen gilt, ist bei der Darstellung der Ergebnisse des folgenden Abschnitts mit zu berücksichtigen.

Die erhobenen Angaben wurden durch eine *schrittweise Regressionsanalyse* ausgewertet.

Bei dieser Methode wird der statistische Zusammenhang zwischen mehreren unabhängigen (= erklärenden) Merkmalen und einem abhängigen (= zu erklärenden) Merkmal wie folgt ermittelt: Zunächst wird das unabhängige Merkmal mit der höchsten Einzelkorrelation zum abhängigen Merkmal gesucht, anschließend das unabhängige Merkmal, bei dessen *zusätzlicher* Berücksichtigung diese Korrelation am stärksten anwachsen würde. In den folgenden Schritten werden dann die weiteren Merkmale in der Reihenfolge ihres jeweils zusätzlichen Korrelations- oder Erklärungsbeitrages zu der Korrelationshöhe, die im jeweiligen Schritt vorher schon erreicht war, berücksichtigt. Üblicherweise wird das Verfahren dann abgebrochen, wenn die vorhandene Korrelation durch weitere Merkmale nur noch unwesentlich erhöht würde.

Fast alle der oben aufgezählten Angaben, insgesamt 33, wurden als unabhängige Merkmale in die Regressionsanalyse einbezogen⁹⁾; lediglich auf Berufsangaben mußte wegen der formalen Begrenzungen des Verfahrens verzichtet werden. Unter den verschiedenen Kriterien für Fortbildungserfolg, die in Teil I dargestellt sind, wurde als abhängiges Merkmal der Grad der fortbildungsgedäquaten Beschäftigung zum Befragungszeitpunkt genommen¹⁰⁾.

Da die Ursachen für Erfolgsunterschiede *innerhalb* der einzelnen Fortbildungszweige ermittelt werden sollten, war es notwendig, für jeden Fortbildungszweig eine eigene Analyse durchzuführen. Zusätzlich wurde innerhalb der Fortbildungszweige noch die Trennung nach dem Geschlecht durchgeführt, um auch die beruflichen Entwicklungsaspekte bei Frauen ermitteln zu können. Da die Frauen in den einzelnen Fortbildungszweigen den jeweils kleineren Anteil bilden, würden die Besonderheiten in deren Bildungs-/Berufsverlauf ohne eine Trennung statistisch überdeckt¹¹⁾.

Wegen der geringen Zahl von Frauen im Fortbildungszweig „Industriemeister“, wurde hier nur eine Analyse für die Männer durchgeführt, so daß insgesamt 9 Regressionsanalysen gerechnet wurden.

2.1.1 Ergebnisüberblick

Das Ausmaß des statistischen Gesamtzusammenhangs zwischen Fortbildungserfolg und den erklärenden (unabhängigen) Merkmalen für die neun Gruppen enthält Tab. 1. Den dort ausgewiesenen multiplen Korrelations-

7) Siehe Teil I, S. 409 f.

8) Osterland, M., Lebensgeschichtliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein, in: Soziale Welt, 24, 1973, S. 413.

9) Die Merkmale haben entweder Intervallcharakter oder sind qualitative Variablen mit den Ausprägungen „Merkmal vorhanden“ und „Merkmal nicht vorhanden“.

10) Dessen Ausprägungen sind „voll fortbildungsgedäquater beschäftigt“, „teilweise fortbildungsgedäquater beschäftigt“ und „nicht fortbildungsgedäquater beschäftigt“, sie wurden als Intervalldaten behandelt. — Die Ableitung dieses Kriteriums wird in Teil I, S. 416 beschrieben.

11) Vgl. Tegtmeier, H., Die berufliche Stellung der Frau: Ehe und Karriere, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 2/1976.

Tabelle 1
Statistischer Zusammenhang zwischen Merkmalen, die vor Lehrgangsbeginn bekannt sind bzw. feststehen, und Fortbildungserfolg

	Industrie- meister Männer	Handwerksmeister		Techniker		Betriebswirte		Sonstiger beruflicher Aufstieg	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<i>Multipler Zusammenhang</i>									
- Korrelationskoeffizient	0,285	0,284	0,477	0,269	0,365	0,341	0,429	0,319	0,354
- Bestimmtheitsmaß (= B _M) in %	8,1	8,1	22,8	7,2	13,3	11,6	18,4	10,2	12,5
- Zahl der berücksichtigten Merkmale	14	27	13	20	5	20	9	18	13
<i>Höchste Einzelkorrelation</i>									
- Merkmal ¹⁾	Einstellung des Vorgesetzten zur Fortb.-absicht (positiv)	Unterrichtsart (Vollzeitunterricht)	Einstellung der sozialen Umgebung zur Fortbildungsabsicht (positiv)	Fortbildungsmotiv „Steigerung des persönl. Leistungsvermögens“ (ausgeprägt)	Fortbildungsmotiv „Höhere berufliche Position“ (ausgeprägt)	Fortbildungsmotiv „Steigerung des persönl. Leistungsvermögens“ (ausgeprägt)	Interesse für höheren Bildungsabschluß (ausgeprägt)	Einstellung des Vorgesetzten zur Fortbildungsabsicht (positiv)	Fortbildungsmotiv „Generelles Weiterbildungsinteresse“ (nicht ausgeprägt)
- Korrelationskoeffizient	0,165	0,138	0,210	0,106	0,196	0,162	0,170	0,158	0,201
- Bestimmtheitsmaß (= B _E) in %	2,7	1,9	4,4	1,1	3,8	2,6	2,9	2,5	4,0
- B _E : B _M × 100	33,3	23,5	19,3	15,3	28,6	22,4	15,8	24,5	32,0
Zahl der Fälle ²⁾	1317	6115	276	5861	130	1784	148	2487	923

1) In Klammern ist diejenige Ausprägung genannt, die bei voll fortbildungsadäquat Beschäftigten überdurchschnittlich häufig vorkommt.

2) Es konnten nur diejenigen Fälle aufgenommen werden, über die zu allen unabhängigen Merkmalen eine Angabe vorlag.

koeffizienten liegen jeweils nur diejenigen unabhängigen Variablen zugrunde, die beim schrittweisen Vorgehen noch einen signifikanten Erklärungszuwachs liefern¹²⁾. Neben dem Korrelationskoeffizienten ist jeweils auch noch das entsprechende Bestimmtheitsmaß¹³⁾ aufgeführt. Dieser Wert gibt an, zu wieviel Prozent der Grad des Fortbildungserfolges im Einzelfall durch die jeweils einbezogenen Merkmale erklärt wird.

Die für die einzelnen Gruppen ermittelten Korrelationen sind im Vergleich zu den Ergebnissen aus Untersuchungen mit ähnlichen Fragestellungen (z. B. Erklärung des Berufserfolges oder des Studienerfolges) insgesamt etwa durchschnittlich hoch¹⁴⁾. Dort ergibt sich, überwiegend auch bei zusätzlicher Verwendung testmäßig erhobener psychologischer Eigenschaften, daß die unabhängigen Merkmale etwa zwischen 5% und 35% zur Erklärung des abhängigen Merkmals beitragen¹⁵⁾.

Es ist auffallend, daß der multiple Zusammenhang bei den weiblichen Teilnehmergruppen jeweils höher liegt als bei den männlichen Gruppen desselben Fortbildungszweiges. Besonders deutlich ist dieser Unterschied bei Handwerksmeistern und Technikern. Daraus läßt sich die Hypothese ableiten, daß bei Frauen, die an aufstiegsbezogener beruflicher Fortbildung teilnehmen, anhand ihrer persönlichen Daten eine sicherere Prognose über die beruflichen Realisierungschancen des Fortbildungszieles möglich ist als bei Männern bzw. daß das Vorhandensein bestimmter Merkmale für den Fortbildungserfolg bei Frauen eine stärkere Bedeutung hat als bei Männern. Bei der Behandlung der Gruppenergebnisse wird dies noch näher ausgeführt.

Aus Tab. 1 geht weiterhin hervor, daß die in die Analyse einbezogenen Merkmale bei den einzelnen Gruppen offenbar ein unterschiedliches Gewicht für den Fortbildungserfolg haben: Das jeweilige Merkmal mit der höchsten Einzelkorrelation ist über die neun Gruppen hinweg nicht dasselbe. Mit Ausnahme der männlichen Teilnehmer an Handwerksmeisterlehrgängen stehen jedoch in allen Gruppen an erster Stelle Merkmale aus dem nicht-objektiven Bereich (Motive, Interessen, Einschätzungen). Dieses Ergebnis bekommt ein zusätzliches Gewicht dadurch, daß der Erklärungsanteil der jeweils höchsten Einzelkorrelation — je nach Gruppe — schon zwischen 16% und 34% des Erklärungsbetrages der multiplen Korrelation ausmacht (B_E: B_M × 100).

12) Bei der Bestimmung der Signifikanzgrenze wurde der einer 5%-Irrtumswahrscheinlichkeit entsprechende F-Wert angesetzt.

13) Das Bestimmtheitsmaß ergibt sich durch die Quadrierung des Korrelationskoeffizienten und wird hier als Prozentwert angegeben.

14) Vgl. Orlik, P., Kritische Untersuchungen zur Begabtenförderung, Meisenheim, 1967. Giesselmann, H. J., Prognose des Studienerfolges, Weinheim, 1970. Guion, R. M., Recruiting, Selection and Job Placement, in: Dunnette, M. D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, 1976. Super, D. E., The biographical inventory as a method for describing adjustment and predicting success, in: Bulletin of the International Association of Applied Psychology, 9, 1960.

15) Diese Bandbreite entspricht Korrelationskoeffizienten von etwa 0,20 bis 0,60.

2.1.2 Ergebnisse einzelner Teilnehmergruppen

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der neun Teilnehmergruppen detailliert dargestellt. Dabei werden von den Merkmalen, die lt. Tab. 1 bei der Berechnung des multiplen Korrelationskoeffizienten unter formalstatistischen Kriterien einbezogen werden, nur noch diejenigen mit relativ großem Erklärungsbeitrag bzw. -Zuwachs berücksichtigt; die übrigen Merkmale sind wegen ihrer geringeren Bedeutung nur noch schwer zu interpretieren. Gelegentliche Wiederholungen sind nicht zu vermeiden, weil einige Merkmale in mehreren Gruppen stark zur Erklärung des Fortbildungserfolges beitragen.

Eine Zusammenfassung aus dem Vergleich zwischen den Gruppenergebnissen schließt sich an die Einzeldarstellungen an.

Industriemeister

Der Anteil, mit dem der Fortbildungserfolg in dieser Gruppe von den signifikanten Merkmalen erklärt wird, beträgt 8,1% (vgl. Tab. 1). Davon gehen 2,7% auf das Konto „Einstellung des Arbeitgebers bzw. Vorgesetzten zur Fortbildungsabsicht des Befragten“. In welchem Maße

Tabelle 2
Anteile voll fortbildungsadäquat beschäftigter Absolventen von Industriemeisterlehrgängen in ausgewählten Merkmalsgruppen

Merkmal	Zahl der Fälle	davon: Anteil der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten in %
Vorgesetzter hat zum Lehrgangsbesuch 2,7 %*) ermuntert	566	62,2
nicht ermuntert bzw. war neutral	827	45,8
Alter + 1,1 % unter 30 Jahre	309	43,4
30 bis unter 35 Jahre	438	51,4
35 bis unter 45 Jahre	552	57,1
45 Jahre alt oder älter	94	(63,8)
Interesse für höheren Bildungsabschluß + 1,0 % ausgeprägt	1 065	53,2
nicht ausgeprägt	335	50,1
Fortbildungsmotiv „Generelles Weiterbildungsinteresse“ + 0,7 % war wichtig	222	50,5
war nicht bzw. teilweise wichtig	1 076	52,2

*) Angabe darüber, wieviel Prozent der Information, die für eine vollständige Erklärung des Fortbildungserfolges im Einzelfall notwendig wäre, mit dem jeweiligen Merkmal vorhanden ist bzw. zu dem bereits vorhandenen Anteil hinzugefügt wird. Zum Beispiel: Die Angabe, ob der Vorgesetzte zum Lehrgangsbesuch ermuntert hat oder nicht, liefert 2,7 % der Information, die für eine vollständige Erklärung des Fortbildungserfolges bei Industriemeister-Absolventen notwendig ist. Wird zusätzlich das Alter der Absolventen berücksichtigt, erhöht sich der bekannte Informationsanteil um 1,1 % auf 3,8 % usw. Siehe auch Fußnote 13.

Erläuterung: Eine Prozentuierung bei Fallzahlen unter 100 ist streng genommen nicht zulässig. Aus Vergleichsgründen werden Prozentzahlen hier dennoch, aber eingeklammert, angegeben. Bei einer Prozentuierungsbasis unter 50 bzw. bei einer Feldbesetzung unter 10 Fällen wurde zusätzlich durch einen Schrägstrich (/) angedeutet, daß der jeweilige Wert nur als ungefähre Hinweis gelten kann.

dieser Betrag durch die Einbeziehung weiterer Merkmale erhöht wird, zeigt Tab. 2. Die Teilgruppen, die man nach diesen Merkmalen bilden kann, weisen recht unterschiedliche Anteile an Absolventen aus, die voll fortbildungsadäquat beschäftigt sind.

Aus der Kombination der erfolgsgünstigen Faktoren (und unter zusätzlicher Berücksichtigung der Daten über diese Gruppe aus Teil 1) kann man folgende Vermutungen ableiten: Die berufliche Realisierung des Fortbildungszieles „Industriemeister“ gelingt eher, wenn ein Teilnehmer bereits im Unternehmen als qualifizierte Fachkraft mit konsolidierter Entwicklung anerkannt ist und einen dort informell erworbenen, u.U. allmählich ausgebauten Status mit Unterstützung des Unternehmens durch die Fortbildung absichern möchte. Das Bestreben, über diese Fortbildung die sog. zweite Chance für eine gehobene berufliche Laufbahn wahrzunehmen, wenn ein höherer allgemeinbildender Abschluß früher nicht möglich war bzw. versäumt wurde und dies aus heutiger Sicht bedauert wird, ist ein zusätzlicher Faktor, der in einer positiven Beziehung zum Fortbildungserfolg steht.

Handwerksmeister / Männer

In dieser Gruppe liegt der Erklärungsbeitrag der signifikanten Merkmale in einer ähnlichen Größenordnung wie bei den Industriemeistern, nämlich bei 8,1 % (vgl. Tab. 1).

Den höchsten Erklärungsbeitrag liefert die Information über die Unterrichtsart, in der die Fortbildung absolviert wurde (vgl. Tab. 3). Für die Interpretation dieses Ergebnisses dürfte zunächst einmal von Bedeutung sein, daß beim Vollzeitunterricht die Lehrgangphase schneller und

Tabelle 3
Anteile voll fortbildungsadäquat beschäftigter männlicher Absolventen von Handwerksmeisterlehrgängen in ausgewählten Merkmalsgruppen

Merkmal	Zahl der Fälle	davon: Anteil der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten in %
Unterrichtsart 1,9 %*) Vollzeitunterricht	3 975	63,0
nicht Vollzeitunterricht	2 700	52,0
Vorgesetzter hat zum Lehrgangsbesuch + 1,4 % ermuntert	2 293	65,3
nicht ermuntert bzw. war neutral	4 282	55,0
Fortbildungsmotiv „Steigerung des persönlichen Leistungsvermögens“ + 0,6 % war wichtig	5 130	61,0
war nicht bzw. teilweise wichtig	1 231	48,8
vor dem Lehrgang mit beruflicher Tätigkeit + 0,6 % zufrieden	3 837	61,0
nicht zufrieden bzw. neutral	2 765	55,2

*) Siehe Fußnote zu Tab. 2.

konzentrierter durchlaufen werden kann. Es sind darüber hinaus tendenzielle Unterschiede hinsichtlich der Herkunftsmerkmale unter den Teilnehmern an Vollzeit- und solchen an Teilzeitlehrgängen festzustellen: Von den Teilnehmern an Vollzeitlehrgängen ist vorher ein leicht überdurchschnittlicher Anteil in kleineren Betrieben tätig gewesen und/oder stammt aus Selbständigen-Familien. In dieser Teilgruppe könnte es überwiegend schon vorher festgestanden haben, daß der jeweilige Fortbildungsteilnehmer eine Meisterfunktion im bisherigen/elterlichen Betrieb übernehmen würde, so daß in solchen Fällen die Teilnahme an einem Vollzeitlehrgang angezeigt war.

Unabhängig von solchen Gegebenheiten ist die positive Einstellung des Vorgesetzten bzw. Arbeitgebers zur Fortbildungsabsicht ein Hinweis für relativ gute Chancen, das mit der Fortbildung verbundene Ziel auch zu erreichen.

Berücksichtigt man noch die weiteren in Tab. 3 enthaltenen Merkmale bei der Ergebnisinterpretation, so ist folgende Vermutung naheliegend: Positiv für das Ergebnis der Fortbildung ist eine zufriedenstellende berufliche Entwicklung vor dem Lehrgang, verbunden mit dem Streben nach weiterem beruflichen Fortkommen, das auch bei den vorgesetzten Personen Anerkennung findet. In vielen Fällen dürfte für diese Entwicklung vor allem ausschlaggebend sein, daß die Übernahme einer ganz bestimmten Meisterposition bereits zu einem relativ frühen Zeitpunkt vor der Lehrgangsteilnahme von der Zielperson selbst und von relevanten Bezugspersonen ins Auge gefaßt worden ist.

Handwerksmeister /Frauen

Die weiblichen Teilnehmer an Handwerksmeisterlehrgängen konzentrieren sich, wie schon in Teil I des Untersuchungsberichtes erwähnt, auf die Schulungsziele Schneidermeister und Friseurmeister: Diese enthalten insgesamt 88 % der Teilnehmerinnen. Zum Befragungszeitpunkt waren 36% der erwerbstätigen Absolventinnen selbstständig. (Zum Vergleich: Bei den männlichen Absolventen aus Handwerksmeisterlehrgängen beträgt der Selbständigen-Anteil 13%.) Diese Fakten sind für die folgende Ergebnisdarstellung vorweg zu beachten.

In Tab. 1 zeigte sich, daß der Fortbildungserfolg für diese Gruppe im Vergleich zu den anderen Gruppen am besten erklärt werden kann. Die multiple Analyse ergab, daß die signifikanten Merkmale den Grad des Fortbildungserfolgs zu 22,8% erklären (vgl. Tab. 1). Der höchste Erklärungsbeitrag entfällt auf das Fortbildungsmotiv „Soziale Umgebung (Ehepartner, Freunde) legte eine Fortbildung nahe“. Den Daten von Tab. 4 ist zu entnehmen, daß offenbar Merkmale der sozialen Einbindung mitbestimmend für die Chancen sind, das Ziel der absolvierten Fortbildung auch zu realisieren: Weibliche Teilnehmer, die verheiratet sind und bei denen die Empfehlung der engeren Umgebung für eine Fortbildungsteilnahme stark motivierend war, haben günstigere Erfolgchancen. Welche *ursächlichen* Beziehungen hinter diesen Ergebnissen stehen, ist nicht eindeutig zu klären. Vermutlich handelt es sich um sozialpsychologische Merkmale (Rollenverständnis, soziale Attraktivität, Interaktionsverhalten, soziales Bezugssystem der Frauen), aber vor allem auch um äußere Voraussetzungen, die im Zusammenhang mit den besonderen Bedingungen in den Berufen Friseur und Schneider gesehen werden müssen.

Tabelle 4
Anteile voll fortbildungsadäquat beschäftigter weiblicher Absolventen von Handwerksmeisterlehrgängen in ausgewählten Merkmalsgruppen

Merkmal	Zahl der Fälle	davon: Anteil der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten in %
Fortbildungsmotiv „Soziale Umgebung legte Fortbildung nahe“ 4,4 %/0*)		
war wichtig	71	(76,1)
war nicht bzw. teilweise wichtig	266	67,7
in den letzten fünf Jahren vor dem Lehrgang + 2,6 %		
nicht arbeitslos gewesen	346	70,5
arbeitslos gewesen	19	(52,6)
Wohnortgröße + 2,6 %		
bis 20 000 Einwohner	171	74,3
mehr als 20 000 Einwohner	197	64,5
Familienstand + 2,5 %		
ledig	181	65,7
nicht ledig	161	75,8
Berufliche Weiterbildung wurde während der Erstausbildung + 2,5 %		
bereits in Erwägung gezogen	258	72,5
nicht in Erwägung gezogen	112	61,6
Fortbildungsmotiv „Selbständig machen“ + 2,0 %		
war wichtig	125	72,8
war nicht wichtig	225	66,2
Unterrichtsart + 1,5 %		
Vollzeitunterricht	286	71,3
nicht Vollzeitunterricht	84	(61,9)
Beendigung des Lehrgangs + 1,0 %		
vor 1973	99	(72,8)
ab 1973	264	67,8
Zahl der Arbeitgeber in den letzten 5 Jahren vor dem Lehrgang + 1,0 %		
1 Arbeitgeber	137	73,0
2 Arbeitgeber	132	69,7
3 Arbeitgeber und mehr	96	(63,5)

*) Siehe Fußnote zu Tab. 2.

So ist z. B. anzunehmen, daß bei einem Teil dieser Absolventinnen die Möglichkeit der fortbildungsadäquaten Beschäftigung ganz einfach darauf zurückzuführen ist, daß sie mit dem Inhaber eines entsprechenden Handwerksbetriebes verheiratet sind¹⁶⁾. Die weiteren in Tab. 4 ausgewiesenen Ergebnisse deuten darauf hin, daß eine kontinuierliche berufliche Entwicklung mit längerfristiger Planung tendenziell eine gute Voraussetzung für die berufliche Realisierung des Fortbildungszieles ist. — Daß Absolventinnen aus kleineren Wohnorten etwas günstigere Chancen für einen Fortbildungserfolg haben, kann mit soziologischen Aspekten dieses Merkmals erklärt werden: Zum einen bedingt ein kleinerer Wohnort häufig

16) Der Beruf des Ehepartners wurde in dieser Untersuchung nicht erhoben.

eine größere regionale, aber auch soziale Distanz zu Fortbildungseinrichtungen und damit höhere Zugangsbarrieren. Ein latentes Fortbildungsinteresse wird sich gegenüber Bedenken gegen eine Teilnahme dann eher durchsetzen, wenn bereits begründete Aussichten auf die Übernahme einer bestimmten Meisterposition oder Pläne der Gründung bzw. Übernahme eines eigenen Betriebes nach Lehrgangsabschluß bestehen. Somit stellen die Teilnehmerinnen bereits eine stark selektierte Gruppe dar. Hinzu kommt als zweiter Aspekt, daß Verabredungen über entsprechende Positionen und konkrete Planungen in kleineren Gemeinden eher stattfinden oder wegen der besseren Übersichtlichkeit dort eher möglich sind. Die etwas höhere Erfolgsquote unter den Absolventinnen vor 1973 gegenüber den Teilnehmerinnen, deren Lehrgänge später beendet waren, ist — neben den unterschiedlich günstigen Startchancen zu einzelnen Austrittszeitpunkten — vermutlich auch darauf zurückzuführen, daß unter den früheren Absolventinnen sich besonders viele Frauen befinden, die möglichst bald nach Inkrafttreten des AFG einen lange gehegten Plan mit konkreten beruflichen Zielvorstellungen realisieren wollten.

Techniker / Männer

Bei dieser Gruppe ist die Erklärung des Fortbildungserfolges durch Merkmale, die vor Lehrgangsantritt bekannt sind, oder bereits feststehen, im Vergleich zu allen anderen untersuchten Gruppen am wenigsten möglich.

Tabelle 5
Anteile voll fortbildungsadäquat beschäftigter männlicher Absolventen von Technikerlehrgängen in ausgewählten Merkmalsgruppen

Merkmal	Zahl der Fälle	davon: Anteil der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten in %
Fortbildungsmotiv „Steigerung des persönlichen Leistungsvermögens“		
war wichtig	4 545	49,0
war nicht bzw. teilweise wichtig	1 184	35,3
Alter		
bis unter 30 Jahre	3 174	41,5
30 bis unter 35 Jahre	1 481	49,1
35 Jahre oder älter	1 194	56,0
Berufliche Weiterbildung wurde während der		
Erstausbildung		
bereits in Erwägung gezogen	4 166	48,8
nicht in Erwägung gezogen	1 696	40,1
Vorgesehene Lehrgangsdauer		
bis 12 Monate	694	52,9
mehr als 12 Monate	5 155	45,5

*) Siehe Fußnote zu Tab. 2.

- 17) Die Korrelation zwischen beiden Merkmalen beträgt $r = 0,80$.
 18) In der Regel dauert die Fortbildung zum Techniker im Vollzeitunterricht 2 Jahre (4 Semester), im Teilzeitunterricht 4 Jahre (8 Semester). Es gibt jedoch Ausnahmen mit kürzerer Fortbildungszeit, z. B. Schiffsbetriebstechniker, Kunststoffverarbeitungstechniker, Schmitztechniker.
 19) Die Formulierung lautet: „Ich wollte eine höhere berufliche Position erreichen, die auch nach außen hin etwas mehr Ansehen genießt“.

Die 20 signifikanten Merkmale erklären nur 7,2%. Die höchste Einzelkorrelation besteht zum Fortbildungsmotiv „Steigerung des persönlichen Leistungsvermögens“ (vgl. Tab. 1). Dieses Ergebnis und die weiteren Daten in Tab. 5 zeigen, daß die Chancen auf einen Fortbildungserfolg bei jenen Teilnehmern besser sind, die der Fortbildung einen wichtigen Stellenwert im Rahmen ihrer persönlichen Leistungsentfaltung einräumen und die eine Weiterqualifizierung (deshalb) schon recht lang anstreben. Der tendenziell positive Effekt, den ein höheres Lebensalter auf den Fortbildungserfolg hat, läßt sich teilweise vermutlich auf die längere Berufstätigkeit vor dem Lehrgang in dieser Teilgruppe und auf die dadurch u. U. bedingte berufliche Kenntnis- und Erfahrungsbasis für die neue Qualifikationsstufe zurückführen¹⁷⁾. Darüber hinaus ist anzunehmen, daß Teilnehmer der höheren Altersgruppen die Pläne einer etwaigen Fortbildungsteilnahme umfassender und gründlicher im Hinblick auf ihre persönlichen und sozialen (z. B. familiären) Voraussetzungen, auf ihre generellen Lebensziele und damit auf die Kosten-Nutzen-Relationen hin überdenken. — Auf einen weiteren Aspekt dieses Merkmals, nämlich die unterschiedlichen Bildungschancen der einzelnen Altersjahrgänge sowie deren Auswirkungen auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Planungen wird am Ende dieses Ergebnisabschnitts noch hingewiesen.

Bei der Interpretation der günstigeren Erfolgsquote unter Absolventen aus kürzer dauernden Lehrgängen ist zu berücksichtigen, daß es sich dabei vor allem um technische Fortbildungen handelt, die aber nicht mit der staatlichen Technikerprüfung abgeschlossen werden¹⁸⁾. Solche Lehrgänge dienen in erster Linie der Vertiefung und Spezialisierung im Rahmen der bisherigen Tätigkeit und zielen deshalb meist nicht auf eine neue Beschäftigungsart ab; d. h. in diesen Fällen kann durchaus auch eine Weiterbeschäftigung auf der bisherigen Position fortbildungsadäquat sein. (Streng genommen gehören jedoch diese Fortbildungen nicht zum aufstiegsbezogenen Bereich.)

Techniker/Frauen

In dieser Gruppe besteht zwischen den unabhängigen Merkmalen und dem Fortbildungserfolg ein deutlich höherer multipler Zusammenhang als bei den männlichen Absolventen: Die fünf signifikanten Merkmale ergeben zusammen 13,3% der Information, die für eine vollständige Erklärung des Fortbildungserfolgs notwendig wäre (vgl. Tab. 1). Die Bedeutung, die das Fortbildungsmotiv „höhere berufliche Position“ bei der Entscheidung zur Teilnahme hatte, liefert den höchsten Erklärungsbeitrag (3,8%); dies ist u. a. im Zusammenhang mit dem Prestigeaspekt zu sehen, den die vorgegebene Formulierung des Erhebungsbogens enthält¹⁹⁾. Damit deutet das Ergebnis an, daß der Wunsch nach gesellschaftlicher Behauptung dazu beiträgt, berufliche Zielvorstellungen durchzusetzen und damit das Fortbildungsziel zu realisieren. Wie bei den weiblichen Absolventen von Meisterlehrgängen stehen auch in dieser Gruppe Merkmale eines kontinuierlichen Beschäftigungsverlaufs vor dem Lehrgang in einer positiven Beziehung zum Fortbildungserfolg (vgl. Tab. 6). Sowohl die Tatsache, daß unter den erfolgreichen Absolventinnen der überwiegende Teil in den letzten 5 Jahren vor dem Lehrgang nur bei einem Arbeitgeber beschäftigt war als auch das relativ seltene Vorkommen von Arbeitslosigkeit in dieser Teilgruppe deuten daraufhin, daß sich eine kontinuierliche berufliche Entwicklung begünstigend auf den Fortbildungserfolg auswirkt. Unabhängig davon ist die Erreichung einer

Tabelle 6
Anteile voll fortbildungsadäquat beschäftigter weiblicher Absolventen von Technikerlehrgängen in ausgewählten Merkmalsgruppen

Merkmal	Zahl der Fälle	davon: Anteil der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten in %
Fortbildungsmotiv „Höhere berufliche Position“ 3,8 %/0*)		
war wichtig	45	/ (60,0)
war nicht bzw. teilweise wichtig	91	(34,1)
in den letzten 5 Jahren vor dem Lehrgang + 3,5 %		
nicht arbeitslos gewesen	128	44,5
arbeitslos gewesen	10	/ (10,0)
Vorgesehene Lehrgangsdauer + 2,6 %		
bis 18 Monate	99	(43,4)
mehr als 18 Monate	41	/ (39,0)
Alter + 1,6 %		
bis unter 25 Jahre	32	/ (37,5)
25 Jahre oder älter	108	43,5
Zahl der Arbeitgeber in den letzten 5 Jahren vor dem Lehrgang + 1,8%/0		
1 Arbeitgeber	70	(42,9)
2 Arbeitgeber und mehr	68	(41,2)

*) Siehe Fußnote zu Tab. 2.

Tedinkerposition, ähnlich wie bei den männlichen Absolventen von Technikerlehrgängen, bei jenen Absolventinnen tendenziell leichter, die den höheren Altersgruppen angehören, damit eine längere Berufspraxis aufweisen und aufgrund ihrer persönlich-familiären Situation meist höhere Barrieren für die Fortbildungsteilnahme überwinden mußten. — Der Unterschied in den Erfolgsquoten, die sich bei der Unterteilung nach dem Merkmal „vorgesehene Lehrgangsdauer“ ergeben, sind — wie in der Gruppe der männlichen Absolventen — mit Rücksicht darauf zu interpretieren, daß die zeitlich kürzeren Lehrgänge überwiegend technische Fortbildungen sind, aber nicht mit der staatlichen Technikerprüfung abgeschlossen werden.

Betriebswirte /Männer

Der Grad des Fortbildungserfolges wird in dieser Gruppe zu 11,6% von den signifikanten unabhängigen Merkmalen erklärt. Das Merkmal mit dem höchsten Erklärungsbeitrag (2,6%) ist das Fortbildungsmotiv „Steigerung des persönlichen Leistungsvermögens“ (vgl. Tab. 1). Die Ergebnisse in Tab. 7 zeigen, daß das Streben nach beruflicher Entfaltung und Kompetenzerweiterung im Rahmen konkreter Zielsetzungen als vorrangige Beweggründe für eine Fortbildungsteilnahme sich positiv auf das Erreichen des Fortbildungszieles auswirken kann. Zusätzlich begünstigend kommt in einigen Fällen hinzu, daß dieses Streben vom Unternehmen unterstützt wird.

20) Vgl. Teil 1, S. 416 f.

Eine Fortbildungsteilnahme hingegen, die wesentlich durch ein generelles Bildungsinteresse bzw. durch die Attraktivität des Weiterbildungsangebots an sich zustande gekommen ist, führt zu einem — in förderungspolitischer Hinsicht — tendenziell ungünstigeren Ergebnis.

Der starke statistische Zusammenhang zwischen Fortbildungserfolg und motivationalen Ausprägungen in dieser Gruppe ist im Hinblick auf die beruflichen Möglichkeiten nach Abschluß eines Betriebswirtelehrgangs zu sehen. Bereits in Teil 1²⁰⁾ wurde darauf hingewiesen, daß für diese Absolventen im Abschnitt der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe eine Reihe verschiedenartiger beruflicher Tätigkeiten in Frage kommen, für deren Ausübung häufig keine exakt definierten Ausbildungs- und Eingangsvoraussetzungen bestehen. Unter solchen Bedingungen dürften motivationale Ausprägungen und berufliche Zielvorstellungen, die mit der Fortbildungsteilnahme verbunden werden, ein erhebliches Gewicht für die Chancen eines beruflichen Aufstiegs haben.

Tabelle 7
Anteile voll fortbildungsadäquat beschäftigter männlicher Absolventen von Betriebswirtelehrgängen in ausgewählten Merkmalsgruppen

Merkmal	Zahl der Fälle	davon: Anteil der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten in %
Fortbildungsmotiv „Steigerung des persönlichen Leistungsvermögens“ 2,6 %/0*)		
war wichtig	1 563	49,5
war nicht bzw. teilweise wichtig	287	30,7
Fortbildungsmotiv „Generelles Weiterbildungsinteresse“ + 1,8 %/0		
war wichtig	274	38,0
war nicht bzw. teilweise wichtig	1 542	48,5
Fortbildungsmotiv „Erweiterung der beruflichen Kenntnisse“ + 1,2 %/0		
war wichtig	1 592	48,7
war nicht bzw. teilweise wichtig	249	33,7
Fortbildungsmotiv „Wahrnehmung der günstigen finanziellen Gelegenheit“ (= Rechtsanspruch auf Förderung) + 0,8 %/0		
war wichtig bzw. teilweise wichtig	584	39,4
war nicht wichtig	1 236	50,2
Vorgesetzter hat zum Lehrgangsbesuch + 0,8 %/0		
ermuntert	305	56,1
nicht ermuntert bzw. war neutral	1 534	44,7

*) Siehe Fußnote zu Tab. 2.

Tabelle 8
Anteile voll fortbildungsadäquat beschäftigter weiblicher
Absolventen von Betriebswirtslehrgängen in ausgewählten
Merkmalsgruppen

Merkmal	Zahl der Fälle	davon: Anteil der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten in %
Interesse für höheren Bildungsabschluß 2,9 %/0*		
ausgeprägt	122	45,1
nicht ausgeprägt	50	(32,0)
Schulleistungen		
Rechnen + 2,6 %/0		
gut oder sehr gut	133	42,9
befriedigend oder schlechter	39	/ (33,3)
Fortbildungsmotiv „Soziale Umgebung legte Fortbildung nahe“ + 2,8 %/0		
war wichtig bzw. teilweise wichtig	34	/ (58,8)
war nicht wichtig	131	35,9
Fortbildungsmotiv „Erweiterung der beruflichen Kenntnisse“ + 2,5 %/0		
war wichtig	157	42,7
war nicht bzw. teilweise wichtig	11	/ (18,2)
Fortbildungsmotiv „Höheres Einkommen“ + 1,5 %/0		
war wichtig	69	(47,8)
war nicht bzw. teilweise wichtig	97	(37,1)
in den letzten 5 Jahren vor dem Lehrgang + 1,6 %/0		
nicht arbeitslos gewesen	158	(41,8)
arbeitslos gewesen	14	/ (35,7)

*) Siehe Fußnote zu Tab. 2.

Betriebswirte /Frauen

Fortbildungserfolg kann in dieser Gruppe mit 18,4% deutlich besser erklärt werden als bei den männlichen Absolventen desselben Fortbildungszweiges (vgl. Tab. 1). Die Ergebnisse in Tab. 8 deuten darauf hin, daß die berufliche Realisierung des Fortbildungsziels bei jenen Absolventinnen eher gelingt, die in einem höheren Bildungsniveau eine der entscheidenden Voraussetzungen für berufliches Fortkommen sehen, dieses deshalb mit der Fortbildungsteilnahme anstreben und aufgrund bestimmter Begabungen auch wichtige Voraussetzungen dafür mitbringen. Zusätzlich begünstigend wirkt sich aus, wenn das Streben nach einem höheren Bildungsstatus mit konkreten beruflichen Zielsetzungen (Einkommenssteigerung, Kenntniserweiterung) verbunden ist und wenn die Fortbildungsabsicht von Personen der sozialen Umgebung unterstützt wird. Außerdem deutet sich an, daß eine

21) Wegen des engen Bezugs zwischen bisheriger und durch die Fortbildung angestrebter beruflicher Tätigkeit werden manche Fälle in diesen Schulungszielen dem Fortbildungsbereich „Anpassung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse“ und nicht der aufstiegsbezogenen Fortbildung zugerechnet.

Fortbildung zum Betriebswirt bei jenen Teilnehmerinnen eher zum Erfolg führt, deren Beschäftigungssituation vor dem Lehrgang relativ stabil war.

Sonstiger beruflicher Aufstieg/Männer

Die interpretierenden Aussagen über diese Gruppe, die eine statistische Restkategorie mit heterogenem Inhalt darstellt, müssen allgemeiner gehalten sein als bei den bisher dargestellten Gruppen. Die hauptsächlich in dieser Gruppe vertretenen Schulungsziele sind: REFA-Ausbildung, Fortbildung zum Meister (außerhalb der Bereiche Industrie und Handwerk), Fortbildung zum Steuerbevollmächtigten, zum Bilanzbuchhalter, aber auch Fortbildungen zum Vorarbeiter oder Polier. Gemeinsam an diesen Schulungszielen ist, daß sie in der Regel auf einen recht genau definierbaren beruflichen Aufgabenbereich vorbereiten und direkt auf die bisherige berufliche Tätigkeit bezogen sind²¹⁾. Wegen dieser formalen Gemeinsamkeit zwischen den verschiedenartigen Schulungszielen erschien es vertretbar, nach erklärenden Faktoren für den Fortbildungserfolg in dieser Gruppe insgesamt zu suchen. Die in der multiplen Korrelationsrechnung zu berücksichtigenden 18 Merkmale erklären zu 10,2% den Grad des Fortbildungserfolges in dieser Gruppe (vgl. Tab. 1). Die höchste Einzelkorrelation besteht zum Merkmal „Einstellung des Vorgesetzten zur Fortbildungsabsicht“. Die in Tab. 9 enthaltenen Daten liefern Hinweise darauf,

Tabelle 9
Anteile voll fortbildungsadäquat beschäftigter männlicher
Absolventen von sonstigen aufstiegsbezogenen Lehrgängen
in ausgewählten Merkmalsgruppen

Merkmal	Zahl der Fälle	davon: Anteil der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten in %
Vorgesetzter hat zum Lehrgangsbesuch 2,5 %/0*		
ermuntert	997	70,1
nicht ermuntert bzw. war neutral	1 765	56,2
Unterrichtsart + 2,1 %/0		
Vollzeitunterricht	1 333	67,5
nicht Vollzeitunterricht	1 536	55,5
Fortbildungsmotiv „Steigerung des persönlichen Leistungsvermögens“ + 1,0 %/0		
war wichtig	2 132	63,6
war nicht bzw. teilweise wichtig	581	52,8
Fortbildungsmotiv „Generelles Weiterbildungsinteresse“ + 0,8 %/0		
war wichtig bzw. teilweise wichtig	1 398	55,0
war nicht wichtig	1 202	67,2
Alter + 0,9 %/0		
unter 30 Jahre	819	61,5
30 bis unter 35 Jahre	747	57,0
35 bis unter 45 Jahre	1 044	62,7
45 Jahre oder älter	215	63,7

*) Siehe Fußnote zu Tab. 2.

daß jene Teilnehmer eher das Fortbildungsziel realisieren können, die über eine längere berufliche Erfahrung verfügen, als qualifizierter Mitarbeiter im Betrieb anerkannt sind und eine ausgeprägte Motivation zur Erreichung konkreter Ziele aufweisen. Die größere Erfolgsquote unter Teilnehmern an einem Vollzeit-Lehrgang deutet darauf hin, daß vielfach zwischen Teilnehmern und Betrieb eine Absprache über die Wiederbeschäftigung nach Abschluß des Lehrgangs getroffen wurde bzw. die Teilnahme an der Fortbildung und damit auch ein schnelles und konzentriertes Durchlaufen im Rahmen eines Vollzeit-Unterrichts im Interesse des Arbeitgebers gelegen haben mag.

Sonstiger beruflicher Aufstieg/Frauen

Die Teilnehmer dieser Gruppe sind ebenfalls über sehr verschiedenartige Schulungsziele verteilt, die eine statistische Restkategorie bilden. Aber auch diesen Schulungszielen ist gemeinsam, daß sie sich in der Regel direkt auf die bisherige berufliche Tätigkeit beziehen und auf einen recht genau definierten beruflichen Aufgabenbereich vorbereiten.

Die in dieser Gruppe signifikanten Merkmale erklären den Grad des Fortbildungserfolges insgesamt zu 12,5% (vgl. Tab. 1). Die höchste Einzelkorrelation besteht zur Ausprägung des Fortbildungsmotivs „Generelles Weiterbildungsinteresse“.

Wie aus Tab. 10 hervorgeht, wirkt es sich positiv auf den Fortbildungserfolg aus, wenn der Lehrgang von vornherein im Hinblick zur Erreichung konkreter beruflicher Ziele und aus einer ausgeprägten beruflichen Leistungsmotivation heraus besucht wurde. Besonders deutlich ist dieser Effekt bei den Personen, deren Bemühen um Weiterbildung vom Arbeitgeber anerkannt wird, u. U. auch weil es im betrieblichen Interesse liegt und deshalb fortbildungsadäquate Beschäftigungsmöglichkeiten vor dem Lehrgang in Aussicht gestellt wurden. Die Unterschiede in den Erfolgsquoten, die die einzelnen Altersgruppen aufweisen, sind ähnlich zu interpretieren wie bei den Absolventen aus Technikerlehrgängen: Ein höheres Alter bedeutet auch hier längere Berufserfahrung sowie differenziertere Abstimmung der Fortbildungsabsicht mit den persönlich-familiären Möglichkeiten sowie den weiteren beruflichen Plänen. Der positive Effekt auf das Fortbildungsergebnis, der von einer *längeren* Lehrgangsdauer ausgeht, muß konkret aus den in dieser Gruppe besonders häufig vorkommenden Schulungszielen interpretiert werden: Ein deutliches berufliches Fortkommen hängt hier eher von einer gründlichen und damit zeitlich aufwendigeren Fortbildung ab.

Zusammenfassend ergibt sich aus den Darstellungen der Gruppenergebnisse, daß von den Merkmalen, die vor einer Lehrgangsteilnahme feststehen, keine Bedingungskonstellationen abgeleitet werden können, die sich im Bereich der aufstiegsbezogenen beruflichen Fortbildung *durchgängig* positiv für die berufliche Realisierung des Fortbildungszieles auswirken. Stattdessen müssen für die nach Fortbildungszweigen und Geschlecht gebildeten Teilnehmergruppen recht unterschiedliche Faktoren berücksichtigt werden; die einzelnen aufstiegsbezogenen Fortbildungsmöglichkeiten „passen“ also in verschiedenartiger Weise zu vorherigen beruflichen Situationen und auf einzelne individuelle Entwicklungsmuster. Führte man diese Art von Analysen für einzelne Schulungsziele durch

22) Dies ist für besonders interessierende Schulungsziele vorgesehen.

Tabelle 10
Anteile voll fortbildungsadäquat beschäftigter weiblicher Absolventen von sonstigen aufstiegsbezogenen Lehrgängen in ausgewählten Merkmalsgruppen

Merkmale	Zahl der Fälle	davon: Anteil der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten in %
Fortbildungsmotiv „Generelles Weiterbildungsinteresse“ + 4,0 %*		
war wichtig bzw. teilweise wichtig	530	53,8
war nicht wichtig	546	68,1
Vorgesetzter hat zum Lehrgangsbesuch + 1,9 %		
ermuntert	312	72,8
nicht ermuntert bzw. war neutral	742	55,7
Vorgesehene Lehrgangsdauer + 1,4 %		
bis 6 Monate	292	56,5
7 bis 12 Monate	551	54,1
12 bis 18 Monate	102	70,6
mehr als 18 Monate	243	78,2
Fortbildungsmotiv „Steigerung des persönlichen Leistungsvermögens“ + 1,2 %		
war wichtig	859	63,2
war nicht bzw. teilweise wichtig	260	55,8
Alter + 1,3 %		
bis unter 30 Jahre	700	57,1
30 bis unter 35 Jahre	172	64,5
35 Jahre oder älter	316	67,7

*) Siehe Fußnote zu Tab. 2.

(z. B. männliche Absolventen aus Fortbildungen zum Bilanzbuchhalter) würden sich für viele Schulungsziele wohl noch differenziertere „Erfolgssyndrome“ ergeben²²⁾, denn die Analysen über ganze Fortbildungszweige lassen nur diejenigen Effekte sichtbar werden, die bei den einzelnen, darin enthaltenen Schulungszielen gleichgerichtet und ähnlich gewichtet sind.

Einige Merkmale sind, wie aus den vorangehenden Darlegungen ersichtlich ist, bei *mehreren* Gruppen wichtige Erklärungsfaktoren für den Fortbildungserfolg. Dazu zählen insbesondere die Beweggründe für die Fortbildungsteilnahme. Personen, deren berufliche Leistungsmotivation ausgeprägt ist, die eine Fortbildungsteilnahme bereits seit langem geplant hatten und damit ein konkretes berufliches Entwicklungsziel erreichen wollten, sind unter den voll fortbildungsadäquat beschäftigten Absolventen überdurchschnittlich häufig zu finden.

Auch die Zustimmung bzw. Bestätigung der Fortbildungsabsicht durch den Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten steht bei mehreren Gruppen in einem engen Zusammenhang zum Fortbildungserfolg. Als Erklärung dafür ist anzunehmen, daß die Ermunterung zur Fortbildungsteilnahme in zahlreichen Fällen auf ein entsprechendes Interesse des bisherigen Arbeitgebers zurückgeht. Da man solchen Teil-

nehmern überwiegend nicht nur eine Wiedereinstellungszusage (bei Teilnahme an einem Vollzeit-Lehrgang) gegeben hat, sondern auch eine fortbildungsadäquate Beschäftigung in Aussicht gestellt haben dürfte, ist die relativ hohe Erfolgsquote unter diesen Absolventen nicht überraschend.

Die Zahl der Teilnehmer, die nach Lehrgangsende im selben Betrieb arbeiten wie vor dem Lehrgang und dort auch fortbildungsadäquat beschäftigt sind, ist jedoch nur etwa halb so groß wie die Zahl derer, die von ihrem Vorgesetzten zur Fortbildungsteilnahme ermuntert worden waren. Daraus ist zu schließen, daß der Vorgesetzte auch unabhängig vom betrieblichen Interesse seine Auffassung zur Fortbildungsabsicht des Mitarbeiters äußert, die vermutlich sowohl aus der Beurteilung der Eignung des Mitarbeiters für die Fortbildung als auch aus der Einschätzung der möglichen Fortbildungsverwertungen im konkreten Fall resultieren dürfte. Auch wenn in dieser Untersuchung nicht der Vorgesetzte selbst befragt werden konnte, so ist dieses Ergebnis insofern interessant, als der Grad des Fortbildungserfolges tendenziell zumindest von einer subjektiv empfundenen Übereinstimmung mit dem Vorgesetzten abhängt.

In vier Gruppen trägt auch das Merkmal „Alter“ relativ stark zur Erklärung des Fortbildungserfolges bei; und zwar liegen die Chancen für die berufliche Realisierung des Fortbildungszieles bei den jeweils älteren Absolventen günstiger als bei den jüngeren. Dies kann — wie bei den einzelnen Gruppen erwähnt — nur *teilweise* auf die längere Dauer der Berufstätigkeit vor dem Lehrgang, und damit auf eine fundiertere Berufserfahrung zurückgeführt werden. Die Dauer der vorangehenden Berufstätigkeit, die wegen der unterschiedlichen Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsverläufe bei Teilnehmern gleichen Lebensalters erheblich variieren kann, wurde nämlich als eigenes Merkmal ebenfalls in die Analyse eingegeben; es zeigte aber in allen Gruppen einen deutlich niedrigeren Erklärungswert als das Lebensalter. Offenbar haben also weitere, mit dem Lebensalter korrelierende Aspekte, die jedoch in keiner ursächlichen Beziehung zur Berufstätigkeitsdauer stehen, einen Einfluß auf den Grad des Fortbildungserfolges²³⁾. In erster Linie ist zu berücksichtigen, daß bei Personen in einem Alter von etwa 30 Jahren die letzte Bildungs- und Ausbildungsphase doch schon recht lang zurückliegt und sie inzwischen auch familiär stärker eingebunden sind. Damit stehen einer Fortbildungsteilnahme bei solchen Erwerbstätigen größere Barrieren entgegen als bei den Jüngeren. Die Überwindung dieser Barrieren, d. h. der Entschluß zu einer Fortbildungsteilnahme wird dann erleichtert, wenn eine begründete Aussicht auf Realisierungsmöglichkeiten des Fortbildungszieles bestehen. Einer solchen Entscheidung dürfte

in dieser Teilgruppe auch meist eine abgewogenere Beurteilung der persönlichen und sozialen Voraussetzungen für eine Fortbildungsteilnahme vorangehen als unter den jüngeren Fortbildungsinteressenten. Diese Faktoren bewirken insgesamt eine stärkere Selektion unter den älteren Erwerbstätigen dieser Stichprobe, durch die überwiegend diejenigen in eine Fortbildung einmünden, die von vornherein größere Chancen auf eine berufliche Verwertung der dort erworbenen Qualifikationen haben.

Zusätzlich muß noch ein Effekt berücksichtigt werden, der sich aus den unterschiedlichen Bildungschancen der einzelnen Altersjahrgänge ergeben kann. Die Möglichkeiten, einen höheren allgemeinbildenden Schulabschluß zu erlangen und damit eine der Bedingungen zu erfüllen, die den Zugang zu einer gehobenen beruflichen Position erleichtern, waren für spätere Altersjahrgänge (z. B. 1945-1950) günstiger als für frühere Jahrgänge (z. B. 1931-1935)²⁴⁾. Daher kommt der aufstiegsbezogenen beruflichen Fortbildung bei älteren Erwerbstätigen eher die Funktion der Ausschöpfung von Begabtenreserven zu als bei jüngeren, unter denen diese Auslese bereits stärker in der allgemeinbildenden Schule stattgefunden hat. Es ist anzunehmen, daß diejenigen Teilnehmer, für die die aufstiegsbezogene Fortbildung eine Möglichkeit bietet, einen früher für sie nicht erreichbaren sozialen Status jetzt doch noch erreichen, in der Mehrzahl diese Chance überlegter und zielstrebigter nutzen als Teilnehmer, die bereits während ihrer allgemeinen Bildung schon die Möglichkeit hatten, auf eine weiterführende Schule überzuwechseln, dort einen entsprechenden Abschluß zu machen und damit eine wichtige Voraussetzung für verschiedenartige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erfüllen. Von solchen Interpretationen auszunehmen sind allerdings Teilnehmer, deren berufliche Laufbahn schon sehr früh mit den Stationen: berufliche Erstausbildung — Berufspraxis — Besuch einer Fachschule exakt vorgezeichnet war; dies dürfte besonders häufig unter Teilnehmern an Handwerksmeisterlehrgängen vorkommen.

Aus den gewonnenen Ergebnissen ist somit nur eine schwache ursächliche Beziehung zwischen dem isolierten Merkmal „Dauer der vorherigen Berufstätigkeit“ und dem Grad des Fortbildungserfolges erkennbar. Es findet sich aber kein Hinweis dafür, daß eine Grenzziehung gerade bei drei Jahren, die entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen für die Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung seit Anfang 1976 getroffen wird, hinsichtlich des Fortbildungserfolges von Belang ist²⁵⁾.

Hinzuweisen ist auch noch auf die Merkmale, die in keiner der Gruppen zur Erklärung des Fortbildungserfolges beitragen. Die Motive, durch die Fortbildungsteilnahme beruflich beweglicher zu werden oder eine größere berufliche Sicherheit zu gewinnen oder aus der bisher gewohnten beruflichen Umgebung herauszukommen, haben bei erfolgreichen Absolventen etwa genauso stark zur Fortbildungsteilnahme beigetragen wie bei Absolventen, die das Fortbildungsziel bisher nur teilweise oder gar nicht erreicht haben. Interessant ist auch, daß der Grad des Fortbildungserfolges in keinem statistischen Zusammenhang zum allgemeinbildenden Schulabschluß steht: Unter den ehemaligen Teilnehmern mit dem Abschluß einer weiterführenden Schule ist der Anteil voll fortbildungsadäquat Beschäftigter etwa genauso groß wie unter den Absolventen, die einen Hauptschulabschluß besitzen. Dies läßt darauf schließen, daß unter Erwerbstätigen, die noch an einer aufstiegsbezogenen Fortbildung

23) Dies zeigen auch die Partialkorrelationskoeffizienten zwischen Dauer der vorherigen Berufstätigkeit und Fortbildungserfolg (Altersvariable konstant gehalten), die im Vergleich zu den ursprünglichen Korrelationskoeffizienten erheblich niedriger sind.

24) Die Quoten für die Schulabschlüsse Mittlere Reife oder Abitur betragen in den Geburtsjahrgängen 1946—1950: 21,1%, 1941—1945: 16,0%, 1936—1940: 10,1% und 1931—1935: 8,4%.

25) Nach § 42 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) können Teilnehmer an einer beruflichen Fortbildung oder Umschulung nur gefördert werden, wenn sie nach ihrer Berufsausbildung mindestens 3 Jahre lang berufstätig waren. Antragsteller ohne Berufsausbildung müssen mindestens 6 Jahre lang berufstätig gewesen sein. Für den untersuchten Personenkreis galten hinsichtlich der vorzuweisenden Berufspraxis noch weniger restriktive Bestimmungen: Die verschiedenen Fassungen der Anordnung über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung zwischen 1969 und 1974 forderten eine „angemessene“ Berufspraxisdauer bzw. eine mindestens einjährige Berufspraxis (bei Vollzeitunterricht bzw. bei stufenweisem Aufstieg). Die Stichprobe enthält somit auch Absolventen mit kürzerer Berufspraxis als 3 Jahre, allerdings nur etwa 9% (vgl. Teil I, S. 407). Damit war eine Überprüfung des Effektes, der von der Dreijahresgrenze erwartet werden kann, möglich.

teilnehmen, die verschiedenartigen allgemeinbildenden Schulabschlüsse keine Aussagen auf Begabungs-, Kenntnis- und Interessenunterschiede zulassen, die eine Bedeutung für die Chancen des beruflichen Fortkommens haben.

Das *Restimee dieses Ergebnisabschnitts* lautet, daß persönliche Merkmale bzw. Ereignisse im Werdegang vor Beginn des Lehrgangs sowie die persönlichen Kriterien, die beim Zustandekommen der Fortbildungsentscheidung Gewicht hatten, zu einem deutlichen Anteil die Chancen für die Erreichung des beruflichen Ziels, das mit der Fortbildung beabsichtigt wird, erklären können. Allerdings dürfen auch größere gruppenstatistische Unterschiede nicht dazu verleiten, einen *Einzelfall* primär auf der Basis dieser Daten zu beurteilen. Dazu müßte immer eine Analyse der jeweils individuellen Gegebenheiten, Entwicklungen und Wirkungszusammenhänge persönlich relevanter Bedingungen durchgeführt werden. Die Ergebnisse dieser Untersuchung können dabei als Hintergrund- oder Orientierungsdaten verwendet werden.

2.2 Merkmale des Berufsverlaufs nach der Fortbildung

Dieser Ergebnisteil befaßt sich mit den einleitend genannten Fragestellungen 3-5. Bevor die statistischen Zusammenhänge zwischen Berufsverlauf nach Lehrgangsabschluß und Fortbildungserfolg im einzelnen dargestellt werden, soll zunächst Überblicksweise gezeigt werden, welche Verlaufsarten unter den Befragten besonders häufig vorkommen. In der Untersuchung wurden dazu Angaben über folgende Fragen erhoben:

— Setzte der Teilnehmer unmittelbar nach Lehrgangsabschluß ein Arbeitsverhältnis, das vor und während der Fortbildung für eine bestimmte Tätigkeit bestanden hatte, zunächst einmal fort; d. h. behielt er die bisherige Stelle bei, oder begann er ein neues Arbeitsverhältnis?

Dieses Merkmal hängt, wie die Ergebnisse noch zeigen werden, eng mit der Unterrichtsart zusammen: Teilnehmer aus Vollzeit-Lehrgängen können in der Regel während des Lehrgangs nicht berufstätig sein; das bis Lehrgangsbeginn bestehende Arbeitsverhältnis wird deshalb üblicherweise beendet, so daß nach Lehrgangsabschluß ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen werden muß²⁶⁾.

— Nach welcher Zeitdauer wurde die erste Berufstätigkeit aufgenommen?

Die Frage bezieht sich nur auf die Absolventen, die ihre bisherige Stelle nicht beibehalten haben.

— Wurde der Arbeitgeber in der Zeit zwischen Abschluß der Fortbildung und der Beantwortung des Erhebungsbogens gewechselt?

Die Daten zu diesen Fragen enthält Tab. 11²⁷⁾.

Danach haben etwa drei Viertel der Absolventen nach Lehrgangsende ein neues Arbeitsverhältnis begonnen,

darunter etwa jeder achte Absolvent bei demselben Arbeitgeber wie vor dem Lehrgang²⁸⁾. Beinahe alle Absolventen aus Vollzeit-Lehrgängen, aber auch etwa die Hälfte der Absolventen aus berufsbegleitenden Lehrgängen nehmen ein neues Beschäftigungsverhältnis auf. Bemerkenswert ist, daß aus Vollzeit-Lehrgängen der Fortbildungszweige „Meister“ und „sonstiger beruflicher Aufstieg“²⁹⁾ doch zwischen 6 % und 9 % der Absolventen (und damit wesentlich mehr als in den anderen Fortbildungszweigen) ihre bisherige Stelle beibehalten haben; vermutlich ruhte das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Vereinbarung (Wiederbeschäftigungszusage) während der Dauer des Lehrgangs. Es ist anzunehmen, daß darunter zahlreiche Absolventen sind, die bereits vor dem Lehrgang eine gehobene Position innehatten. Durch die Lehrgangsteilnahme sollte der erreichte Status lediglich formal abgesichert werden, und damit bestand nicht die Notwendigkeit eines Stellungswechsels, auch nicht im selben Betrieb.

Die Anteile der Absolventen, die nach einem Teilzeitlehrgang ihre bisherige Stelle beibehalten, sind in den Fortbildungszweigen „Betriebswirt“ und „sonstiger beruflicher Aufstieg“ besonders hoch. Aus den bisher dargestellten Ergebnissen (auch in Teil 1) kann man jedoch vermuten, daß die Gründe dafür in beiden Fortbildungszweigen unterschiedlich sind. Während Absolventen des Zweigs „sonstiger beruflicher Aufstieg“ weitgehend ihre bisherige Stelle durch ein Zertifikat formal absichern oder die Stelle durch die neue Qualifikation erweitern bzw. aufwerten können, besteht das Problem bei Absolventen aus Betriebswirtelehrgängen darin, daß sie mangels einer fortbildungsadäquaten Beschäftigung keine andere Wahl haben, als zunächst ihre bisherige Stelle beizubehalten. Daß Absolventen aus Betriebswirtelehrgängen überdurchschnittlich große Schwierigkeiten haben, zeigt sich auch bei denen, die ein neues Arbeitsverhältnis begonnen haben: Der Anteil der Absolventen, die innerhalb eines Monats ihre neue Beschäftigung aufgenommen haben, ist bei Betriebswirten stark unterdurchschnittlich. — Insgesamt zeigen jedoch die Daten zu diesem Merkmal, daß es in der untersuchten Stichprobe keine allzu großen Probleme der Wiedereingliederung in das Beschäftigungssystem gegeben hat.

Bei den Ergebnissen zum Merkmal „betriebliche Mobilität“ fällt auf, daß die Wechslerquote unter den Absolventen, die nach Lehrgangsende ihre bisherige Stelle beibehalten haben, deutlich niedriger ist als unter denen, die danach schon ein neues Arbeitsverhältnis begonnen hatten. Dies geht zum einen auf die Absolventen zurück, die schon vor dem Lehrgang eine gehobene Position innehatten, zum anderen auf jene, die zunächst in ihre Ausgangsposition zurückkehrten und von dort aus innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten realisieren wollten. In beiden Fällen ergab sich nicht die Notwendigkeit eines Betriebswechsels.

Neben den formalen Merkmalen des Berufsverlaufs interessiert vor allem, welche Entwicklungen sich in *qualitativer* Hinsicht (bezogen auf das Ziel der Fortbildung) zwischen dem Zeitpunkt nach Lehrgangsende und dem Befragungszeitpunkt vollzogen haben. Ist zum Befragungszeitpunkt ein wesentlich höherer Anteil fortbildungsadäquat beschäftigt als in der Tätigkeit direkt nach Lehrgangsende? Dieser Frage liegt die Annahme zugrunde, daß es für viele Absolventen nicht möglich ist, sofort nach dem Lehrgang eine dem Fortbildungsziel entsprechende Tätigkeit aufzunehmen; sie benötigen noch

26) Die Anteile der Teilnehmer an Teilzeit-Lehrgängen in den einzelnen Fortbildungszweigen betragen: Industriemeister: 71,0%, Handwerksmeister: 39,7%, Techniker: 21,4%, Betriebswirte: 33,9%, sonstiger beruflicher Aufstieg: 51,2%.

27) In diesem Ergebnisteil können die Absolventen nicht mehr nach dem Geschlecht getrennt ausgewiesen werden, da die Fallzahlen der Frauen-Gruppen für die zahlreichen zu untersuchenden Merkmalsausprägungen und -kombinationen nicht mehr ausreichen würden.

28) Mit den Vorgaben im Erhebungsbogen und deren Beantwortung war eine völlig exakte Abgrenzung des Kreises der Absolventen, die nach dem Lehrgang beim alten Arbeitgeber ein neues Arbeitsverhältnis abgeschlossen haben, nicht möglich. Die entsprechenden Angaben über die Größe dieser Teilgruppe können daher mit kleinen Ungenauigkeiten behaftet sein. — Zwischen den Fortbildungszweigen gibt es keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich des relativen Umfangs dieser Teilgruppe.

Tabelle 11
Merkmale des Übergangs von der Fortbildung in die Beschäftigung und des anschließenden Berufsverlaufs (Anteile in %*)

Merkmal	Ins- gesamt	Fortbildungszweig				
		Industrie- meister	Hand- werks- meister	Techniker	Betriebs- wirt	Sonst. berufl. Aufstieg
Erste Berufstätigkeit nach der Fortbildung						
<i>insgesamt</i>						
neues Arbeitsverhältnis	76,0	63,1	75,4	88,8	73,7	63,7
bisherige Stelle beibehalten	21,0	33,3	21,0	9,3	24,3	32,1
<i>Absolventen aus Lehrgängen im Vollzeitunterricht</i>						
neues Arbeitsverhältnis	93,1	90,7	90,6	96,8	96,8	87,8
bisherige Stelle beibehalten	4,4	7,8	6,0	1,5	1,6	9,1
<i>Absolventen aus Lehrgängen im Teilzeit-/Fernunterricht</i>						
neues Arbeitsverhältnis	48,3	51,8	52,4	59,6	28,5	40,8
bisherige Stelle beibehalten	47,7	43,7	43,7	38,1	68,8	54,0
Dauer bis zum Beginn der ersten Berufstätigkeit (nur Fälle, die ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen haben)						
bis 1 Monat	83,0	80,8	89,3	80,3	68,4	84,8
1 bis 3 Monate	10,4	8,5	6,9	12,9	19,0	8,1
3 Monate oder länger	6,6	10,7	3,8	6,8	12,6	7,1
Betriebliche Mobilität (Arbeitgeberwechsel in dem Zeitraum zwischen Beendigung des Lehrgangs und Befragungszeitpunkt)						
<i>insgesamt</i>						
Arbeitgeber nicht gewechselt	72,0	81,6	70,7	71,1	72,5	73,0
Arbeitgeber einmal oder mehrmals gewechselt	25,0	14,8	25,6	27,0	25,6	24,0
<i>Absolventen, die nach Lehrgangsende ihre bisherige Stelle beibehielten</i>						
Arbeitgeber danach nicht gewechselt	71,9	83,0	71,3	71,5	70,4	71,5
Arbeitgeber danach einmal oder mehrmals gewechselt	28,1	17,0	28,7	28,5	29,6	28,5
<i>Absolventen, die nach Lehrgangsende ein neues Arbeitsverhältnis begonnen haben</i>						
Arbeitgeber danach nicht gewechselt	82,5	87,8	81,0	82,1	84,5	81,8
Arbeitgeber danach einmal oder mehrmals gewechselt	17,5	12,2	19,0	17,9	15,5	18,2
Zahl der Fälle insgesamt	20 692	1 409	7 070	6 037	2 062	4 090

*) Die Prozentwerte der einzelnen Kategorien ergänzen sich wegen Personen ohne entsprechende Angaben nicht zu 100 %.

Tabelle 12
**Qualität der Beschäftigung (bezogen auf das Fortbildungsziel) direkt nach Lehrgangsende und zum Zeitpunkt der Befragung
(Anteile in %)**

Fortbildungs- zweig	Zahl der Fälle ²⁾	zu beiden Zeitpunkten			Summe Sp. 2 - 4	vom ersten zum zweiten Zeitpunkt		Summe Sp. 6 u. 7	Differenz Sp. 6 % 7
		voll fortbildungsadäquat beschäftigt	teilweise	nicht		ver- bessert ¹⁾	ver- schlechtert ¹⁾		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Industriemeister	1 402	42,1	24,8	12,3	79,2	15,7	5,1	20,8	10,6
Handwerksmeister	7 042	46,6	21,3	8,6	76,5	16,7	6,8	23,5	9,9
Techniker	6 023	37,9	30,9	11,3	80,1	12,7	7,2	19,9	5,5
Betriebswirte	2 052	36,5	26,6	15,6	78,8	14,7	6,6	21,3	8,1
Sonstiger beruf- licher Aufstieg	4 052	55,0	19,7	8,2	82,9	8,9	8,2	17,1	0,7
insgesamt	20 575	44,4	24,6	10,3	79,2	13,7	7,1	20,8	6,7

1) Als Verbesserung wird ein Wechsel auf eine *mehr* fortbildungsadäquate Beschäftigung, als Verschlechterung ein Wechsel auf eine *weniger* fortbildungsadäquate Beschäftigung verstanden.

2) Es sind nur die Fälle aufgenommen, die Angaben über beide Zeitpunkte gemacht haben.

eine gewisse Zeit, um eine solche Stelle zu finden. Die Daten enthält Tab. 12.

Die Ergebnisse zeigen, daß bei dem größeren Anteil der Absolventen die Qualität der Beschäftigung — bezogen auf das Fortbildungsziel — gleichgeblieben ist. In Bezug auf die Anteile die zu beiden Zeitpunkten voll fortbildungsadäquat beschäftigt sind, bestehen größere Unterschiede; sie bestätigen die bereits in Teil I herausgestellten Besonderheiten: Fortbildungszweige, in denen eine konvergente Aufstiegsorientierung vorherrscht, nämlich Fortbildungen zum Meister oder Fortbildungen der Kategorie „sonstiger beruflicher Aufstieg“, weisen auch relativ hohe Quoten an Absolventen auf, die gleich nach Lehrgangsende eine Tätigkeit aufnehmen, die dem Lehrgangsziel voll entspricht.

Gut 20% der befragten Personen haben sich in der Zwischenzeit verändert, davon $\frac{2}{3}$ verbessert und $\frac{1}{3}$ verschlechtert. Diese Anteile dürfen nicht ausschließlich in Verbindung mit der Lehrgangsteilnahme gesehen werden. Die Beschäftigungssituation des untersuchten Personenkreises verändert sich auch unabhängig von der Fortbildungsteilnahme, womit dann Auswirkungen auf die Qualität und das Niveau der Tätigkeit verbunden sein können. In einer gesonderten Auswertung soll jedoch den Ursachen für die Verschlechterung der Beschäftigungsqualität, d. h. für die Veränderung in eine weniger fortbildungsadäquate Beschäftigung, nachgegangen werden.

Rechnet man die Quoten für Verbesserungen und Verschlechterungen gegeneinander zu einem Saldo auf (s. Spalte 9 von Tab. 12) so ergibt sich, daß die Beschäftigungssituation sich zwischen jeweiligem Lehrgangsende und Befragungszeitpunkt insgesamt verbessert hat, allerdings nicht sehr stark. Die Höhe des Anstiegs ist unter ehemaligen Teilnehmern an Meisterlehrgängen mit rd. 10%-Punkten am höchsten; unter den Absolventen sonstiger aufstiegsbezogener Fortbildung sind die Quoten für Verbesserungen und Verschlechterungen fast gleich groß, allerdings sind hier auch wesentlich mehr Absolventen von Anfang an voll fortbildungsadäquat beschäftigt als in den anderen Fortbildungszweigen.

Im folgenden wird nun dargestellt, in welchem Maße der Grad des Fortbildungserfolges zum Zeitpunkt der Befragung mit Merkmalen korreliert, die den Berufsverlauf nach Lehrgangsende kennzeichnen.

2.2.1 Zeitpunkt des Lehrgangsabschlusses

Dieses Merkmal enthält zwei Aspekte, die für die Erklärung der beruflichen Situation zum Erhebungszeitpunkt herangezogen werden können:

1. Es gibt an, wie lange ein Absolvent nach der Fortbildung wieder berufstätig sein konnte. Daran kann die Frage angeknüpft werden, ob die Chance voll fortbildungsadäquat beschäftigt zu sein, umso größer ist, je länger der Zeitpunkt der Lehrgangsbeendigung zurückliegt²⁹⁾. Sind also die in Tab. 12 (Spalte 9) angegebenen Quoten für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation zwischen Lehrgangsende und Befragungszeitpunkt Durchschnittswerte, die je nach Dauer zwischen diesen beiden Zeitpunkten systematisch variieren?

2. Jeder Austrittszeitpunkt ist zugleich durch bestimmte Arbeitsmarktbedingungen charakterisiert, die sich gerade

29) Wie schon erwähnt, wurde die Untersuchungsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller Austrittsfälle der Jahre 1972 bis 1974 gezogen. Der zeitliche Abstand zum Ende der Fortbildung betrug bei der Befragung also (knapp) ein bis drei Jahre. In etwa 2 % der Fälle lag das tatsächliche Lehrgangsende erst in 1975.

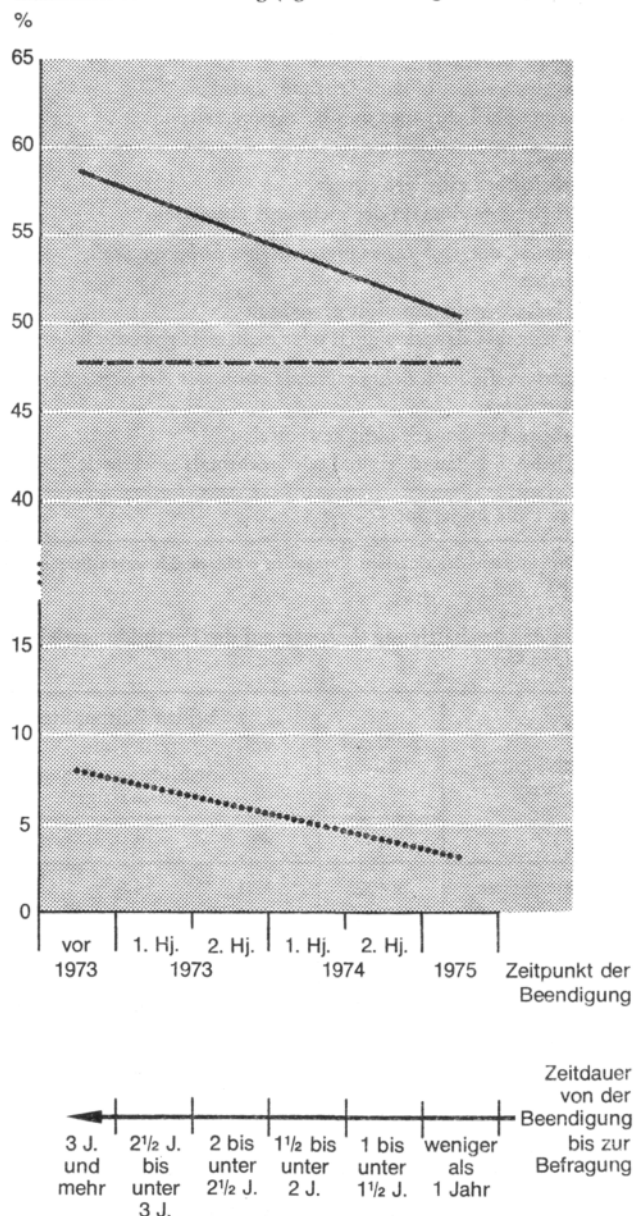
in dem Zeitraum zwischen 1972 und 1975, um den es in dieser Untersuchung geht, erheblich voneinander unterschieden. Die jeweilige Arbeitsmarktsituation dürfte die Chancen für eine fortbildungsadäquate Beschäftigung direkt nach Lehrgangsabschluß sehr beeinflussen, u. U. bei den einzelnen Fortbildungszweigen unterschiedlich stark.

Für den ersten Merkmalsaspekt (Dauer zwischen Lehrgangsende und Befragungszeitpunkt) hat das Austrittsdatum selbst keine Bedeutung, es dient nur zur Bestimmung der zeitlichen Differenz; für den zweiten Aspekt (Arbeitsmarktbedingungen bei Lehrgangsabschluß) steht das Datum selbst im Vordergrund.

Wenn nur der erste Aspekt für das Ausmaß des Fortbildungserfolges eine Bedeutung hätte, dann müßten die erhobenen Daten etwa Abb. 1 entsprechen.

Je länger demnach der Austrittszeitpunkt zurückliegt, desto größer müßte die statistische Chance sein, zum Be-

Abb. 1: Anteile voll fortbildungsadäquat beschäftigter Absolventen. Idealtypische Entwicklung entsprechend der Hypothese der allmählichen Konsolidierung (vgl. Erläuterung im Text)



fragungszeitpunkt voll fortbildungsadäquat beschäftigt zu sein (=-----)³⁰⁾; der Anteil von Absolventen, die gleich nach Lehrgangsende in eine voll fortbildungsadäquate Beschäftigung überwechseln, müßte zu jedem Austrittszeitpunkt etwa gleich groß sein (=-----). Daraus ergibt sich die Zuwachs- oder Differenzkurve (=.....). Stärkere Abweichungen davon würden darauf hindeuten, daß die jeweiligen Quoten voll fortbildungsadäquat Beschäftigter aus den einzelnen Lehrgangsabschlußterminen und deren Anwachsen bis zum Befragungszeitpunkt zusätzlich oder — im Extremfall — ausschließlich durch die externen Bedingungen erklärt werden müßten, die für die einzelnen Austrittskohorten³¹⁾ gelten.

Die nach Austrittszeitpunkten gegliederten Ergebnisse werden durch die Abb. 2a bis 2f wiedergegeben; zur besseren Veranschaulichung der Trends sind außerdem die jeweiligen linearen Regressionsfunktionen eingetragen. Aus den Daten lassen sich vier Ergebnisaussagen ableiten:

1. Anhand der Regressionsgeraden läßt sich der Effekt ablesen, der allein auf den ersten Merkmalsaspekt zurückzuführen ist. Für alle Fortbildungszweige, außer der Fortbildung zum Industriemeister³²⁾, gilt: Je länger der Lehrgangsabschluß zurückliegt, desto größer ist bis zum Befragungszeitpunkt der Zuwachs an voll fortbildungsadäquat beschäftigten Absolventen. Allerdings verteilt sich der Zuwachs nicht gleichmäßig über den gesamten Zeitraum. Vielmehr haben die Absolventen, die zunächst eine Position übernahmen, in der das Ziel der Fortbildung nur teilweise oder gar nicht realisiert werden konnte, und die sich danach verbessert haben, offenbar diese Verbesserung überwiegend bald erreicht. Dies wird an der Teilnehmergruppe deutlich, die erst 1975 den Lehrgang abgeschlossen hat: Obwohl nur vier bis neun Monate zwischen Lehrgangsabschluß und Befragungszeitpunkt liegen, beträgt der Zuwachs an voll fortbildungsadäquat beschäftigten Absolventen zwischen beiden Zeitpunkten 4,2 Prozentpunkte (Abb. 2a). Zum Vergleich: Unter den Absolventen, die 1972 ihren Lehrgang abgeschlossen hatten, beträgt der entsprechende Zuwachs über die 3½ Jahre hinweg, die bei dieser Gruppe zwischen beiden Terminen liegen, nur 7,2 Prozentpunkte.

Daraus ergibt sich, daß die berufliche Konsolidierung gemäß dem neuen Qualifikationsniveau bei den Absolventen, die nicht sofort eine fortbildungsadäquate Beschäftigung übernehmen, in der Regel kein allmählicher, stetiger Prozeß ist. Daß nicht alle Teilnehmer, die etwa 1 Jahr nach Lehrgangsabschluß voll fortbildungsadäquat beschäftigt sind, unmittelbar danach eine entsprechende Position übernehmen konnten, dürfte vor allem eine Übergangstechnische Frage sein: Für Absolventen aus berufsbegleitenden Lehrgängen (= Teilzeitunterricht) besteht häufig nicht die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit, bei Lehrgangsabschluß sofort das Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Und ein kleinerer Teil der Absolventen aus Lehrgängen im Vollzeitunterricht übernimmt vorüber-

gehend irgendeine Tätigkeit, aus der aber kurzfristig in eine voll fortbildungsadäquate Beschäftigung übergewechselt werden kann. In vielen Fällen dürften jedoch auch bestehende Beschäftigungsverhältnisse nach einer recht kurzen Bewährungszeit durch Erweiterung des Aufgabebereichs oder durch eine anspruchsvollere Tätigkeitsbeschreibung aufgewertet worden sein.

2. Die Chancen auf eine voll fortbildungsadäquate Beschäftigung direkt nach Lehrgangsabschluß haben sich von 1972 bis 1975 tendenziell verschlechtert; ausgenommen ist davon nur die sonstige aufstiegsbezogene Fortbildung. Dies zeigen die abfallenden Regressionsgeraden zu den gestrichelten Kurven. Zwei weitere Indikatoren bestätigen die Entwicklung zu einer schwierigeren Beschäftigungssituation für Absolventen aufstiegsbezogener Fortbildung: Einerseits nimmt die Quote der Absolventen zu, die nach Lehrgangsabschluß (zunächst einmal) die Stelle beibehalten, die sie vor und/oder während der Fortbildung innehatten. Andererseits ist der Anteil der Absolventen, die unmittelbar, d. h. bis zu einem Monat nach Lehrgangsabschluß ein neues Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, rückläufig. Die entsprechenden Daten enthält Tab. 13. Dieser Trend kann jedoch nur auf dem Hinter-

Tabelle 13
Art des Übergangs in die Beschäftigung nach Lehrgangsabschluß, abhängig vom Austrittsdatum

Austrittsdatum	Zahl der Fälle*	Davon: in %		
		bisherige Stelle beibehalten	Aufnahme einer neuen Beschäftigung innerhalb eines Monats	nach einem Monat oder später
vor 1973	4 795	23,8	61,6	14,6
1. Halbjahr 1973	7 977	18,0	67,0	15,0
2. Halbjahr 1973	4 395	17,4	66,0	16,6
1. Halbjahr 1974	2 055	24,6	56,5	18,9
2. Halbjahr 1974	561	34,2	49,0	16,8
1975	562	35,1	46,4	18,5
insgesamt	20 345	20,8	63,4	15,8

*) Es sind nur die Fälle aufgenommen, die zu beiden Merkmalen Angaben gemacht haben.

grund der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung richtig bewertet werden. Berücksichtigt man z. B., daß sich die Zahl der Arbeitslosen in der nach Alter und Vorbildung entsprechenden Bezugsgruppe zur untersuchten Stichprobe, nämlich Erwerbspersonen mit Berufsausbildung in einem Alter bis 35 Jahre, von September 1972 bis September 1975 etwa verfünffacht hat, so wird deutlich, daß die Absolventen aus aufstiegsbezogenen Fortbildungen sich bei dieser Entwicklung vergleichsweise gut behaupten konnten.

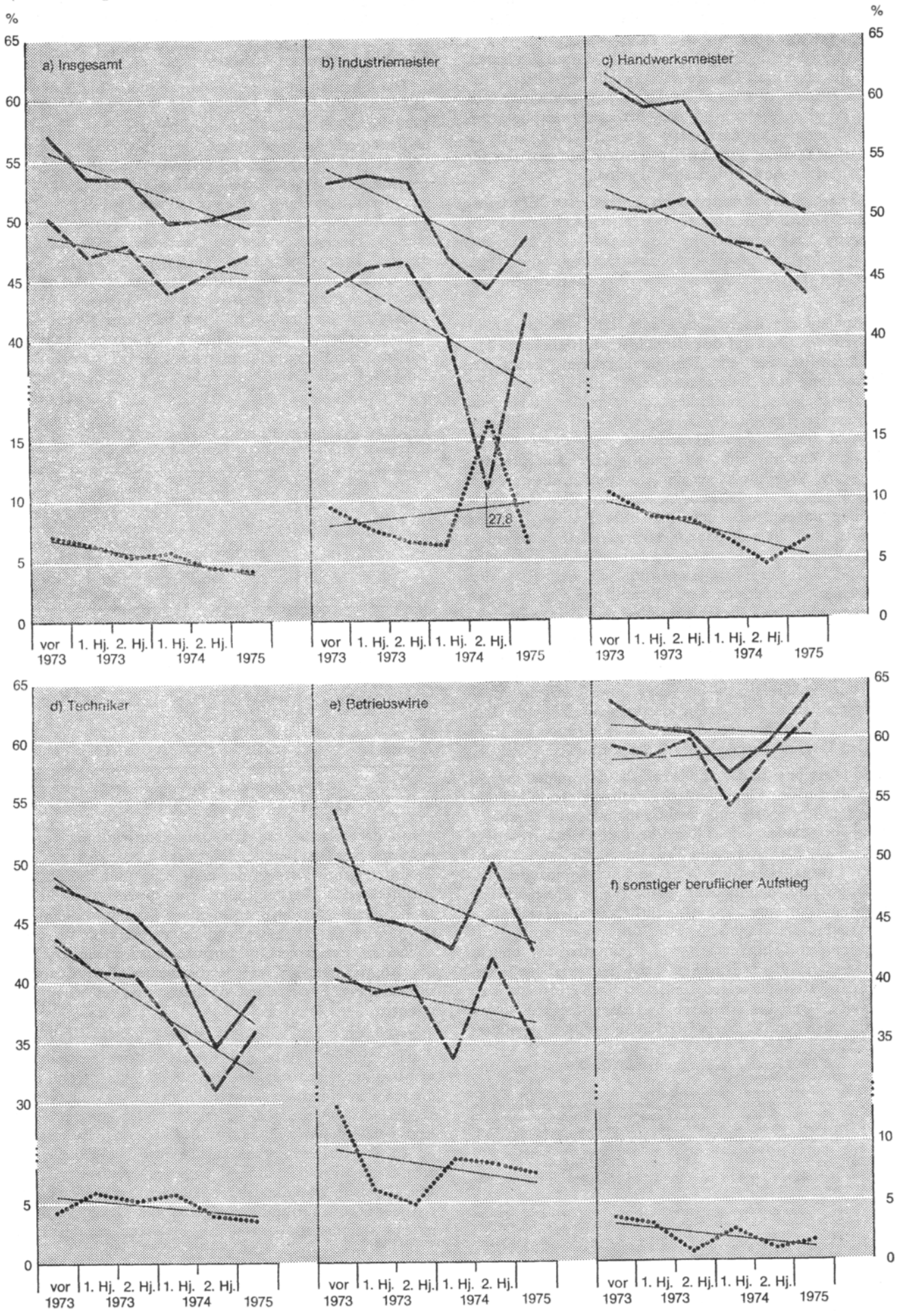
3. Die beiden vorangehenden Punkte beziehen sich auf die Trends, wie sie von den linearen Regressionsfunktionen wiedergegeben werden. Die Abbildungen zeigen, daß die bei den einzelnen Austrittskohorten ermittelten tatsächlichen Quoten um diese Trendgeraden streuen — je nach Fortbildungszweig unterschiedlich stark. Auffallend ist dabei in allen Fortbildungszweigen die Parallelität oder besser: Profilähnlichkeit zwischen den beiden Kurven. Demnach ist die statistische Chance, zum Befragungszeitpunkt voll fortbildungsadäquat beschäftigt zu sein, in sehr starkem Maße von den Bedingungen abhängig,

30) Es wird dabei zunächst das einfachste Modell, nämlich ein linearer Zusammenhang angenommen.

31) Unter Kohorte versteht man ein Aggregat von Personen, für die ein bestimmtes Ereignis zum ungefähr gleichen Zeitpunkt eingetreten ist bzw. die eine bestimmte Entwicklungsphase gleichzeitig durchgemacht haben. (Carlsson, G., K. Karlsson, Age, Cohorts and the Generation of Generations, in: American Sociological Review, 35, 1970, S. 710-718). — In dieser Untersuchung ist der Austrittszeitpunkt das Kohortenmerkmal.

32) Das abweichende Ergebnis im Fortbildungszweig Industriemeister geht auf die extrem niedrige Quote voll fortbildungsadäquat Beschäftigter direkt nach Lehrgangsende in der Austrittskohorte 2. Halbjahr 1974 zurück. Würde man diesen Austrittszeitpunkt nicht berücksichtigen, so ergäbe sich auch bei Industriemeistern eine trendmäßige Entwicklung wie in den anderen Fortbildungszweigen.

Abb. 2a-f:
 Anteile voll fortbildungsadäquat beschäftigter Absolventen in der ersten Beschäftigung nach Lehrgangsabschluß (-----),
 zum Zeitpunkt der Befragung (————) sowie die Differenz zwischen beiden Zeitpunkten (.....), gegliedert
 nach Austrittszeitpunkten.
 (Die Abbildungen enthalten die ermittelten Werte sowie die daraus abgeleiteten linearen Regressionsfunktionen.)



die man bei Lehrgangsabschluß vorfindet. Und zwar werden Nachteile und Schwierigkeiten, die für Absolventen bestimmter Austrittstermine zu diesem Zeitpunkt bestanden, im Vergleich zu nachfolgenden Austrittskohorten, die bei ihrem Start günstigere Bedingungen vorfanden, bis zum Zeitpunkt der Befragung nur teilweise oder überhaupt nicht ausgeglichen. Da, wie der Verlauf der gestrichelten Kurven zeigt, sich die Stellensituation zu einzelnen Zeitpunkten wieder verbesserte, wäre ein Ausgleich grundsätzlich möglich gewesen. Wahrscheinlich ist dieser Effekt darauf zurückzuführen, daß viele Teilnehmer, die nach Abschluß eines *Vollzeitlehrgangs* ein neues Arbeitsverhältnis aufnehmen müssen und nur eine teilweise oder nicht fortbildungsadäquate Beschäftigung finden, diese aus verschiedenen Gründen nicht dann wieder aufgeben können oder wollen, wenn sich die Arbeitsmarktlage für Personen mit ihrer Qualifikation wieder gebessert hat. — Beim Fortbildungszweig „Industriemeister“ werden die schlechten Startbedingungen der besonders betroffenen Austrittskohorte (2. Halbjahr 1974) in der nachfolgenden Zeit wohl noch am deutlichsten wieder ausgeglichen. Hier ist jedoch auch der Anteil der Personen, die an dieser Fortbildung berufsbegleitend (= Teilzeitunterricht) teilgenommen haben, mit 71 % sehr hoch. Es bleibt zu fragen, ob sich die Unterschiede zwischen einzelnen benachbarten Austrittskohorten, die auf die verschiedenen Startbedingungen zurückzuführen sind, langfristig nicht doch ausgleichen oder ob dafür ein Maß an persönlicher Flexibilität erforderlich wäre, das nach den vorherrschenden sozialen Normen nicht vorausgesetzt werden kann. Hierzu ist aber aus den Daten dieser Untersuchung keine Aussage möglich.

4. Die Tendaussage „Verschlechterung der Startbedingungen“ gibt die Entwicklungen in einigen Fortbildungszweigen nur ungenau wieder — insbesondere für die Austrittskohorten 1974 und 1975, zu deren Situation noch zusätzliche Hinweise notwendig sind. Die Daten zeigen, daß Absolventen des 2. Halbjahres 1974 aus Industriemeister- und aus Technikerlehrgängen sehr schwierige Startbedingungen hatten. Sowohl Absolventen des 1. Halbjahres 1974 als auch diejenigen aus 1975 fanden günstigere Möglichkeiten vor, eine ihrem Fortbildungsziel entsprechende Beschäftigung zu finden. In den Fortbildungszweigen „Betriebswirte“ und „sonstiger beruflicher Aufstieg“ liegt ein deutlicher Tiefpunkt der Entwicklung hingegen im ersten Halbjahr 1974. Für eine schlüssige Interpretation wäre es erforderlich, die entsprechenden Quoten über einen noch längeren Beobachtungszeitraum zu kennen. Aus den vorhandenen Daten sind deshalb nur erste Anhaltspunkte zu gewinnen. Zu berücksichtigen ist vor allem die allgemeine Beschäftigungssituation, die sich auch bei den Büro-, Organisations- und Verwaltungsberufen im 1. Halbjahr 1974 erheblich verschlechtert hatte. In dieser Situation dürfte für viele Absolventen aus Vollzeit-Lehrgängen zum Betriebswirt oder zum sonstigen beruflichen Aufstieg angesichts der Probleme, überhaupt eine Beschäftigung zu finden, die Suche nach einer fortbildungsadäquaten Tätigkeit weniger wichtig gewesen sein. — Im Bereich der technischen Berufe verschlechterte sich die Arbeitsmarktlage zunächst noch etwas zögernd; die größte prozentuale Zunahme der Arbeitslosenzahl, bezogen auf das vorangehende Halbjahr, war erst im zweiten Halbjahr 1974 zu verzeichnen.

33) Die Kategorie „neues Beschäftigungsverhältnis“ enthält auch das Überwechseln in die berufliche Selbständigkeit.

34) Vgl. Teil 1, S. 416.

Ein weiterer Faktor, der zur Erklärung der Kurvenverläufe im einzelnen herangezogen werden könnte, ist die Entwicklung der Absolventenzahlen über die einzelnen Austrittszeitpunkte. Termine, zu denen relativ wenige Absolventen die Fortbildung beenden, sind vermutlich für einen fortbildungsadäquaten Start günstiger als Termine mit höheren Absolventenzahlen. Da jedoch die Datenlage hierzu sehr ungenau und lückenhaft ist, muß die Wirkung dieses Faktors unberücksichtigt bleiben.

2.2.2 Typen des Berufsverlaufs

Die Ausprägungen der Merkmale „erste Berufstätigkeit nach der Fortbildung“ und „betriebliche Mobilität“ wurden zu vier Verlaufstypen zusammengefaßt, deren Erfolgsquoten in Abb. 3 enthalten sind. Für die untersuchte Stichprobe insgesamt zeigt sich, daß eine voll fortbildungsadäquate Beschäftigung eher über ein neues Beschäftigungsverhältnis (entweder gleich nach dem Lehrgang oder später) erreicht werden kann als durch ein Verbleiben auf der Stelle, die man schon vor der Fortbildung innehatte³³⁾. Allerdings ist dieser Unterschied zwischen Typ 1 auf der einen Seite und den Typen 2 bis 4 auf der anderen Seite nicht sehr groß.

Wahrscheinlich enthält Typ 1 einen großen Teil der Absolventen, die bereits in ihrem Betrieb eine herausgehobene Position (u. U. vorläufig) innehatten. Die Teilnahme an der Fortbildung diente dann der formalen Absicherung dieser Position bzw. als formale Voraussetzung für die endgültige Übernahme einer solchen Stelle.

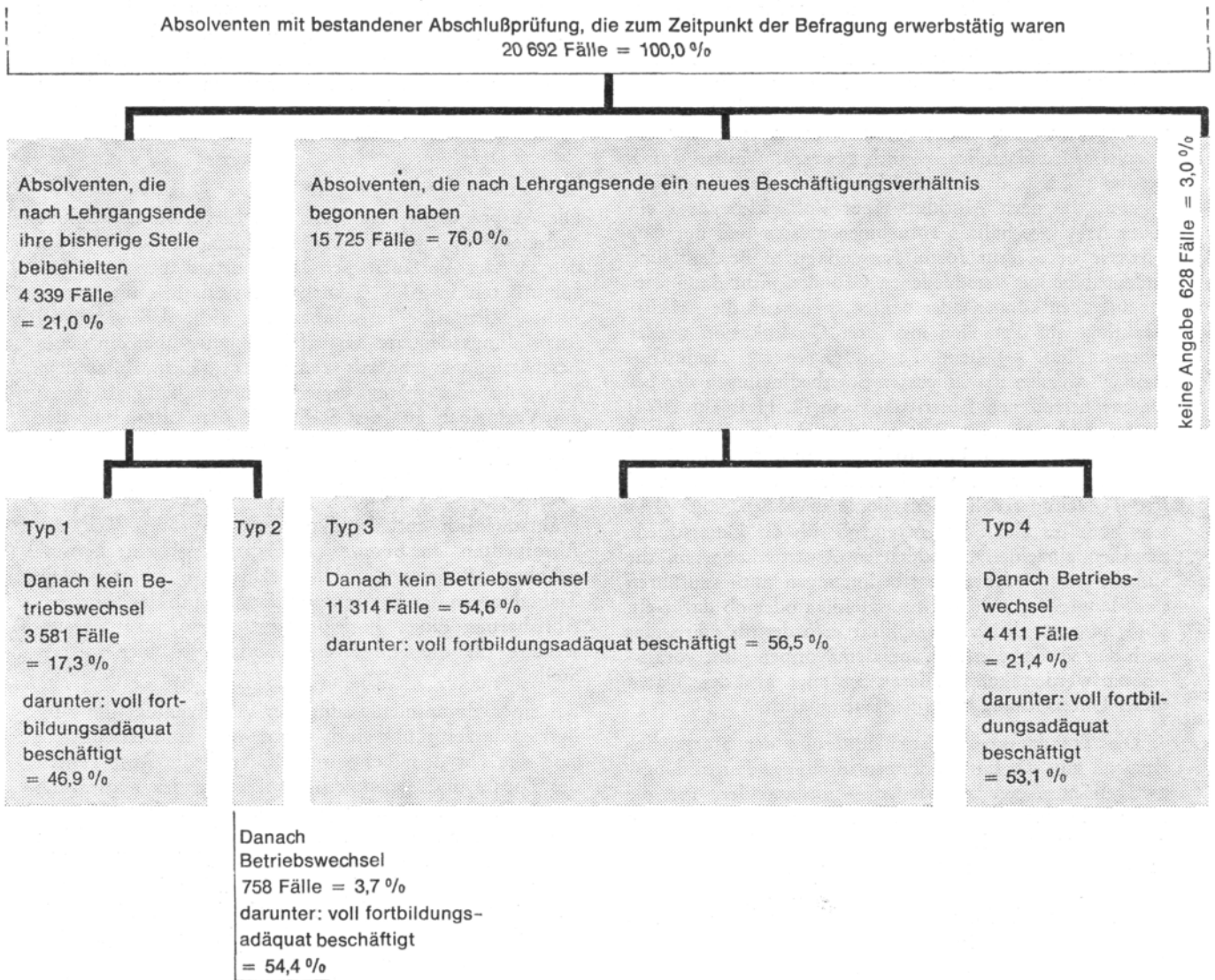
Bei einer Zusammenfassung der Absolventen, die zum Befragungszeitpunkt noch bei demselben Betrieb tätig sind wie vor dem Lehrgang (das sind alle Absolventen des Typs 1 und diejenigen Absolventen des Typs 3, die zwar ein neues Beschäftigungsverhältnis, aber beim alten Betrieb aufgenommen haben) und einer zusätzlichen Eingrenzung dieses Personenkreises auf die voll fortbildungsadäquat Beschäftigten ergibt sich folgendes: Von den 54 % aller erwerbstätigen Absolventen, die — wie in Teil 1 berichtet³⁴⁾ —, voll fortbildungsadäquat beschäftigt sind, ist etwa jeder fünfte in demselben Betrieb wie vor der Fortbildung tätig. Die erfolgreichen Absolventen sind also überwiegend bei einem anderen Arbeitgeber als vor der Fortbildung beschäftigt bzw. — insbesondere unter Handwerksmeistern — haben sich in der Zwischenzeit selbständig gemacht.

Aus den Unterschieden zwischen den Typen 2 bis 4, die nicht sehr groß sind, lassen sich folgende *tendenzielle Aussagen* ableiten:

1. Für Absolventen aus Lehrgängen zum Handwerksmeister und aus sonstigen aufstiegsbezogenen Lehrgängen bestehen mittelfristig die größten Erfolgchancen, wenn sie nach Lehrgangsende ein neues Beschäftigungsverhältnis aufnehmen und in der folgenden Zeit nicht den Betrieb wechseln (Typ 3). Ehemalige Teilnehmer mit konvergenter Aufstiegsorientierung dürften hier sehr stark vertreten sein.

2. Für diejenigen Absolventen aus Betriebswirte- und aus Technikerlehrgängen, die während der Fortbildung ihr Beschäftigungsverhältnis beibehielten, ist es günstiger, zunächst noch diese, meistens nicht fortbildungsadäquate Tätigkeit weiterhin auszuüben, sich während dieser Zeit nach einer geeigneten neuen Tätigkeit umzusehen und bei Gelegenheit zu wechseln (Typ 2). Damit bestätigt sich tendenziell die in Teil 1 geäußerte

Abb. 3:
Typen des Berufsverlaufs nach der Fortbildung und Anteile der voll fortbildungsadäquat Beschäftigten
 (zum Zeitpunkt der Befragung)



Typen des Berufsverlaufs nach einzelnen Fortbildungszweigen

Fortbildungszweig	Typ 1		Typ 2		Typ 3		Typ 4	
	insges.	darunter: voll fortbild.-adäquat beschäftigt	insges.	darunter: voll fortbild.-adäquat beschäftigt	insges.	darunter: voll fortbild.-adäquat beschäftigt	insges.	darunter: voll fortbild.-adäquat beschäftigt
Industriemeister	412 = 29 %	46 %	57 = 4 %	(54 %)	738 = 52 %	57 %	151 = 11 %	54 %
Handwerksmeister	1202 = 17 %	48 %	282 = 4 %	55 %	3800 = 54 %	63 %	1531 = 22 %	57 %
Techniker	463 = 8 %	45 %	101 = 2 %	50 %	3832 = 64 %	46 %	1529 = 25 %	47 %
Betriebswirte	424 = 21 %	43 %	78 = 4 %	(60 %)	1070 = 52 %	46 %	450 = 22 %	47 %
Sonst. berufl. Aufstieg	1075 = 26 %	49 %	239 = 6 %	54 %	1864 = 46 %	70 %	743 = 18 %	62 %

Erläuterung: Eine Prozentuierung bei Fallzahlen unter 100 ist streng genommen nicht zulässig. Aus Vergleichsgründen werden Prozentzahlen hier dennoch, aber eingeklammert, angegeben.

Vermutung, daß viele Teilnehmer dieser Fortbildungszweige nach Lehrgangsabschluß nochmal einen Prozeß der Berufswahl durchlaufen müssen, da sich an ihre Fortbildung sehr verschiedenartige berufliche Tätigkeiten anschließen können⁸⁵). — Die Bedeutung dieses Ergebnisses ist jedoch deshalb relativ gering, weil auf Typ 2 nur wenige Absolventen entfallen.

3. Wenn nach Lehrgangsende ein neues Beschäftigungsverhältnis begonnen wurde, erhöht ein (weiterer) Betriebswechsel innerhalb von 2—3 Jahren die Chancen auf eine fortbildungsadäquate Beschäftigung kaum oder gar nicht (Typ 4). In den Fortbildungszweigen „Handwerksmeister“ und „sonstiger beruflicher Aufstieg“ ist die Erfolgsquote bei diesem Typ sogar erheblich niedriger als bei Typ 3. Möglicherweise gehen viele solcher Betriebswechsel auf mehr offene, d. h. divergente berufliche Zielvorstellungen und Aufstiegsorientierungen zurück, die die Suche nach einer angemessenen Tätigkeit erschweren.

2.2.3 Dauer bis zur Aufnahme einer neuen Tätigkeit

Dieses Merkmal bezieht sich nur auf die Absolventen, die nach Lehrgangsabschluß ein neues Beschäftigungsverhältnis begonnen haben. In welchem Maße die Dauer zwischen Lehrgangsabschluß³⁶) und erster Berufstätigkeit mit dem Grad des Fortbildungserfolges korreliert, wird in Tab. 14 dargestellt. Daraus ergibt sich die statistische Beziehung: Je kürzer die Übergangs- bzw. Wartezeit, desto größer die Erfolgchancen. Diese Beziehung ist in den Fortbildungszweigen „Handwerksmeister“ und „sonstiger beruflicher Aufstieg“ kaum, in den Zweigen „Indu-

striemeister“, „Techniker“ und „Betriebswirte“ hingegen relativ deutlich ausgeprägt.

Um diese Korrelation zu erklären, ist zu berücksichtigen, daß vielfach die Vereinbarung über das neue Beschäftigungsverhältnis bereits einige Zeit vor Lehrgangsabschluß getroffen worden sein dürfte. Für die Teilnehmer mit einem Vertrag auf eine fortbildungsadäquate Tätigkeit war es dann naheliegend, diese Stelle unmittelbar nach Lehrgangsabschluß auch anzutreten. Diejenigen, die am Ende der Fortbildung keine geeignete Stelle gefunden bzw. noch keine verbindliche Stellenzusage bekommen hatten, standen vor der Wahl, entweder kurzfristig eine weniger fortbildungsadäquate Stelle anzutreten oder in der Hoffnung auf eine fortbildungsadäquate Stelle noch abzuwarten. Unter den „Abwartenden“ bildet sich mit zunehmendem Abstand vom Datum des Lehrgangsabschlusses immer mehr eine Negativ-Auslese heraus, deren Chancen auf eine fortbildungsadäquate Beschäftigung abnehmen.

3. Zusammenfassung und Ausblick

Die in diesem Berichtsteil zugrunde liegende Fragestellung lautete: In welchen Merkmalen unterscheiden sich erfolgreiche von weniger erfolgreichen Absolventen aus aufstiegsbezogenen beruflichen Fortbildungen? Ausgehend von den förderungspolitischen Grundsätzen und den daraus ableitbaren Bewertungsmaßstäben wurde als Kriterium für Fortbildungserfolg eine dem Lehrgangsziel entsprechende Beschäftigung angesetzt. Den Ergebnissen, die in Teil I dargestellt wurden, war zu entnehmen, daß die Unterschiede zwischen den Erfolgsquoten der einzelnen Fortbildungszweige weitgehend dadurch bedingt sind, daß in ihnen unterschiedliche Laufbahnmuster mit relativ deutlich vorgegebenen Schwellen und damit auch tendenziell unterschiedliche Aufstiegsorientierungen vorherrschend sind. In diesem Berichtsteil wurden nun die Gründe für Erfolgsunterschiede innerhalb der Fortbildungszweige untersucht.

Es zeigte sich, daß die Unterschiede hinsichtlich des Fortbildungserfolgs in den einzelnen Teilnehmergruppen, die nach Fortbildungszweig und zusätzlich nach Geschlecht gebildet wurden, nicht durchgängig auf dieselben Merkmalskonstellationen zurückgeführt werden können. Jedoch schält sich bei einem Vergleich der Ergebnisse in den einzelnen Fortbildungszweigen auch ein gemeinsamer Nenner heraus: Das Ergebnis der Fortbildung hängt in gewissem Grade davon ab, wie die aufstiegsbezogene Fortbildung in den Bildungs- und Berufsverlauf einer Person eingeordnet ist. Der Berufsverlauf *fortbildungsadäquat* beschäftigter Absolventen weist — in idealtypisch vereinfachter Darstellung — relativ häufig folgende Charakteristika auf:

1. Die berufliche Entwicklung nach der Ausbildung verlief relativ stetig und planvoll. Der damit erreichte *berufliche Status* kann als *konsolidiert* gelten. Teilweise dürfte dies auch mit einer Konsolidierung in außerberuflicher Hinsicht einhergehen, was deshalb nicht unwesentlich ist, weil die beruflichen Aufstiegsbemühungen nicht losgelöst von familiär-sozialen Zielen gesehen werden können.

Nach den Erkenntnissen der Lebenslauforschung ist diese Entwicklungsstufe nicht eine Frage des kalendarischen Alters sondern der für den Einzelnen wirksamen sozialen Normen, die damit teilweise korrelieren, sowie des Rationalitätsgrades, der den bisherigen beruflichen (aber auch außerberuflichen) Entscheidungen zugrunde lag³⁷).

Tabelle 14
Dauer bis zum Beginn der ersten Berufstätigkeit nach Lehrgangsende bei Personen, die ein neues Arbeitsverhältnis begonnen haben, und jeweilige Anteile voll fortbildungsadäquat Beschäftigter

Fortbildungszweig	Dauer bis zum Beginn der ersten Berufstätigkeit nach Lehrgangsende					
	bis 1 Monat		1 bis 3 Monate		3 Monate oder länger	
	Zahl der Fälle	Anteil voll fortbildungsadäquat beschäftigt in %	Zahl der Fälle	Anteil voll fortbildungsadäquat beschäftigt in %	Zahl der Fälle	Anteil voll fortbildungsadäquat beschäftigt in %
Insgesamt	13 048	57,2	1 639	49,2	1 038	44,2
Industriemeister	718	58,6	76	(56,6)	95	(40,0)
Handwerksmeister	4 761	61,5	368	63,3	202	58,9
Techniker	4 304	48,6	694	39,5	363	31,4
Betriebswirte	1 039	48,4	289	42,9	192	38,0
Sonstiger beruflicher Aufstieg	2 211	68,2	211	62,6	185	62,2

Erläuterung: Eine Prozentuierung bei Fallzahlen unter 100 ist streng genommen nicht zulässig. Aus Vergleichsgründen werden Prozentzahlen hier dennoch, aber eingeklammert, angegeben.

35) Vgl. Teil 1, S. 416 f.

36) In der Erhebung sollte auf den Zeitpunkt, zu dem die Abschlußprüfung abgelegt war, Bezug genommen werden.

37) Vgl. Thomae, H., Background and Aims of the Bonn Longitudinal Study of Aging, in: Patterns of Aging, Basel, 1976. Kobli, M., Lebenslauf und Lebensmitte, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 29, 1977, S. 625—656.

2. Aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale und aufgrund vorhandener institutioneller oder informeller Karrieremöglichkeiten ist aus der konsolidierten Situation heraus eine *berufliche Weiterentwicklung* zu anspruchsvolleren Aufgaben, zu größerer Kompetenz und damit zu einem höheren beruflichen Status *möglich*. Die Personen erkennen dies und werden teilweise auch von ihrer sozialen Umgebung darin bestärkt.

3. Neben dem Bemühen um eine allgemeine Verbesserung des sozialen Status sind vor allem *konkrete berufsbezogene Ziele* (z. B. bestimmte Tätigkeiten, Positionen, Kenntniserweiterung, Einkommenssteigerung) vorhanden. Die Fragen, ob die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme notwendig oder nützlich ist, welche Fortbildungsart am ehesten geeignet ist, ob die damit verbundenen Kosten, sonstige Belastungen und Risiken in einem angemessenen Verhältnis zu den erwarteten beruflichen Verbesserungen stehen und ob diese Verbesserungen nicht leichter auf anderem Wege erreichbar sind, lassen sich bei konkreten Zielsetzungen eindeutiger beantworten, als wenn dem Wunsch nach beruflichem Fortkommen lediglich eine divergente, im Extremfall diffuse Aufstiegsorientierung zugrunde liegt.

4. Die Personen sind bestrebt, *sofort* oder möglichst bald nach Lehrgangsabschluß *eine der Fortbildung entsprechende Tätigkeit aufzunehmen*, und sind dabei nicht auf den bisherigen Arbeitgeber fixiert.

Diese Aufzählung wichtiger Aspekte, die eine relativ problemlose Einbettung der aufstiegsbezogenen Fortbildung in einen Berufsverlauf kennzeichnen, reicht wegen der starken Bedeutung, die zusätzliche individuelle Gegebenheiten für den Fortbildungserfolg haben, zur Erstellung eines Kriterienkatalogs für die Bewertung von Fortbildungswünschen im Einzelfall nicht aus; sie soll jedoch einige Rahmenbedingungen für Fortbildungserfolg aufzeigen.

Durch weitere Analysen an ausgewählten Gruppen soll versucht werden, genaueren Aufschluß über die Wirkung solcher Rahmenbedingungen zu gewinnen. Vorgesehen sind Analysen in einzelnen Schulungszielen, mit denen exemplarisch die inhaltlichen Beziehungen zwischen beruflicher Tätigkeit vor der Fortbildung, Lehrgangsziel und Tätigkeit(en) nach der Fortbildung relativ detailliert herausgearbeitet werden können. Schließlich werden Auswertungen über einzelne Teilnehmergruppen, die besonders interessierende Verlaufstypen kennzeichnen, durchgeführt; z. B. über die Teilnehmer, die sich nach der Fortbildung selbständig machten, über die Gruppe der älteren Teilnehmer, über die Teilnehmer, die den Lehrgang entgegen dem Rat des Vorgesetzten besuchten und über einzelne, nach der sozialen Herkunft gebildete Gruppen.

Verschiedene Aussagen über die Wirkung einzelner Merkmale für den Fortbildungserfolg mußten recht vage bleiben, weil der mit dieser Untersuchung erfaßbare zeitliche Ausschnitt relativ begrenzt war. So stellen sich z. B. Fragen wie: In welchem Maße haben sich bei den nachfolgenden Austrittsjahrgängen (also ab 2. Hälfte 1975) die Erfolgsquoten verändert? Oder: Wie wirken sich Änderungen des Förderungsrechts in den verschiedenen Merkmalen aus, die im Rahmen dieses Projekts untersucht wurden? In welcher Richtung verschiebt sich die Struktur des Teilnehmerkreises? Welche Bedeutungen haben Veränderungen der Aufnahmefähigkeit für bestimmte Qualifikationsarten auf die Entscheidung für eine Fortbildung? Solche Fragestellungen, die z. T. nur in kombinierten Längsschnitt-/Querschnittsanalysen beantwortet werden können, erfordern kontinuierliche Erhebungen. Mit der ab Anfang 1977 auf einen umfangreicheren Merkmalskatalog umgestellten Teilnehmerstatistik und den routinemäßigen Erhebungen etwa ein Jahr nach Abschluß der Maßnahme wird in Zukunft die Aufstellung von entsprechenden Zeitreihen möglich sein.