

Weiterbildung nach der Lehre

Forschungsbericht 2000

1 Fragestellung

Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit dem Weiterbildungsverhalten von jungen Facharbeitern unmittelbar nach dem Abschluß der Lehrausbildung. Es soll untersucht werden, welchen Stellenwert Weiterbildungsaktivitäten im Prozeß der Berufseinmündung besitzen und unter welchen Bedingungen diese Aktivitäten stattfinden. Der Übertritt in die Berufstätigkeit ist trotz der betrieblichen Form der Ausbildung ein problematischer Punkt des dualen Systems: Innerhalb der Behaltefrist stellt sich die Entscheidung, ob der Ausgebildete im Lehrbetrieb bleiben kann und ob er eine seiner Ausbildung entsprechende Stelle bekommt. Wie aus vorliegenden Untersuchungen bekannt ist, ist die Erstplatzierung im Beschäftigungssystem von großer Bedeutung für die gesamte berufliche Entwicklung einer Person (vgl. Blossfeld 1985). Die Karrierewege sind stark an die jeweiligen Startpositionen der Berufsanfänger gebunden, Benachteiligungen beim Berufsstart können später - im Durchschnitt gesehen - kaum mehr wettgemacht werden.

Berufliche Weiterbildung wird in der bildungsökonomischen Literatur vor allem im Zusammenhang mit beruflichem Aufstieg, Stabilisierung der Beschäftigung und Verbesserung des Einkommens gesehen. Solche Einflüsse lassen sich jedoch empirisch kaum nachweisen (vgl. Fuhr 1993, S. 120). Ein Zusammenhang zwischen Weiterbildungsaktivitäten und Einkommensverbesserungen fehlt überhaupt, und was den beruflichen Aufstieg betrifft, so dürfte ein Zusammenhang in umgekehrter Richtung bestehen, nämlich daß Beschäftigte in höheren Positionen eine stärkere Weiterbildungsmotivation besitzen¹ - und ihre Positionen durch entsprechende Aktivitäten verteidigen und abschotten.

Das Fehlen von nachweisbaren Zusammenhängen der genannten Art ist keineswegs verwunderlich, wenn bei der Analyse die spezifischen Bedingungen, unter denen die Weiterbildungsaktivitäten erfolgen, nicht berücksichtigt werden. Berufliche Weiterbildung erfolgt in sehr unterschiedlichen beruflichen Situationen, mit unterschiedlichen Zielsetzungen und unter unterschiedlichen Bedingungen. Eingebundensein in betriebliche Karrierestrukturen dürfte nur ein Fall unter mehreren sein. Auf der anderen Seite des Spektrums steht der Versuch, durch Umschulungsmaßnahmen die Vermittlungschancen von Arbeitslosen zu verbessern. Berufliche Weiterbildung kann aber auch von Beschäftigten aus Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz oder aus einer mehr oder weniger diffusen Furcht vor einem Arbeitsplatzverlust, als Abwehrstrategie vor einer Abstufung oder auch aus fachlichem Interesse ohne direktem Bezug zu einem beruflichen Aufstieg erfolgen. Eine Messung des Weiterbildungserfolgs ohne Berücksichtigung von Situation und Intention scheint also nicht sinnvoll zu sein.

Anliegen des folgenden Beitrags ist es, auf die Notwendigkeit von Differenzierungen bei der Untersuchung von Weiterbildungsaktivitäten hinzuweisen. Zunächst werden hiezu einige theoretische Überlegungen vorgebracht, die sich auf die Bedeutung von Segmenten des Weiterbildungsmarktes sowie von unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen von Weiterbildungsteilnehmern beziehen und eine bessere Erfassung des Weiterbildungsgeschehens ermöglichen sollen. Im Rahmen einer sekundärstatistischen Analyse wird versucht, die Größenordnung von Weiterbildungssegmenten in Österreich

¹Sie haben aufgrund ihrer Position meist auch einen besseren Zugang zu den betrieblichen Weiterbildungsbudgets.

abzuschätzen. Im Anschluß daran sollen anhand von Daten aus einer eigenen empirischen Erhebung zur Berufseinmündung von jungen Facharbeitern einige Vermutungen zum Zusammenhang von beruflicher Situation einerseits sowie Weiterbildungsbedingungen und -verhalten andererseits auf ihre Plausibilität hin überprüft werden. Auf die Einschränkungen, die bei diesem Datenmaterial bestehen, wird weiter unten noch eingegangen werden.

2 Institutionelle Bedingungen der Weiterbildung und Segmentation des Weiterbildungsmarktes

2.1 Theoretische Überlegungen

In jüngster Zeit gibt es in der Weiterbildungsforschung Bestrebungen, den Lebenszusammenhang der Teilnehmer und die institutionellen Bedingungen des Zugangs zu Weiterbildungsveranstaltungen stärker in den Mittelpunkt des Interesses zu stellen (vgl. Friebel u.a. 1993a und 1993b). Was die institutionellen Bedingungen betrifft, wendet sich dieser Ansatz gegen die Auffassung, daß es ein einheitliches Weiterbildungssystem gebe, und betont die Segmentierung des Weiterbildungsmarktes. Der Ansatz zielt auf eine Herausarbeitung von Faktoren ab, die die Zugangsregelungen zu Weiterbildungsangeboten bestimmen und auf diese Weise eine Selektion bestimmter Teilnehmergruppen mit homogenen Nutzerprofilen bewirken. Solche Faktoren werden in der Rechtsträgerform, im Organisationsziel von Weiterbildungsveranstaltungen sowie in der Rekrutierungsform der Teilnehmer ausgemacht.

Die Rechtsträgerform (privatrechtlich, verbandsrechtlich, öffentlich-rechtlich) ist insofern von Bedeutung, als sie Auskunft über Verpflichtungen von Veranstaltern gegenüber bestimmten Zielsetzungen gibt, etwa aufgrund von gesetzlichen Regelungen im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung oder aufgrund organisatorischer Bindungen zu bestimmten Interessengruppen. Solche Regelungen und Bindungen schlagen sich in den Organisationszielen von Veranstaltern nieder. Friebel unterscheidet zwischen weiterbildungsexpliziten und weiterbildungsimpliziten Zielsetzungen (vgl. 1993a, S.14-15). Weiterbildungsexplizit wären solche Organisationen, deren Zweck primär im Anbieten von Weiterbildungskursen besteht, während es sich bei weiterbildungsimpliziten Organisationen um Stellvertreter für andere Organisationen handelt, die eigentlich andere Ziele verfolgen und Weiterbildungsangebote als ein Mittel unter anderen zur Erreichung ihrer Ziele einsetzen. Als Beispiele für weiterbildungsexplizite Organisationen nennt Friebel die Volkshochschulen und kommerzielle Institute, als Beispiele für implizite Organisationen betriebliche Weiterbildungsveranstaltungen, Einrichtungen der Kirchen, Parteien, Gewerkschaften und der Arbeitsmarktverwaltung. Schließlich bestimmen Rekrutierungsverfahren und Zugangsbedingungen über die Homogenisierung der Teilnehmerschaft an Weiterbildungsveranstaltungen. Sie sind verantwortlich dafür, ob es sich um exklusive Veranstaltungsträger handelt, bei denen nur solche Personen zugelassen sind, deren Teilnahme eine Förderung des Organisationsinteresses verspricht, oder ob die Veranstaltungsträger als inklusiv bezeichnet werden können, da der Zugang prinzipiell offen ist.

Die angegebenen Merkmale geben wichtige Hinweise für eine Untersuchung von Segmentationserscheinungen des Weiterbildungsangebots, doch bietet Friebel kein Erklärungsmodell im eigentlichen Sinn dafür an, wie es zu der Bildung von Segmenten kommt. Rechtsträgerform und Rekrutierungsbedingungen stellen in seinem Konzept die "Strukturvariablen" dar, aus denen ableitbar ist, ob das zugehörige Organisationsziel in

bezug auf Weiterbildung explizit oder implizit ist² (vgl. Friebe 1993a, S. 15). In einem Erklärungsmodell für die Entstehung von Segmenten müßte der Stellenwert der drei Merkmale bestimmt werden. Vielleicht ist dies auch der Grund dafür, daß die Frage der Finanzierung von Kursen bzw. der Teilnahme an ihnen keinen zentralen Platz in Friebe's Konzept einnimmt, sondern nur darauf verwiesen wird, daß es auch unterschiedliche "institutionelle Regelungen zur Finanzierung der Weiterbildung" (S. 12) gibt.

Ein weiterer Kritikpunkt ist die Unterscheidung zwischen expliziter und impliziter Zielsetzung. Sie zielt auf die Frage der Instrumentalisierung von Weiterbildung (bei impliziter Zielsetzung) ab, der die Intention der Weiterbildung als Selbstzweck gegenübergestellt wird (bei expliziter Zielsetzung). Dieses Unterscheidungskriterium ist deshalb problematisch, weil die Existenz einer selbstzweckhaften Orientierung generell angezweifelt werden kann. Man kann wohl nicht davon ausgehen, daß zum Beispiel kommerzielle Institute, die nach Friebe zu den Organisationen mit expliziter Zielsetzung gehören, Weiterbildung als Selbstzweck betreiben, sie sind eher dadurch zu charakterisieren, daß sie sich für unterschiedliche Zwecke instrumentalisieren lassen, etwa von Betrieben oder der Arbeitsmarktverwaltung, die bei ihnen Kurse in Auftrag geben. Diese Kurse sind dann nicht allgemein zugänglich. Kommerzielle Institute fungieren gewissermaßen als Stellvertreter für andere Organisationen mit unterschiedlichen Zwecksetzungen, sie bieten aber auch frei zugängliche Kurse (z.B. Sprachkurse) an und stellen damit ihre Leistungen in den Dienst der Einzelpersonen, die diese Kurse besuchen. Dabei werden sie sich an der Nachfrage ausrichten und gewinnorientiert entscheiden. Auch hinter Fortbildungsveranstaltungen von öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (wie den Volkshochschulen in der Bundesrepublik Deutschland) können Absichten stecken, etwa solche politischer Natur, die auf eine Legitimation oder auf die Vermittlung eines kritischen Bewußtseins gegenüber der bestehenden staatlichen Ordnung abzielen. Meijers weist darauf hin, daß eine Unterscheidung zwischen expliziter und impliziter Zielsetzung zu einer Polarisierung führt, bei der die eine Seite (Bildung) als positiv und die andere (Qualifikationsanpassung etc.) als negativ bewertet wird, und wenig Spielraum für ein veränderndes Eingreifen bietet (1993, S. 102).

Im folgenden wird ein Vorschlag für eine Strukturierung der Komponenten, die für eine Segmentierung des Weiterbildungsmarktes relevant sind, vorgestellt. Rekrutierungsbedingungen und -verfahren können als *Mittel* angesehen werden, mit deren Hilfe eine Segmentierung erzeugt wird, ebenso können Finanzierung, rechtliche Regelungen des Zugangs und Bindungen von Veranstaltungsträgern an bestimmte Organisationen als Medien betrachtet werden, über die eine Segmentierung erfolgt. Demgegenüber steht die Frage des Zwecks der Selektion und der Regelung des Weiterbildungszugangs. Diese Frage verweist auf die Interessen und die Organisationsziele, die mit Weiterbildungsveranstaltungen verfolgt werden. Relevant ist dabei das Verhältnis der angebotenen Weiterbildungsaktivitäten zu den Organisationszielen, also etwa ob das Anbieten von Weiterbildung eine Maßnahme im Rahmen betrieblicher Personalpolitik, ein Instrument der Arbeitsmarktpolitik, ein Mittel politischer Aufklärung oder eine gewinnorientierte Aktivität

²Friebe führt nicht aus, wie diese Ableitung vor sich gehen soll. Man könnte sie sich etwa folgendermaßen vorstellen: Exklusiver Zugang bedeutet, daß Personen für Kurse ausgewählt werden, es müssen demnach bestimmte Selektionskriterien vorhanden sein, d.h. bloße Weiterbildungsteilnahme (=explizite Zielsetzung) kann nicht das Organisationsziel darstellen, sondern andere Zielsetzungen müssen dominieren. Folglich werden mit den Kursen implizit andere Ziele verfolgt.

ist. Von der Art der Zielsetzung und dem Stellenwert des Weiterbildungsangebots zur Erreichung der Zielsetzung wird es abhängen, wie stark der Zugang zu den Kursen durch organisatorische und finanzielle Regelungen (bzw. im öffentlichen Bereich durch rechtliche Regelungen) kontrolliert und gesteuert wird. Es geht dabei um die Frage, worin die Zielbindung der Weiterbildungsteilnehmer an den Weiterbildungsträger besteht und wie sehr eine Förderung des Organisationsinteresses eine Bedingung für die Teilnahme bildet. Bei den Weiterbildungsträgern ist zwischen Veranstaltungsträgern und Finanzierungsträgern zu unterscheiden. Sind diese beiden Trägerschaften nicht identisch, so ist ihr Verhältnis im Hinblick auf Zielorientierung und Zugangsregelungen zu bestimmen.

Auf diese Weise können verschiedene Anbieter von Weiterbildungsveranstaltungen - Betriebe, kommerzielle Institute, Kirchen, Interessenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Parteien, Volkshochschulen, Arbeitsmarktverwaltung - auf ihre Weiterbildungspolitik hin analysiert werden. Sie sind in unterschiedlichem Ausmaß offen bzw. konstituieren Teilmärkte für bestimmte Inhalte und Teilnehmer. Nach Friebe gibt es in der Bundesrepublik Deutschland zwei Hauptsegmente der Weiterbildung: Betriebe und Kurse, die im Rahmen der Arbeitsförderung stattfinden (vgl. Friebe 1993a, S. 18). Bei diesen beiden Segmenten handelt es sich um Träger mit exklusiver Teilnahme, sie decken etwa zwei Drittel der beruflichen Weiterbildungsaktivitäten ab. Dies gilt allerdings für Österreich nicht, wie noch weiter unter gezeigt werden wird. In Österreich haben Kurse der Arbeitsmarktverwaltung eine geringere Bedeutung, was wohl auch mit dem geringeren Niveau der Arbeitslosigkeit zusammenhängen dürfte.

Bei Betrieben stehen Qualifizierungspolitik (Qualifikationsanpassung an aktuelle Entwicklungen bei Produkten, der Technik und der Organisationsstruktur) und Personalpolitik (Institutionalisierung von Aufstiegsprozessen, Führungskräftebildung) im Mittelpunkt des Interesses. Betriebswirtschaftliche Rentabilitätserwartungen spielen als Teilnahmebedingungen eine wichtige Rolle, obwohl Erhebungen ergeben, daß nur etwa die Hälfte der Betriebe überhaupt ihre Weiterbildungsaufwendungen erfassen (BMBW 1986, S.19; Kailer 1989, S. 105). Bevorzugte Teilnehmer betrieblicher Weiterbildungsveranstaltungen sind Führungskräfte und technische Angestellte, während an- und ungelernte Arbeitskräfte und Frauen weniger zum Zug kommen (Friebe 1993a, S. 21-22).

Im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung stellen Kriterien der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik die Bedingungen für eine Kursteilnahme dar. Teilnahmeberechtigt sind vor allem Arbeitslose und - in geringerem Ausmaß - Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Weiterbildung verfolgt dabei vor allem das Ziel der Umschulung, um die Vermittlungschancen zu verbessern. In Österreich tritt die Arbeitsmarktverwaltung nicht selbst als Träger von Weiterbildungsveranstaltungen auf, sondern sie finanziert die Durchführung von Kursen in anderen Organisationen oder unterstützt Kursteilnehmer finanziell.

Im Unterschied zur Bundesrepublik Deutschland, wo nach Friebe die Verbände als Weiterbildungsträger quantitativ unbedeutend sind (1993a, S. 25), spielen die entsprechenden Einrichtungen in Österreich (WIFI, BFI, landwirtschaftliche Fortbildungsinstitutionen) eine wichtige Rolle, wie noch gezeigt werden wird. Als Veranstaltungsträger sind sie an den Zielen der sie tragenden und finanzierenden Organisationen (Handelskammern der gewerblichen Wirtschaft, Kammern der Arbeiter und Angestellten, Landwirtschaftskammern) orientiert, sie können jedoch nicht als vollständig exklusiv bezeichnet werden. Sie führen im Auftrag von Betrieben, der Arbeitsmarktverwaltung und anderen Organisationen Veranstaltungen durch und bieten auch Kurse an, die allgemein zugänglich sind.

2.2 Zur empirischen Segmentationsanalyse der Weiterbildung in Österreich

Im folgenden wird versucht, aufgrund von Teilnehmerangaben über Finanzierungs- und Veranstaltungsträger vier Segmente beruflicher Weiterbildung zu identifizieren und deren Größe abzuschätzen. Auf diese Weise kann man ein Bild über die objektiven Bedingungen des Weiterbildungsbereichs - die vorhandenen Bewegungsmöglichkeiten und Einschränkungen - erhalten, gleichzeitig soll aber auch eine Vergleichsbasis für die später erfolgende Analyse des Weiterbildungsverhaltens von Lehrabsolventen gewonnen werden.

Zur Beschreibung der österreichischen Situation auf dem Gebiete der beruflichen Weiterbildung kann auf eine Mikrozensususerhebung aus dem Jahre 1989 zurückgegriffen werden (vgl. Zeidler 1991). Nach dieser Erhebung haben im Jahr 1989 11,8 Prozent der Berufstätigen (Beschäftigte und Arbeitslose) an Kursen teilgenommen, 12,3 Prozent der männlichen und 10,9 Prozent der weiblichen Berufstätigen.

Selbstverständlich ist es nicht möglich, nur mit den beiden Angaben über Veranstaltungs- und Finanzierungsträger eine vollständige und präzise Segmentationsanalyse durchzuführen, dazu müßte man von den Kursen als Untersuchungseinheit ausgehen und über Angaben zur Zielbindung der Teilnehmer gegenüber der finanzierenden Organisation bzw. über Angaben zu den Zulassungsbedingungen der Kursen verfügen. Demgegenüber sind bei der folgenden Analyse die Angaben von Kursbesuchern über die durchführende Organisation und die Finanzierung der Ausgangspunkt. Diese beiden Angaben sollen Zielbindung und Zulassungsbedingungen im Rahmen der Analyse ersetzen. Die Zuordnung zu den einzelnen Segmenten ist also mit Unsicherheit behaftet, wobei sich allerdings die Grade der Unsicherheit zwischen den Segmenten unterscheiden. Während es z.B. relativ wahrscheinlich ist, daß der Zugang zu einem Kurs, der innerhalb eines Betriebs stattfindet und vom Betrieb zu Gänze finanziert wird, vollständig vom Betrieb kontrolliert wird, können unter den Kursen, die von der Arbeitsmarktverwaltung finanziert werden, durchaus auch Kurse mit offenem Zugang sein, nämlich dann, wenn es sich nicht um von der Arbeitsmarktverwaltung speziell in Auftrag gegebene Veranstaltungen handelt, sondern wenn Teilnehmer von frei angebotenen Kursen finanziell unterstützt werden; in solchen Kursen wäre dann ein "gemischtes Publikum" zu finden.

Solche und ähnliche Fragen können bei der folgenden Analyse nicht berücksichtigt werden. Die Interpretation der Informationen aus der Mikrozensususerhebung ist also kein Nachweis der Existenz von Segmenten im Bereich der Weiterbildung, sondern umgekehrt: Es wird versucht, die Angaben über die Kursteilnahme segmentationstheoretisch zu interpretieren und die Größenordnung der Segmente zu eruieren.

Tabelle 1 enthält die Werte der Kreuztabellierung zwischen den Merkmalen Veranstaltungsträger und Finanzierungsträger, getrennt nach Männern und Frauen, die zwischen 1985 und 1989 berufliche Weiterbildungskurse besucht haben. Bei den Veranstaltungsträgern wurden Zusammenfassungen vorgenommen, und die Werte in den einzelnen Feldern wurden so umgerechnet, daß ihre Summe 100 ergibt³. Die im folgenden beschriebenen Segmente sind in Tabelle 1 durch Umrandungen gekennzeichnet.

³Den berechneten Werten liegt Tabelle 6 in Zeidler 1991, S. 356 zugrunde. Folgende Veranstaltungsträger wurden zu jeweils einer Kategorie zusammengefaßt:

- Eigener Betrieb, Herstellerfirma und anderer Betrieb zu "Betrieb",
- Wirtschaftsförderungsinstitut, Berufsförderungsinstitut, landwirtschaftliches Fortbildungsinstitut, Kammern und Gewerkschaften zu "Interessenorganisationen",

Tabelle 1: Kursteilnahme nach Veranstalter, Geschlecht und Kostenträgern
(Angaben in Prozent der Gesamtnennungen)

Männer	Finanzierungsträger					Insgesamt
	Veranstalter	Dienstgeber allein	Teilnehmer/-Dienstgeber	Teilnehmer allein	Förderung durch Arbeitsamt	unbekannt
Betrieb	32,4	1,1	2,1	0,3	0,2	36,1
öffentl. Einr.	5,8	0,6	1,0	1,0	0,1	8,5
Interessenorg.	13,0	2,7	13,1	5,0	0,4	34,2
VHS	0,2	0,1	1,9	0,2	-	2,4
sonstige Inst.	7,0	0,8	4,5	0,9	0,2	13,3
unbekannt	2,6	0,2	1,0	0,5	1,2	5,5
Insgesamt	61,0	5,5	23,6	7,8	2,1	100,0

Frauen						
Betrieb	24,4	1,3	2,5	0,6	0,1	28,8
öffentl. Einr.	8,3	2,2	3,5	1,3	0,2	15,5
Interessenorg.	10,1	2,2	13,5	5,3	0,2	31,3
VHS	0,6	0,4	5,4	0,3	-	6,8
sonstige Inst.	5,8	0,9	5,5	1,3	0,1	13,6
unbekannt	1,8	0,2	0,8	0,3	0,9	4,0
Insgesamt	50,8	7,2	31,2	9,2	1,5	100,0

Insgesamt						
Betrieb	29,6	1,1	2,2	0,4	0,2	33,5
öffentl. Einr.	6,7	1,2	1,9	1,1	0,1	11,0
Interessenorg.	12,0	2,5	13,3	5,1	0,3	33,2
VHS	0,3	0,2	3,1	0,3	-	4,0
sonstige Inst.	6,6	0,8	4,9	1,0	0,1	13,4
unbekannt	2,3	0,2	0,9	0,4	1,1	5,0
Insgesamt	57,4	6,0	26,3	8,3	1,9	100,0

(Quelle: Zeidler 1991; S. 356; eigene Berechnungen)

-Ferninstitut und sonstige Stellen zu "sonstige Institute", zu denen vor allem die privaten Weiterbildungsinstitute zählen dürften.

Segment 1: Betriebliche Weiterbildung mit streng exklusivem Zugang

Bei allen Kursen, die von den Betrieben allein finanziert werden, ob sie nun innerhalb des Betriebes oder außerhalb stattfinden (Spalte 1), kann davon ausgegangen werden, daß der Zugang durch betriebliche Interessen bestimmt ist. Es kann zwar nicht ausgeschlossen werden, daß Kurse, die in anderen Organisationen veranstaltet werden, auch von nicht betrieblich gebundenen Teilnehmern besucht werden, doch wird sich dieser Anteil in engen Grenzen halten, da Betriebe vielfach Kurse für ihre Mitarbeiter bei Weiterbildungsorganisationen in Auftrag geben oder die Institute der wirtschaftlichen Interessenorganisationen aufgrund von Mitgliederinformationen Kurse veranstalten, an denen spezieller Bedarf besteht.

Als ebenso streng durch betriebliche Zielsetzungen kontrolliert kann man den Zugang zu all jenen Kursen betrachten, die in den Betrieben selbst veranstaltet werden, unabhängig von der Finanzierungsträgerschaft (Zeile 1). Exklusivität besteht zumindest insofern, als zu diesen Kursen in der Regel nur Betriebsangehörige bzw. Angehörige von Betrieben, mit denen es entsprechende Kooperationsabkommen gibt, Zugang haben, zusätzlich werden aber wohl auch innerhalb der Betriebe die Teilnehmer nach bestimmten Kriterien ausgesucht, wenn es sich um berufliche Weiterbildung im engeren Sinn handelt. Eine Ausnahme stellen vielleicht die von den Teilnehmern allein finanzierten Kurse dar; dabei könnte es sich um Angebote des Betriebs mit relativ freiem Zugang für Belegschaftsmitglieder (Interessierte) handeln.

Zu diesem Weiterbildungssegment, das im Sinne betrieblicher Interessen als streng exklusiv betrachtet werden kann, können drei Fünftel der Kursbesuche (61,3 %) gerechnet werden (vgl. den Teil "Insgesamt" von Tabelle 1). Auf einen kleinen Teil von Kursteilnehmern treffen gleichzeitig Teilnahme Kriterien der Arbeitsmarktverwaltung zu (0,4 % des gesamten Weiterbildungsbesuchs; vgl. Zeile 1, Spalte 4); es handelt sich dabei um Kurse, die von der Arbeitsmarktverwaltung finanziert oder finanziell unterstützt und von Betrieben durchgeführt werden. Ferner können zu diesem Segment auch jene Kursbesuche gezählt werden, die von öffentlichen Einrichtungen durchgeführt und vom Dienstgeber bezahlt werden (Zeile 2, Spalte 1): In diesen öffentlichen Einrichtungen sind nämlich laut Angaben der Mikrozensushebung auch die Verwaltungsakademien, die für Bundesbedienstete Kurse durchführen, enthalten; um solche Kurse dürfte es sich dabei vor allem handeln. 6,7 Prozent der Kursbesuche fallen in diese Kategorie.

Etwas mehr als die Hälfte (54,7 %) der Kurse dieses Segments findet in den Betrieben selbst statt, 20 Prozent in Instituten der Interessenorganisationen und je 11 Prozent in privaten Instituten bzw. öffentlichen Einrichtungen. Es zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen haben einen schwierigeren Zugang zu diesem Segment als Männer: 64,7 Prozent der männlichen Teilnehmer, aber nur 55,2 Prozent der weiblichen Kursbesucher gehören zu diesem betrieblich kontrollierten Bereich der Weiterbildung⁴.

Segment 2: Betriebliche Weiterbildung mit "schwachem" exklusiven Zugang

Beim zweiten Segment dürfte es sich um weniger stark durch betriebliche Interessen kontrollierte Weiterbildungsangebote handeln. Betrachtet werden jene Kurse, die zwar ganz

⁴Zusätzlich zu diesem rein quantitativen Unterschieden könnte es für Männer und Frauen noch weitere Segmentierungen nach Inhalten und Zielen betrieblicher Weiterbildung geben, über die jedoch mit den vorhandenen Daten keine Aussagen gemacht werden können.

oder teilweise vom Dienstgeber finanziert werden, die jedoch nicht von Betrieben selbst, sondern von anderen Organisationen durchgeführt werden (Spalte 2, Zeilen 2 bis 6). Es kann sich dabei um Kurse handeln, die von Betrieben für Mitarbeiter in Auftrag gegeben werden, wegen der bloßen Kostenbeteiligung der Betriebe ist es jedoch auch möglich, daß diese Kurse von Weiterbildungsinstituten allgemein angeboten werden, wobei allerdings eine Abstimmung auf bestimmte Bedürfnisse der Wirtschaft gegeben ist. Es dürfte demnach in diesem Segment keine strenge Selektion der Teilnehmer nach betrieblichen Kriterien vorliegen, doch haben die Betriebe durch die Gewährung finanzieller Unterstützung sowie in Zusammenarbeit mit ihren Interessenorganisationen die Möglichkeit, eine gewisse Steuerung des Besuchs vorzunehmen.

Zu diesem Weiterbildungssegment mit "schwacher" Exklusivität des Zugangs nach betrieblichen Kriterien zählen 4,9 Prozent der Kursbesuche. Etwa die Hälfte der Kurse dieses Segments finden in Weiterbildungsinstituten der Interessenvertretungen statt, ein weiteres Viertel in sonstigen/privaten Instituten. Bei den Frauen ist dieser Anteil mit 5,9 Prozent deutlich höher als bei den Männern mit 4,4 Prozent, ohne daß allerdings die starke Benachteiligung der Frauen im Segment mit strenger betrieblicher Exklusivität kompensiert werden würde.

Segment 3: Kurse der Arbeitsmarktverwaltung

Bei den in Spalte 4 aufscheinenden Kursen handelt es sich um Veranstaltungen, die durch die Arbeitsmarktverwaltung finanziert oder finanziell unterstützt werden. Die Unterstützung erfolgt nach bestimmten gesetzlichen Bestimmungen im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Es ist zwar nicht unüblich, daß Klienten der Arbeitsmarktverwaltung allgemein zugängliche Kurse besuchen und für diese Kurse finanzielle Unterstützung erhalten, doch handelt es sich vielfach bei den von Erwerbslosen besuchten Kursen um eigene Veranstaltungen.

Das von der Arbeitsmarktverwaltung kontrollierte Weiterbildungssegment dürfte demnach einen Anteil von etwa acht Prozent aller Kursbesuche haben. Als Veranstaltungsträger des Großteils dieser Kurse (etwa 60 Prozent) treten die Interessenorganisationen der Wirtschaft und der Arbeitnehmer auf. Für die Frauen ist das Segment der Arbeitsmarktverwaltung mit einem Anteil von 9,2 Prozent deutlich höher als bei den Männern mit 7,8 Prozent.

Segment 4: Offener Weiterbildungsmarkt

Als Weiterbildungssegment mit offenem Zugang können jene Kurse angenommen werden, die von den Teilnehmern allein finanziert und nicht von Betrieben veranstaltet werden (Spalte 3, Zeilen 2 bis 6). Es bedeutet dies nicht, daß die auf diese Weise gekennzeichneten Kurse nur von Personen besucht werden, die die Kurskosten selbst tragen, aufgrund der Segmentationsthese kann man jedoch davon ausgehen, daß es sich, von der Zielbindung der Teilnehmer her betrachtet, um offene Kurse handelt.

Dieses Segment hat einen Anteil von einem Viertel (24,1 %) an allen besuchten beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen. Innerhalb dieses Segments haben die Interessenorganisationen mit etwa 55 Prozent den größten Anteil, sonstige/private Institute sind mit 20 Prozent die zweitgrößten Veranstalter.

Auch im offenen Weiterbildungssegment gibt es eine deutliche geschlechtsspezifische Differenz. Durch die Benachteiligung, die Frauen im betrieblichen Segment der Weiterbildung erfahren, sind sie in stärkerem Ausmaß auf das durch private Finanzierung

gekennzeichnete offene Segment verwiesen. Bei den Frauen macht dieses Segment 28,7 Prozent aller besuchten Kurse aus, bei den Männern 21,5 Prozent.

Abschließend sollen noch die Marktanteile und die Finanzierungsstruktur der Veranstaltungsträger kurz charakterisiert werden. Die Marktanteile gehen aus der rechten Spalte von Tabelle 1 hervor. Demnach sind Betriebe und die Institute der Interessenorganisationen mit je einem Drittel der Kursbesuche die größten Veranstaltungsträger. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es vor allem bei den betrieblichen Veranstaltungen: ihr Anteil beträgt bei den Kursbesuchen von Männern 36,1 Prozent, bei den Kursbesuchen von Frauen hingegen nur 28,8 Prozent. Der geringere Frauenanteil an der betrieblichen Weiterbildung kann aus zwei Komponenten bestehen: zum einen kann er durch einen höheren Anteil erwerbsloser Frauen im Vergleich zu den Männern beeinflusst sein, und zum anderen können Frauen bei der Auswahl zur betrieblichen Weiterbildung weniger berücksichtigt werden. Mit den publizierten Daten der Mikrozensususerhebung können diese beiden Komponenten nicht unterschieden werden, da der Anteil der Erwerbslosen in der Mikrozensususerhebung nicht ausgewiesen wird. In der Literatur werden beide Komponenten beschrieben: Aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Rolle haben Frauen vielfach diskontinuierliche Erwerbsbiographien, sie sind öfter auf Teilzeitarbeitsplätzen beschäftigt, arbeiten in minderqualifizierten Berufen und weniger innovativen Wirtschaftszweigen (vgl. Friebe 1993a, S. 36). Auffallend in Tabelle 1 ist jedenfalls, daß der geringere Frauenanteil an der betrieblichen Ausbildung ausschließlich durch jene Kurse zustandekommt, die ganz vom Dienstnehmer bezahlt werden, während bei den auf andere Weise finanzierten Kursen innerhalb von Betrieben die Frauenanteile den Männeranteilen entsprechen. Dies ist ein starker Hinweis auf eine betriebsinterne Benachteiligung beim Zugang zu Kursen.

Private Institute und öffentliche Einrichtungen haben mit einem Anteil von 13,4 Prozent bzw. 11,0 Prozent etwa gleich große Anteile. Bei den privaten Instituten sind die Geschlechterproportionen ausgeglichen, bei den öffentlichen Einrichtungen sind Frauen mit 15,5 Prozent gegenüber dem Männeranteil von 8,5 Prozent stärker vertreten. Diese stärkere Präsenz der Frauen bezieht sich auf alle Finanzierungsformen, insbesondere auch auf die Finanzierung durch den Dienstgeber und die Selbstfinanzierung durch die Teilnehmer. Im ersten Fall dürfte es sich vor allem um Kurse von öffentlichen Bediensteten im Rahmen der Verwaltungsakademie handeln, im zweiten Fall um den Besuch von berufsbildenden Abendschulen (z.B. Kollegs, Abendmatura).

Die Volkshochschulen haben einen Anteil von vier Prozent an allen berufsbildenden Kursbesuchen. Sie haben für Frauen mit einem Anteil von 6,8 Prozent eine deutlich größere Bedeutung als für Männer mit einem Anteil von 2,4 Prozent. Berufsbezogene Weiterbildungskurse in Volkshochschulen dürften demnach für Frauen eine Kompensationsfunktion haben; allerdings ist anzumerken, daß sie diese Kurse zu einem großen Teil selbst finanzieren.

Aus den Daten der Mikrozensususerhebung kann man auch ablesen, aus welchen Quellen sich die verschiedenen Gruppen von Veranstaltungsträgern finanzieren (vgl. Tabelle 2).

Betriebe tragen die Kosten der von ihnen durchgeführten Kurse zum größten Teil selbst (88,2 %), wobei allerdings zu berücksichtigen wäre, daß solche Aufwendungen als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden können; Kostenbeteiligung der Teilnehmer bzw. vollständige Kostenübernahme durch die Beschäftigten haben ebenso wie die Unterstützung durch die Arbeitsmarktverwaltung eine untergeordnete Bedeutung.

Tabelle 2: Veranstaltungsträger und Finanzierung

Männer		Finanzierungsträger				
Veranstalter	Dienstgeber allein	Teilnehmer/-Dienstgeber	Teilnehmer allein	Förderung durch Arbeitsamt	unbekannt	Insgesamt
Betrieb	88,2	3,4	6,7	1,2	0,5	100,0
öffentl. Einr.	60,8	10,8	17,2	10,2	1,0	100,0
Interessenorg.	36,2	7,6	40,2	15,3	0,8	100,0
VHS	8,4	6,0	78,7	6,5	0,4	100,0
private Inst.	48,9	6,2	36,3	7,7	1,0	100,0
unbekannt	46,0	3,2	18,3	8,3	24,2	100,0
Insgesamt	57,4	6,1	26,3	8,3	1,9	100,0

(Quelle: Zeidler 1991, S. 356; eigene Berechnungen)

Bei den öffentlichen Einrichtungen ist der Anteil der Finanzierung durch den Dienstgeber ebenfalls sehr hoch⁵ (bei 60,8 % der Kursbesuche ganz, bei 10,8 % zum Teil). Bei den Interessenorganisationen werden die Kursbesuche zu etwa gleich großen Teilen vom Dienstgeber der Teilnehmer (bei 36,2 % ganz, bei 7,6 % zum Teil) und von den Teilnehmern selbst (40,2 % ganz) bezahlt. Bei 15,3 Prozent der Kursbesuche in den Instituten der Interessenorganisationen übernimmt die Arbeitsmarktverwaltung die Kosten ganz oder teilweise. Eine ähnliche Finanzierungsstruktur weisen auch die privaten Institute auf: ein sogar noch größerer Anteil der Kursbesuche (48,9 %) wird vom Dienstgeber allein finanziert, die Arbeitsmarktverwaltung spielt eine geringere Rolle als Kostenträger (7,7 % der Kursbesuche). Die Volkshochschulen stellen hinsichtlich der Finanzierung das andere Extrem der betrieblichen Weiterbildung dar: Vier Fünftel der Kursbesuche werden durch die Teilnehmer selbst finanziell getragen, die restlichen 20 Prozent verteilen sich gleichmäßig auf die übrigen Finanzierungsformen.

Diese Analyse der Finanzierung beruflicher Weiterbildung ist zumindest aus zwei Gründen unvollständig. Auf die steuerliche Absetzbarkeit im Rahmen von Betriebsausgaben wurde bereits hingewiesen. Ebenso müßten bei den anderen Veranstaltungsträgern Subventionen des Staates und finanzielle Unterstützungen anderer Organisationen berücksichtigt werden, da auf diese Weise die Preisgestaltung beeinflusst und die private Finanzierung relativiert wird.

3 Lebenszusammenhang und Weiterbildung

Als zweite Gruppe von Akteuren sind die Teilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen zu berücksichtigen. Eine differenzierte Betrachtung ist auch hier erforderlich, um Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung, in den Beweggründen und Zielsetzungen verstehen und

⁵In diesem Zusammenhang ist wieder auf die Bedeutung der Verwaltungsakademie im Rahmen der öffentlichen Weiterbildung hinzuweisen.

den unterschiedlichen Erfolg beurteilen zu können. Für die folgende Darstellung wird wieder auf einige Beiträge aus dem Sammelband von Friebe (1993a) zurückgegriffen.

Die öffentliche Propagierung von Weiterbildung wird seit den sechziger Jahren relativ kontinuierlich betrieben. Dabei wird die Bedeutung des lebenslangen Lernens im Zusammenhang mit der technischen Entwicklung und dem wirtschaftlichen Strukturwandel betont. Weiterbildung wird als Instrument zur Qualifikationsanpassung und als ein Mittel zur Lösung von Problemen auf dem Arbeitsmarkt angesehen. Friebe spricht in diesem Zusammenhang von "Motivierungskampagnen" (1993a, S. 3), die einer Anhebung der Weiterbildungsbeteiligung dienen und den Prozeß der Qualifikationserneuerung fördern.

Die problematische Seite dieser Kampagne ist darin zu sehen, daß Erfolg und Nutzen von Weiterbildung vielfach fragwürdig sind: Während viele Beschäftigte und Erwerbslose verunsichert und veranlaßt werden, Zeit, finanzieller Mittel und persönlicher Energie für Kursbesuche aufzuwenden und eventuell familieninterne Schwierigkeiten auf sich zu nehmen, dürften diese Investitionen allerdings nur für bestimmte Gruppen bzw. unter bestimmten Voraussetzungen tatsächlich lohnend sein.

Epskamp weist darauf hin, daß trotz des bildungsökonomischen Gesichtspunktes, der seit Beginn der 70er Jahre bei der Betrachtung von Weiterbildung dominiert, Untersuchungen fehlen, die nachweisen würden, daß sich Weiterbildung durch eine Erhöhung der Chancen auf eine sicherere Beschäftigung oder als betrieblich sinnvolle Investition bezahlt macht (1993, S. 63). Er kommt zu dem Schluß, daß die Frage nach der ökonomischen Effizienz von Weiterbildung offenbar kein Problem sei, weder bei den Betrieben noch im Rahmen der Arbeitsmarktverwaltung. Das Fehlen von Effizienznachweisen im betrieblichen Bereich begründet Epskamp damit, daß hier Weiterbildungsaktivitäten ohnehin Rationalitätsüberlegungen untergeordnet und ihre Effizienz daher evident sei. Diese Antwort muß jedoch wissenschaftlich als unbefriedigend angesehen werden, solange nicht bekannt ist, einerseits was Weiterbildung Betrieben "wirklich" kostet und andererseits worin die produktiven Wirkungen von Weiterbildung liegen: inwieweit sie in einer Verbesserung der fachlichen Qualifikation liegen oder in psychosozialen Wirkungen (Belohnung und Erhöhung der Zufriedenheit, Steigerung des Ansehens bei den Arbeitskollegen, Verbesserung des Arbeitsklimas u.ä.), die die Leistungsmotivation der Mitarbeiter stabilisieren oder erhöhen. Was die Arbeitsmarktverwaltung betrifft, sieht Epskamp den primären Zweck von Weiterbildung in der sozialen Integration der Teilnehmer: Vielfach werde die "Arbeitsfähigkeit im motivationalen Sinn" und ein Arbeitsrhythmus durch die Weiterbildungsaktivität selbst aufrechterhalten, eine Betätigungsmöglichkeit mit Zielsetzung geboten und das Vertrauen in die Gesellschaft gestärkt (S. 65). Fuhr weist unter Berufung auf die Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit darauf hin, daß Weiterbildungsteilnahme bei der beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen kaum einen eigenständigen Effekt haben dürfte und Faktoren wie Alter, Beruf, Branche und Dauer der Arbeitslosigkeit von wesentlich größerem Gewicht seien (1993, S. 135-136).

Die individuellen Weiterbildungsaktivitäten sind vor dem allgemeinen gesellschaftlichen Hintergrund der "Motivierungskampagne" und ihrer Begründung (technische Entwicklung, wirtschaftlicher Strukturwandel, Erhöhung der Beschäftigungssicherheit, Verbesserung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten) zu sehen, unabhängig davon, daß die Argumente nur für bestimmte Beschäftigtengruppen und unter bestimmten Bedingungen zutreffen. Dennoch reicht dieser Hintergrund zur Erklärung des Weiterbildungsverhaltens nicht aus, da auf diese Weise nicht die auftretenden Unterschiede begründet werden können. Friebe u.a. betonen die Notwendigkeit, die unterschiedlichen Lebenszusammenhänge, in denen Weiterbildungsaktivitäten stattfinden, in den Forschungsprozeß einzubeziehen.

Mit dem Begriff Lebenszusammenhang ist ein komplexer Sachverhalt gemeint, der sowohl den Lebenslauf - im Sinne einer Abfolge verschiedener Situationen des Erwerbs- und Familienlebens - als auch die Lebensgeschichte - im Sinne des subjektiven Erlebens und der Interpretation von Situationen - umfaßt (zur folgenden Darstellung vgl. Friebe 1993a, S. 32-45 und 1993b, S. 476-478). Soziale Normen und Regelungen und aktives subjektives Handeln werden als ineinandergreifend gedacht. Unter den Situationen des Erwerbs- und Familienlebens sind z.B. die unterschiedlichen Erwerbsbiographien von Männern und Frauen aufgrund der geschlechtsspezifischen Rollenunterschiede⁶, die unterschiedlichen beruflichen Startbedingungen aufgrund der Ausbildung, die Stellung in Beruf und Betrieb⁷, das Qualifikationsniveau der Beschäftigung, aber auch bestimmte Risikolagen⁸ und Wendepunkte in der Biographie⁹ zu verstehen.

Die individuelle Interpretation von Lebenssituationen ist im Zusammenhang mit den spezifischen Sozialisationsprozessen zu sehen, die eine Person im Rahmen von Familie, Schule, Berufsausbildung und Beruf durchlaufen hat. Dabei ist hier vor allem von Interesse, in welchem Ausmaß Bildung als Mittel zur Lösung von beruflichen Problemen angesehen wird. Dafür ist die "Bildungsnähe" eines Individuums von Bedeutung. Der Besuch von weiterführenden Schulen ist ja meist mehr oder weniger explizit mit der Erwartung verbunden, eine bessere berufliche und soziale Position zu erreichen, bzw. wird Lernen als Bedingung für die Wahrung bestimmter Chancen angesehen: Wenn Bildung schon keine hinreichende Voraussetzung für die Erlangung bestimmter Positionen (mehr) ist, so ist sie zumindest eine notwendige Voraussetzung, um überhaupt in einen bestimmten Wettbewerb eintreten zu können. Es ist daher naheliegend, daß mit der Länge der Ausbildung und der Höhe des Bildungsabschlusses die positive Einstellung zur Bildung und die Erwartung, mit Hilfe von Bildung bestimmte Interessen wahrnehmen zu können, zunimmt.

Meijers weist auf einige Forschungsergebnisse hin, die für die Erklärung individueller Weiterbildungsbereitschaft von Bedeutung sind (vgl. 1993, S. 103-107). Für bildungsfernere Schichten besteht eine Differenz zwischen Werten und Normen ihrer Lebenswelt und den Erwartungen in der Schule, die an Mittelschichtnormen ausgerichtet ist. Die Jugendlichen dieser Schichten finden sich daher tendenziell schlechter im Schulsystem zurecht und sind häufiger Mißerfolgen ausgesetzt. Ferner stellt der Abschluß einer Ausbildung und der Eintritt in das Berufsleben immer noch ein sehr wichtiges Beurteilungskriterium für Erwachsenen sein dar; dies gilt generell, ist aber in unteren sozialen Schichten noch stärker ausgeprägt. Unter diesem Gesichtspunkt stellt die Teilnahme an

⁶Hier ist vor allem an die Kontinuität der Erwerbsbiographien bei Männern und an die Unterbrechung der Berufstätigkeit bei Frauen wegen Familiengründung mit den Konsequenzen für die Berufstätigkeit zu denken, die zu typisch weiblichen Statuspassagen und zu einer unterschiedlichen Stellung in Beruf und Betrieb führen.

⁷Relevant wären hier etwa: Zugehörigkeit zur Rand- oder Stammebelegschaft, betriebliche Hierarchiestufe, Eingebundenheit in einen betrieblichen Karriereweg.

⁸Damit sind z.B. die regionale Arbeitsmarktentwicklung oder aktuelle betriebliche Veränderungen technischer und organisatorischer Natur gemeint.

⁹Abschluß einer allgemeinen oder beruflichen Ausbildung und Übertritt in das Beschäftigungssystem, Familiengründung und Unterbrechung der Berufstätigkeit, Angebot für einen beruflichen Wechsel etc.

Weiterbildungsveranstaltungen in gewisser Weise eine Rückkehr zum Schülerstatus dar. Die Teilnahme an Weiterbildung kann daher mit gewissen Vorbehalten besetzt sein, weil sie "Unfertigkeit" signalisiert.

Weiters stellt Meijers einen Zusammenhang zwischen der allgemeinen Wertorientierung von Personen gegenüber der Möglichkeit zur Selbststimmung im Leben bzw. Konformismus einerseits und ihrer Weiterbildungsbereitschaft andererseits her¹⁰. Die Meinung darüber, wieweit man über sein Leben selbst bestimmen kann oder sich anpassen muß, steht sehr stark mit der beruflichen Situation in Verbindung: der Grad an Abwechslungsreichtum in der Arbeit, die Komplexität der Anforderungen und die Herausforderung, selbst zu entscheiden und die eigenen Arbeitsumstände zu gestalten, und eine geringe Beaufsichtigung am Arbeitsplatz fördern die positive Einstellung zur Selbstbestimmung. Eine solche Einstellung ist für eine erfolgreiche Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen insofern von Bedeutung, als die Erwartung, mit Hilfe solcher Kurse die eigene berufliche und soziale Situation beeinflussen zu können, ein wichtiges Motiv darstellt. Meijers weist darauf hin, daß Weiterbildung für den Teilnehmer Investitionscharakter hat: neben eventueller finanzieller Aufwendungen kostet sie Zeit und Anstrengung und erfordert Aufschub gegenwärtiger Bedürfnisbefriedigung; Vertrauen in die Zukunft und auf zukünftigen Erfolg stellen daher eine Basis für einen solchen Entschluß dar.

Die Abhängigkeit des Weiterbildungsverhaltens von Geschlecht, Bildungsniveau und Stellung im Betrieb soll anhand einiger Daten der bereits erwähnten österreichischen Mikrozensususerhebung (vgl. Zeidler 1990) demonstriert werden. Auf die Bedeutung, die unterschiedliche Merkmale des Berufseinmündungsprozesses von Lehrabsolventen für deren Weiterbildung besitzen, wird in Kapitel 4 genauer eingegangen. Die Ergebnisse der Mikrozensususerhebung, die sich auf das Jahr 1989 beziehen, sollen die Vergleichsbasis für die Lehrabsolventen darstellen.

Tabelle 3: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Jahr 1989 nach sozialen Gruppen

Soziale Gruppen	Teilnehmerquote (in % der Bezugsgruppe)
Geschlecht	
Männer	12,3
Frauen	10,9
Schulbildung	
Pflichtschule	8,0
Lehrabschluß	10,3
Berufsbildende mittlere Schule	14,9
Allgemeinbildende höhere Schule	20,3
Berufsbildende höhere Schule	22,4
Hochschule, Univesrsität	31,9
Stellung im Beruf	
Selbständige & Familienangeh.	7,7

¹⁰Meijers beruft sich dabei auf zwei Untersuchungen:

-Kohn, M.L.: Class and Conformity: a study in values. With a Reassessment. Chicago/ London 1977
 -Kohn, M.L./ Schooler, C.: Work and Personality: an inquiry into the impact of social stratification. New Jersey 1983.

Freiberufler	25,9
Arbeiter	6,3
Hilfsarbeiter & Angelernte	3,7
Facharbeiter	9,6
Vorarbeiter & Meister	13,8
Angestellte	16,5
Hilfstätigkeit	8,9
Gelernte Tätigkeit	12,3
Mittlere Tätigkeit	17,4
Höhere Tätigkeit	21,4
Hochqualifizierte Tätigkeit	28,7
Führende Tätigkeit	24,4
Beamte und Vertragsbedienstete	19,2
Insgesamt	11,8

(Quelle: Zeidler 1990; eigene Berechnungen)

Tabelle 3 zeigt, daß die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Teilnahme von Berufstätigen an Weiterbildungsveranstaltungen geringfügig sind (12,3 % bei den Männern gegenüber 10,9 % bei den Frauen). Aufgrund der vorliegenden Auswertung können Männer und Frauen allerdings nicht nach unterschiedlichen Teilnehmergruppen unterschieden werden. So wäre es interessant zu erfahren, ob unter den Frauen mehr Erwerbslose oder Arbeitssuchende (z.B. nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit wegen Familiengründung und Kindererziehung) sind und diese Gruppe der Wiedereinsteiger in die Berufstätigkeit den relativ hohen Frauenanteil erklärt. Eine andere Gruppe, bei der ein höherer Frauenanteil vermutet werden könnte, sind die Beamten und Vertragsbediensteten.

Eindeutig bestätigt sich die Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung nach dem Bildungsniveau der Berufstätigen. Die Teilnehmerquote steigt von 8 Prozent bei den Pflichtschulabsolventen kontinuierlich bis 32 Prozent bei den Hochschulabsolventen an. Hier kommt, entsprechend der vorhin angebotenen Erklärung, die Bedeutung zum Ausdruck, die der Bildung für die Verwirklichung beruflicher und sozialer Interessen zugeschrieben wird. Da aber Bildungsabschluß und Stellung im Beruf in einem engen Zusammenhang stehen und der Großteil beruflicher Weiterbildung betrieblich kontrolliert ist, wie vorhin gezeigt wurde, drückt sich in diesen Werten gleichzeitig auch die Macht aus, inwieweit unterschiedliche soziale Gruppen imstande sind, betriebliche Mittel für eigene Weiterbildungsambitionen in Anspruch zu nehmen (vgl. hierzu auch Fuhr 1993, S. 121). Diese Einflüsse zeigen sich deutlich in der Auswertung nach der Stellung im Betrieb. Bei freiberuflich Tätigen (25,9 % Beteiligung) könnte vor allem das hohe Bildungsbewußtsein als Motiv hervorgehoben werden: sie haben häufig einen akademischen Abschluß und können über ihr Budget frei verfügen. Betrachtet man die unselbständig Beschäftigten, so zeigt sich zunächst, daß die Teilnehmerquote bei den Angestellten mit 16,5 Prozent zweieinhalb mal so hoch ist als bei den Arbeitern mit 6,3 Prozent. Darüber hinaus nimmt aber auch innerhalb der beiden Gruppen die Beteiligung mit dem Qualifikationsniveau der Beschäftigung zu. Dabei ist bemerkenswert, daß die Teilnehmerquote selbst bei den Angestellten, die Hilfstätigkeit verrichten, über dem Durchschnitt der Arbeiter liegt und etwa dem Niveau der Facharbeiter entspricht.

Der letzte Aspekt, nämlich die unterschiedlich verteilte Macht, an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen zu können, führt zu der generellen Frage nach der Korrespondenz von institutionellen Bedingungen der Weiterbildung und bestimmten Lebenssituationen. Auf diesen Zusammenhang macht auch Friebe aufmerksamer (vgl. 1993a, S. 45). Die verschiedenen Kriterien der Zielbindung, von denen Finanzierungs- und Veranstaltungsträger die Teilnahme an Kursen abhängig machen und mit deren Hilfe sie bestimmte Segmente institutionalisieren, nehmen Bezug auf die unterschiedlichen Lebenszusammenhänge verschiedener sozialer Gruppen. Bei den von der Arbeitsmarkterwaltung geförderten Kursen ist dies unmittelbar einsichtig. Folgt man der bildungsökonomischen Literatur, so kann man davon ausgehen, daß bei betrieblicher Weiterbildung investitionstheoretische Überlegungen eine wichtige Rolle spielen. Dabei dürften allerdings die Bereiche, auf die sich Investitionsüberlegungen richten können, nicht zu eng gesehen werden: nicht nur technische Innovationen und fachliche Qualifizierung müßten berücksichtigt werden, sondern auch organisatorische Fragen, Probleme der Kooperation, des Arbeitsklimas und der Arbeitszufriedenheit, aber auch Bedürfnisse nach Statusabgrenzung, Selbstdarstellung und Kommunikation unterschiedlicher Beschäftigtengruppen. Investitionskalküle haben es an sich, daß sie sich an den Eigenschaften der Investitionsobjekte und den unterschiedlichen Realisierungschancen von Erträgen orientieren. Verschiedene Beschäftigtengruppen sowie Männer und Frauen stellen durchaus unterschiedlich lohnende Investitionsobjekte für Weiterbildung dar, wobei die beiden bereits erwähnten Aspekte der unterschiedlichen Wertschätzung von Bildung und der unterschiedlichen Macht der Verfügung über das Bildungsbudget zusätzlich zu berücksichtigen wären.

4 Weiterbildungsverhalten von Lehrabsolventen

Die dargestellten theoretischen Überlegungen über institutionelle Weiterbildungsbedingungen und über die Bedeutung des Lebenszusammenhangs der Teilnehmer sollen im folgenden den Leitfaden für die Auswertung von Daten darstellen, die im Rahmen eines empirischen Projekts zur Berufseinmündung von Lehrabsolventen erhoben wurden. Eine Überprüfung von Hypothesen im eigentlichen Sinn ist jedoch nicht möglich. Im Mittelpunkt der Erhebung stand nämlich die Frage des Zusammenhangs von betrieblicher Ausbildungsstrategie und der Art der Berufseinmündung; die Fragen nach den Weiterbildungsaktivitäten hatten im Rahmen der Untersuchung bloß den Stellenwert, das Bild über den Berufseinmündungsprozeß "abzurunden". Die theoretischen Überlegungen zur Weiterbildung waren zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht ausgearbeitet, die Fragen waren nicht auf die Überprüfung bestimmter Hypothesen hin konzipiert. Die Intention der folgenden Auswertung besteht daher bloß darin, die erhobenen Daten, soweit dies möglich ist, im Lichte der dargestellten theoretischen Überlegungen zu interpretieren¹¹.

4.1 Ergebnisse zur beruflichen Erstplatzierung

Die Untersuchung über betriebliche Ausbildungsstrategien und Berufseinmündung wurde in Form einer Längsschnittstudie angelegt. Auf diese Weise sollten Charakteristika der Aus-

¹¹ Nimmt man den Ansatz ernst, daß das individuelle Weiterbildungsverhalten im Kontext der Lebensgeschichte und unter Berücksichtigung der subjektiven Interpretation zu erklären ist, so müßten konsequenterweise qualitative Erhebungsmethoden anzuwenden.

bildungsbedingungen und Phänome der Berufseinmündung in Zusammenhang gebracht werden. Aus forschungsökonomischen Gründen wurde die Untersuchung auf das Bundesland Kärnten und auf den Bereich der "klassischen" Arbeiterberufe in Gewerbe und Industrie beschränkt. Die Erhebung erfolgte in zwei Schritten. Im Schuljahr 1989/90 wurde ein Absolventenjahrgang von Kärntner Lehrlingen gewerblich-technischer Berufe zu Berufswahl, Merkmalen der betrieblichen und schulischen Ausbildung sowie zu ihren Zukunftsplänen schriftlich befragt. Die Befragung erfolgte an den Berufsschulen, 1536 Lehrlinge, die sich im letzten Lehrjahr befanden, bzw. 83 Prozent der Grundgesamtheit, bezogen auf das Bundesland Kärnten, konnten auf diese Weise erfaßt werden¹².

Tabelle 4:Lehrlinge nach Berufsgruppen

Beruf bzw. Berufsgruppe	Anzahl der Lehrlinge
Tischler	210
KFZ-Mechaniker	198
Elektroinstallateure	98
Maurer	80
andere Bauberufe	78
Maschinenschlosser	160
Schlosser	152
Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	36
Installateure/Spengler	132
Mechaniker/Galvaniseure	43
Elektromechaniker und -installateure	55
Lederbearbeiter	30
Bekleidungs- und Textilberufe	41
Graphische Berufe	18
Nahrungs- und Genußmittelhersteller	147
Technische Berufe	23
Blumenbinder(innen)	10
Friseurinnen	24
Insgesamt	1535

Tabelle 4 zeigt die Verteilung der erfaßten Lehrlinge aus der ersten Erhebung auf zusammengefaßte Berufsgruppen. Die zweite Erhebung richtete sich auf Fragen der Erfahrungen und des Verhaltens am Arbeitsmarkt nach dem Ausbildungsende, auf Charakteristika der Beschäftigung zum Erhebungszeitpunkt sowie auf das Weiterbildungsverhalten. Diese Befragung erfolgte auf postalischem Weg im Juni

¹²Gleichzeitig fand auch eine Erhebung bei Schülern von Kärntner gewerblichen Fachschulen im letzten Schuljahr statt. Dabei konnten 131 Personen erreicht werden, was einem Beteiligungsgrad von 81 Prozent entspricht. Die Fachschulabsolventen wurden als Vergleichsgruppe für die Berufseinmündung herangezogen. Zum Ergebnis des Vergleichs vgl. Ofner 1993, S. 88-93.

1992, also etwa zwei Jahre nach dem Ausbildungsabschluß. Daran beteiligten sich 715 Personen bzw. 47 Prozent der Teilnehmer der ersten Befragung.

Da die Weiterbildungsaktivitäten der jungen Facharbeiter in der spezifischen Situation ihres Übergangs von der Ausbildung in die Beschäftigung beleuchtet werden sollen, ist es zweckmäßig, den Berufseinmündungsprozeß und unterschiedliche Formen dieses Prozesses kurz zu charakterisieren.

Um die Erstplatzierung der Lehrabsolventen zu beschreiben, wurden drei Kategorien gebildet. Zuordnungskriterien sind die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses zum Zeitpunkt der Erhebung sowie das Qualifikationsniveau der Beschäftigung. Die drei Kategorien sind folgendermaßen definiert:

- In Gruppe 1 sind alle Lehrabsolventen zusammengefaßt, die sich in einer *prekären Beschäftigungssituation* befinden, sei es weil sie wegen Arbeitslosigkeit nicht erwerbstätig oder in Ausbildung sind oder sei es weil sie in einem kurzfristigen und vorübergehenden Arbeitsverhältnis stehen¹³.
- Gruppe 2 kann als *unterqualifiziert beschäftigt* betrachtet werden. Es handelt sich dabei um Lehrabsolventen, die zwar voll erwerbstätig oder in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung sind, für deren Tätigkeit jedoch eine Lehrausbildung nach eigenen Angaben *nicht* erforderlich wäre¹⁴. Sie arbeiten also unterhalb des Qualifikationsniveaus eines Facharbeiters und werden im folgenden auch als einfache Arbeiter bezeichnet.
- Zu Gruppe 3 gehören die Lehrabsolventen, die *qualifiziert* (auf Facharbeiterniveau oder darüber) beschäftigt sind. Sie sind voll erwerbstätig oder in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung. Zur Ausübung ihrer Tätigkeit ist nach ihren Angaben mindestens eine Facharbeiterausbildung oder eine vergleichbare Ausbildung erforderlich¹⁵.

¹³Lehrabsolventen, die zum Befragungszeitpunkt beim Bundesheer oder Zivildienst waren, werden dann zu dieser Gruppe gezählt, wenn sie unmittelbar vorher arbeitslos waren bzw. ihr Dienstverhältnis gelöst worden ist.

¹⁴Für dieses Merkmal wurden folgende Angaben verwendet:

- Der Lehrabsolvent hat einen der folgenden Statusangaben gemacht: un- oder angelernter Arbeiter, einfacher Angestellter, Zeitsoldat.
- Der Lehrabsolvent hat angegeben, daß für seine Tätigkeit keine Ausbildung erforderlich wäre, sondern eine Einarbeitungsphase am Arbeitsplatz oder ein Kurs (ohne Lehrausbildung) genügen würde.

¹⁵Für dieses Kriterium wurden folgende Angaben der Absolventen herangezogen:

- Ihren beruflichen Status haben sie als Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister, qualifizierter oder leitender Angestellter, Selbständiger, Vertragsbediensteter, Mithilfe im elterlichen Betrieb bezeichnet.

Die Auswertung nach diesen Kriterien ergibt, daß zwei Jahre nach Ausbildungsende sich ein Siebentel (13,6 %) der Lehrabsolventen in prekären Beschäftigungsverhältnissen befindet (Gruppe 1), fast ein Drittel (31,8 %) unterhalb des Niveaus eines Facharbeiters arbeitet (Gruppe 2) und nur knapp mehr als die Hälfte (54,6 %) auf dem Niveau eines Facharbeiters beschäftigt ist.

Aufbauend auf Überlegungen der Humankapitaltheorie wurde versucht, die Art der Berufseinmündung mit den betrieblichen Ausbildungsstrategien in Beziehung zu setzen (vgl. dazu ausführlich Ofner 1993, S. 5-19). Zwei Strategien wurden formuliert:

- *Strategie der Investition in betriebliches Humankapital*: Diese Betriebe wollen mit der Ausbildung für den eigenen Facharbeiternachwuchs sorgen und sind bereit in die Ausbildung zu investieren; die Lehrlinge erhalten eine gute Ausbildung, die Betriebe sind bereit, die Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wegen des relativ hohen finanziellen und sozialen Aufwands für die Ausbildung begrenzen die Betriebe die Anzahl der Lehrlinge. Der Wechsel von Facharbeitern, deren Ausbildung Nettokosten verursacht hat, zu anderen Betrieben stellt eine Subvention dieser Betriebe dar. Das Angebot von relativ guten Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen (Bezahlung, Betriebsklima, interessante Arbeit) sowie von beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gehört mit zur Strategie, die Ausgebildeten im Betrieb zu halten.
- *Strategie der Ausbildung als unmittelbar profitable Aktivität*: Diese Betriebe bilden nicht in erster Linie für die Deckung ihres Fachkräftebedarfs aus, sondern sie sehen in den Lehrlingen Arbeitskräfte, die während der Mitarbeit im Betrieb und durch den Besuch der Berufsschule auch etwas lernen können. Zwecks Vermeidung von Nettokosten wird die Qualität der Ausbildung eher niedrig gehalten. Da der produktive Einsatz ein zentrales Motiv für die Aufnahme der Lehrlinge darstellt, besteht eine Tendenz zu einer quantitativen Überausbildung; die Aufnahme von Lehrlingen wird lediglich durch das Kalkül eines optimalen Arbeitskräfteeinsatzes bestimmt. Die Ausgebildeten werden nicht im Betrieb beschäftigt, sondern durch neue Lehrlinge ersetzt.

Da Fragen von Quantität und Qualität der Ausbildung, der Übernahmebereitschaft und des Angebots von interessanten Stellen Elemente der betrieblichen Strategie sind, ist es naheliegend, daß ein Zusammenhang zwischen Strategie und Erstplatzierung besteht. Lehrabsolventen, die vom Betrieb übernommen werden,

-Für die ausgeübte Tätigkeit haben sie eine der folgenden Ausbildungen als erforderlich genannt: Lehrausbildung, Fachschule, zusätzlicher Kurs zur Lehrausbildung, eine höhere berufsbildende Schule.

müßten demnach tendenziell bessere Chancen haben, auf dem Niveau eines qualifizierten Facharbeiters (Gruppe 3) beschäftigt zu werden, als Ausgebildete, die den Lehrbetrieb verlassen (müssen).

Die beiden Ausbildungsstrategien konnten mit Hilfe eines pfadanalytischen Modells identifiziert werden, ebenso konnte die Vermutung, daß eine Beziehung zur Erstplatzierung besteht, durch das Modell unterstützt werden. Die Ergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Bei etwa einem Drittel der erfaßten Lehrlinge verfolgen die Betriebe die Strategie der "Ausbildung als Investition in Humankapital"; 84 Prozent dieser Lehrabsolventen sind zwei Jahre nach dem Ende der Ausbildung als qualifizierte Facharbeiter beschäftigt.
- Die Strategie "Ausbildung als unmittelbar profitable Aktivität" trifft auf zwei Drittel der Absolventen zu, sie verlassen nach der Behaltefrist den Lehrbetrieb. Der Einmündungsprozeß in das Beschäftigungssystem hängt von den berufsspezifischen Bedingungen am Arbeitsmarkt ab: Für die eine Hälfte dieser Absolventen bestehen günstige Nachfragebedingungen, für die andere Hälfte weniger günstige. Bei guter Nachfrage finden die Ausgebildeten eine Beschäftigung im erlernten Berufsfeld und 68 Prozent von ihnen sind auf dem Qualifikationsniveau eines Facharbeiters beschäftigt. Ist die Nachfrage nach dem Ausbildungsberuf schlecht, müssen die Absolventen auf ausbildungsfremde Tätigkeiten ausweichen. Damit steigen sie aber ab: Nur elf Prozent von ihnen arbeitet qualifiziert, 89 Prozent unterhalb des Qualifikationsniveaus eines Facharbeiters.

4.2 Berufseinmündung und Weiterbildung

Im folgenden sollen die Weiterbildungsaktivitäten der Lehrabsolventen im Zusammenhang mit ihrem beruflichen Einmündungsprozeß dargestellt werden. Sicherlich ist das Weiterbildungsverhalten durch den Berufseinmündungsprozeß keineswegs eindeutig bestimmt, neben anderen Bedingungen der Berufs- und Familiensituation wären dabei auch Persönlichkeitsfaktoren zu berücksichtigen, die zu unterschiedlichen Interpretationen und Entschlüssen in ähnlichen Situationen führen. So können zwei Lehrabsolventen, die Schwierigkeiten haben, in dem Berufsfeld, für das sie ausgebildet worden sind, eine qualifizierte Stelle zu finden, durchaus unterschiedlich reagieren: Der eine kann die Situation akzeptieren und sich mit einer unqualifizierten Stelle abfinden, der andere wird vielleicht versuchen, durch berufliche Weiterbildung doch noch eine qualifizierte Position zu erreichen oder durch eine Umschulung den Beruf zu wechseln. Vielfach werden ähnliche Stellen unterschiedlich hinsichtlich Qualifikationsanforderungen und

Ausbildungsadäquanz beurteilt werden. Aufgrund der verwendeten Daten kann demnach nur versucht werden, gewisse Unterschiede und gemeinsame Trends in Abhängigkeit von Merkmalen des Einmündungsprozesses herauszuarbeiten.

Die erste Phase der Berufstätigkeit nach dem Lehrabschluß kann ganz allgemein, d.h. unabhängig von der Form der Berufseinmündung, als eine Qualifizierungsphase dargestellt werden (vgl. Kloas 1988; Lappe 1993). Qualifizierung ist jedoch nicht identisch mit Weiterbildung in organisierter Form von Kursen, wie hier betrachtet, sondern kann auch in Form der Einarbeitung und Einübung auf dem neuen Arbeitsplatz erfolgen. Im folgenden wird gemäß den oben beschriebenen drei Gruppen beruflicher Erstplatzierung zwischen einer qualifizierten und einer unqualifizierten Berufseinmündung unterschieden, ferner wird die Frage des Verbleibs im erlernten Berufsfeld bzw. des Wechsels in einen berufsfernen Tätigkeitsbereich berücksichtigt. Wie noch ausgeführt werden wird, kann man davon ausgehen, daß diese Merkmale den Berufseinmündungsprozeß soweit bestimmen, daß sie auch die Bedingungen für das Weiterbildungsverhalten mitprägen. Es werden drei Einmündungssituationen unterschieden:

- Qualifizierte Beschäftigung: Dabei handelt es sich um jene Gruppe von Absolventen, die zumindest auf dem Niveau eines Facharbeiters beschäftigt sind; Wechsler in einen ausbildungsfernen Tätigkeitsbereich wurden ausgeschlossen, kommen jedoch in dieser Gruppe ohnehin kaum vor.
- Im erlernten Berufsfeld unterqualifiziert Beschäftigte: Dazu zählen alle Absolventen, die im erlernten Berufsfeld unterhalb des Facharbeiterniveaus arbeiten, zusätzlich werden auch jene Personen berücksichtigt, die sich in einer prekären Beschäftigungssituation befinden, aber ihren erlernten Beruf als Arbeitsbereich angeben.
- Berufswechsler: Diese Gruppe umfaßt jenen Personenkreis, der angegeben hat, in einem berufsfernen Tätigkeitsfeld zu arbeiten; es handelt sich dabei vor allem um Absolventen, die unterhalb des Qualifikationsniveaus eines Facharbeiters beschäftigt sind, aber auch um einige wenige Personen in einer prekären Beschäftigungssituation.

Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsbedingungen werden nach folgenden Merkmalen beschrieben:

- Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen,
- Intention, die mit dem Kursbesuch verfolgt wurde,
- Funktion der Weiterbildung in Bezug auf die in der Lehrausbildung erworbenen Qualifikation,
- Finanzierung und Zuordnung zu den Weiterbildungssegmenten,

- Initiator zur Teilnahme.

Zu der Aussagekraft dieser Merkmale, wie sie in der vorliegenden Studie erhoben worden sind, sind einige wichtige, einschränkende Anmerkungen zu machen. Beteiligungsfreudigkeit und Intention sind Begriffe, die stark auf die jeweilige Situation bezogen sind, sodaß ein und dieselbe Bezeichnung unterschiedliche Sachverhalte ausdrücken kann. So kann etwa die Beteiligung an Weiterbildungsveranstaltungen sowohl bei den auf Facharbeiterniveau Beschäftigten als auch bei den unqualifiziert Beschäftigten hoch sein, bei der einen Gruppe aber dient der Kursbesuch der Erweiterung beruflicher Kenntnisse und bei der anderen Gruppe der Umschulung in einen anderen Beruf. Bei der Weiterbildungsintention konnten die Befragten mehrere Antworten angeben, eine davon aber sollten sie als die wichtigste auszeichnen. Auf diese Antwort wird in der folgenden Auswertung Bezug genommen. Dennoch sind die Abgrenzungen der Antworten nicht eindeutig: Die Antwort "Aufstieg im Beruf" ist eine stark relative, auf den aktuellen Status bezogene Aussage, inhaltlich wird sehr Unterschiedliches gemeint sein, je nachdem ob es sich um einen Facharbeiter oder einen Hilfsarbeiter handelt. Diese inhaltlichen Unterschiede sind bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten. Bei der Qualifizierungsfunktion des Kursbesuchs wird unter anderem zwischen den Ausprägungen "Erweiterung der beruflichen Kenntnisse" und "Zusatzausbildung zum erlernten Beruf" unterschieden. Die erste Ausprägung soll die Kontinuität zum erlernten Beruf betonen, die zweite Ausprägung einen Unterschied, die Grenzen sind jedoch sicherlich verschwommen und die Antworten mit Unsicherheit behaftet. Ebenso wenig kann man sich eindeutige Zuordnungen zwischen Art der Finanzierung und Qualifizierungsfunktion oder Intention erwarten: Betriebe können sowohl Umschulungsmaßnahmen als auch fachliche Weiterbildung finanzieren.

Wegen der Relativität der Antworten, ihrer Bezogenheit auf die jeweilige Situation und ihrer unterschiedlichen inhaltlichen Bedeutung, ist nicht zu erwarten, daß die verschiedenen Einmündungsgruppen durch die einzelnen Merkmale allein voneinander abgegrenzt werden können. Bessere Chancen bestehen, wenn man die Kombination der Merkmale zur Grundlage der Interpretation macht. Bei der Beschreibung und Interpretation der Weiterbildungssituation wird folgendermaßen vorgegangen:

- Materialgrundlage sind die Tabellen 5 - 11, die die Auswertung der Weiterbildungsmerkmale, differenziert nach den drei Berufseinmündungssituationen, wiedergeben.

- Diese Tabellen werden auf einer Tafel zusammengefaßt und verdichtet (vgl. Abbildung 1); dabei wird versucht, für die einzelne Einmündungssituation das herauszuheben (durch Kursivdruck gekennzeichnet), was sie von den anderen unterscheidet.
- Diese Tafel stellt die Grundlage für die Interpretation des Weiterbildungsverhaltens und der Weiterbildungsbedingungen dar.

Die Interpretation orientiert sich inhaltlich an den Beschreibungen und der Charakterisierung von Berufsverläufen, wie sie von Lappe (1993) vorgelegt worden sind¹⁶. Sie sind bereits in die Zusammenstellung der drei Typen beruflicher Erstplatzierung eingeflossen. Lappe betrachtet in seiner Untersuchung nur junge Facharbeiter in Industriebetrieben. Seine Interpretation läßt sich jedoch auch auf Lehrabsolventen des Gewerbebereichs ausweiten, da sie sich an Kriterien orientiert, die für Facharbeiter generell von Bedeutung sind. Lappe knüpft an den in der deutschen Industriesoziologie von Asendorf-Krings/Drexel/Nuber (1976) speziell für die Analyse von Facharbeitertätigkeiten entwickelten Begriff der Reproduktionsinteressen an und gibt ihm eine subjektive, handlungsorientierende Wendung. Innerhalb seiner Längsschnittstudie über den Berufsverlauf arbeitet er eine Reihe von Kriterien heraus, die für die Beschäftigungsinteressen von Facharbeitern von Bedeutung sind und ihr Handeln beeinflussen: Qualifikationserhaltung, Belastungsreduzierung, Vermeidung zeit- und arbeitsökonomischer Zwänge, Vermeidung sozialer Isolierung und Herstellung von Kommunikationsmöglichkeiten, qualifikationsgemäße Entlohnung, Aufstiegsmöglichkeiten. Anhand dieser Kriterien analysiert Lappe das Verhalten der jungen Facharbeiter und kristallisiert verschiedene Berufsverlaufsmuster in Abhängigkeit von Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen heraus.

Im Rahmen der eigenen Untersuchung liegt zwar nicht das reiche biographische Material vor, wie dies in der Studie von Lappe der Fall ist, die Ansprüche an die Interpretation sind aber hier auch wesentlich geringer: Berufswechsel, unterqualifizierter Einsatz und Beschäftigung auf Facharbeiterniveau sollen im Hinblick auf ihre Bedeutung für Weiterbildungsaktivitäten befragt werden. Die inhaltsreiche Darstellung des Verhaltens junger Facharbeiter, wie sie Lappe gibt, kann als Interpretationshintergrund verwendet werden und zu einem Verstehen der Daten aus der eigenen Erhebung beitragen.

¹⁶Zu Anlage, Methode und Ergebnissen der Untersuchung vgl. Lappe 1993, S. 131- 370. Zur Rezeption der Ergebnisse im Rahmen der Studie "Lehrausbildung und Beschäftigung" vgl. Ofner 1993, S. 15 - 19 und 41 - 47.

Tabelle 5: Weiterbildungsbeteiligung nach Formen der Berufseinmündung
(in Prozent der Nennungen)

Beschäftigungssituation	berufsbildende Kurse	allgemeinbil- dende Kurse	beides	N
Berufswechsel	31,5	2,7	-	149
im erlernten unqualifiziert Berufsfeld	22,3	3,9	1,9	103
qualifiziert	40,5	2,4	2,4	331
Insgesamt	35,0	2,7	1,7	583

$$\chi^2 = 17,0 \quad df = 6 \quad sig = 0,009$$

Tabelle 6: Weiterbildungsententionen nach Formen der Berufseinmündung
(in Prozent der Nennungen; Spaltensumme=100)

Beschäftigungssituation	fachl. Inter- esse	Aufstieg	Neue Techn.	Arbeits- losigkeit	Berufs- wechsel	N
Berufswechsel	34,9	39,5	-	7,0	18,6	43
im erlernten unqualifiziert Berufsfeld	31,8	31,8	4,5	27,3	4,5	22
qualifiziert	40,2	39,4	9,1	6,8	4,5	132
Insgesamt	38,1	38,6	6,6	9,1	7,6	197

$$\chi^2 = 22,6 \quad df = 8 \quad sig = 0,004$$

Tabelle 7: Weiterbildungsfunktionen nach Formen der Berufseinmündung
(in Prozent der Nennungen; Spaltensumme=100)

Beschäftigungssituation	Auf- frischen	Erwei- terung	Zusatz- ausb.	Umschu- lung	Arbeitsl.	N
Berufswechsel	-	34,1	14,6	51,2	-	41
im erlernten unqualifiziert Berufsfeld	5,0	30,0	60,0	5,0	-	20
qualifiziert	3,0	52,2	38,8	5,2	0,7	18
Insgesamt	2,6	46,2	35,9	14,9	0,5	195

$$\chi^2 = 60,4 \quad df = 8 \quad sig = 0,000$$

Tabelle 8: Initiator der Teilnahme nach Formen der Berufseinmündung
(in Prozent der Nennungen; Spaltensumme=100)

Beschäftigungssituation	Initiative des Teilnehmers	Initiative des Dienstgebers	Arbeitsamt	N
Berufswechsel	52,2	41,3	6,5	46

im erlernten Berufsfeld	unqualifiziert	57,1	38,1	4,8	21
	qualifiziert	60,1	39,9	-	138
Insgesamt		58,0	40,0	2,0	205

$$\chi^2 = 8,9 \quad df = 4 \quad sig = 0,064$$

Tabelle 9: Kostenträger nach Formen der Berufseinmündung; Stichprobe und Mikrozensususerhebung 1989
(in Prozent der Nennungen; Spaltensumme=100)

Beschäftigungssituation		Dienstgeber/					N
		Dienstgeber allein	Teilnehmer/ andere	Teilnehmer allein	Arbeitsmarkt- verwaltung	andere unbekannt	
Berufswechsel		53,3	11,1	22,2	11,1	2,2	45
im erlernten Berufsfeld	unqualifiziert	45,0	-	40,0	5,0	10,0	20
	qualifiziert	40,3	21,6	21,6	13,7	2,9	139
Insgesamt		43,6	17,2	23,5	12,3	3,4	204
Mikrozensus 1989		57,4	6,1	26,3	8,3	2,0	-

$$\chi^2 = 13,8 \quad df = 8 \quad sig = 0,086$$

Tabelle 10: Zuordnung zu Weiterbildungssegmenten nach Formen der Berufseinmündung; Stichprobe und Mikrozensususerhebung 1989
(in Prozent der Nennungen; Spaltensumme=100)

Beschäftigungssituation		Betrieb. Segment		offen	Arbeits- marktver- waltung	unbe- kannt	N
		Exklusivität					
		streng	schwach				
Berufswechsel		54,5	11,4	20,5	11,4	2,3	44
im erlernten Berufsfeld	unqualifiziert	47,3	-	42,1	5,3	5,3	19
	qualifiziert	48,9	16,5	20,1	13,7	0,7	139
Insgesamt		50,0	13,9	22,3	12,4	1,5	202
Mikrozensus 1989		61,3	4,9	24,1	7,9	1,8	-

$$\chi^2 = 10,6 \quad df = 8 \quad sig = 0,198$$

Tabelle 11: Zeitkosten nach Formen der Berufseinmündung
(in Prozent der Nennungen; Spaltensumme=100)

Beschäftigungssituation		vor allem in der Arbeitszeit	vor allem in der Freizeit	N
Berufswechsel		59,5	40,5	37
im erlernten Berufsfeld	unqualifiziert	36,8	63,2	19
	qualifiziert	50,0	50,0	126
Insgesamt		50,5	49,5	182

$$\chi^2 = 2,6 \quad df = 2 \quad sig = 0,260$$

Im Vergleich mit dem Ergebnis der Mikrozensususerhebung aus dem Jahr 1989 (vgl. Zeidler 1990) ist die Teilnahme der Lehrabsolventen an Weiterbildungsaktivitäten als relativ hoch zu bezeichnen. Zu berücksichtigen ist, daß sich die Befragung auf einen Zeitraum von etwa zwei Jahren bezieht; deshalb wird zum Vergleich die halbierte Teilnahmequote herangezogen (vgl. Tabelle 5, letzte Zeile, Spalte 1). Da es sich bei den traditionellen Arbeiterberufen um Männerberufe handelt, sind als Vergleichsgruppe vor allem die Männer heranzuziehen. Die halbierte Teilnahmequote von 17,5 Prozent liegt deutlich über der durchschnittlichen Beteiligung der Männer im Jahr 1989 mit 12,3 Prozent (insgesamt: 11,8 %). Zieht man die Gruppe der Facharbeiter mit einer Teilnahmequote von 9,6 Prozent zum Vergleich heran, so fällt der Unterschied noch größer aus. Die Mikrozensususerhebung zeigt zwar, daß sich die jüngeren Jahrgänge stärker an Weiterbildung beteiligen (bei den Männern zwischen 20 bis 29 Jahren beträgt die Teilnahmequote 15,8 %), doch ist der Abstand bei den Facharbeitern bei weitem größer. Als ein Erklärungsgrund für die Differenz kann das Alter angesehen werden, da in der Stichprobe Personen mit einem Alter von 20 bis 22 Jahren erfaßt sind. Dennoch scheint das Ergebnis darauf hinzudeuten, daß die Qualifizierungsphase nach der Ausbildung bei Lehrabsolventen ein besonders großes Gewicht hat.

Der Vergleich hinsichtlich der Kostenträgerschaft der Weiterbildungsaktivitäten zeigt deutliche Unterschiede bei der Finanzierungsbereitschaft des Dienstgebers und bei der finanziellen Unterstützung durch die Arbeitsmarktverwaltung (vgl. Tabelle 9, letzte und vorletzte Zeile). Aus der Mikrozensususerhebung werden die entsprechenden Werte der Männer zum Vergleich herangezogen. Zwar besitzt auch bei jungen Facharbeitern die Finanzierung der Kursbesuche durch den Dienstgeber allein die größte Bedeutung (43,6 % der Kursbesuche), doch ist diese Bereitschaft der Betriebe deutlich schwächer ausgeprägt als im Durchschnitt (61,0 %). Bei den jungen Facharbeitern beschränkt sich die betriebliche

Finanzierungsbereitschaft vielfach auf eine Kostenbeteiligung (17,2 % der Fälle gegenüber 5,5 % im Durchschnitt). Lehrabsolventen sind offenbar stärker in Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitsmarktverwaltung einbezogen als der Durchschnitt der Berufstätigen (12,3 % gegenüber 5,5 %); dies kann wohl mit den Unsicherheiten und der Problematik des Übertrittsprozesses in die Beschäftigung erklärt werden. Bei der Selbstfinanzierung durch die Teilnehmer gibt es zwischen den Lehrabsolventen und dem Durchschnitt der männlichen Beschäftigten keine Unterschiede.

Zu ähnlichen Ergebnissen führt der Vergleich bezüglich der Zuordnung zu den Weiterbildungssegmenten, die ja wesentlich auf der Kostenträgerschaft aufbaut. Lehrabsolventen haben demnach einen schwierigeren Zugang zum betrieblichen Segment mit strenger Exklusivität (50,0 % gegenüber 61,3 %) und sind im betrieblichen Segment mit schwacher Exklusivität stärker vertreten als der Durchschnitt der männlichen Berufstätigen (13,9 % gegenüber 4,9 %; vgl. Tabelle 10, letzte und vorletzte Zeile). In dem durch die Arbeitsmarktverwaltung kontrollierten Segment sind Lehrabsolventen aus den bereits erwähnten Gründen stärker repräsentiert, und im offenen Weiterbildungsmarkt stimmt die Teilnahmequote mit dem Durchschnitt der männlichen Berufstätigen überein.

Im folgenden werden die Unterschiede zwischen den drei Einmündungsgruppen beschrieben.

(1) Qualifiziert Beschäftigte

Relativ klar stellt sich das Weiterbildungsverhalten der Absolventen mit einer qualifizierten Berufseinmündung (Beschäftigung auf dem Niveau eines Facharbeiters) dar. Man kann annehmen, daß die erste Phase der Berufstätigkeit der Einübung in den erlernten Beruf dient: In der Lehrausbildung wird ein berufliches Grundwissen und ein Grundstock an Fertigkeiten vermittelt, die in die Berufstätigkeit transferiert werden. Auf diese Weise kommt es zu einer beruflichen Stabilisierung des Ausgebildeten und es wird die Basis für die weitere berufliche Entwicklung gelegt. Unter der gemachten Annahme wird die Qualifizierung in der Form der "Einarbeitung" auf einem Arbeitsplatz erfolgen. Darüber hinaus kann aber die Qualifizierung für einen bestimmten anspruchsvolleren Arbeitsbereich eventuell durch den Besuch eines speziellen Kurses unterstützt werden (etwa wegen der Einführung neuer Technologien), durch den die beruflichen Kenntnisse ausgebaut und erweitert werden. Ferner werden einige der jungen Facharbeiter von sich aus versuchen, ihren beruflichen Aufstieg (im Sinne eines Wechsels auf einen (noch) attraktiveren Arbeitsplatz) vorzubereiten. Die Motivation zur beruflichen

Weiterbildung müsste aufgrund der spezifischen Sozialisation von Facharbeitern relativ groß sein und eine qualifizierte Beschäftigung bietet günstige Voraussetzungen, diese Ambitionen zu verwirklichen.

Abbildung 1: Weiterbildungssituation nach Formen der Berufseinmündung

Merkmale der Weiterbildung	Berufswechsel	Arbeit im erlernten Berufsfeld	
		unterqualifiziert	qualifiziert
Beteiligungsquote	hoch	niedrig	hoch
Intentionen	fachliches Interesse	fachl. Interesse	<i>fachl. Interesse</i>
	<i>Aufstieg</i>	Aufstieg	<i>Aufstieg</i>
	<i>Berufswechsel</i>	<i>Arbeitslosigkeit</i>	<i>Einf. neuer Technol.</i>
Funktion	<i>Umschulung</i>	<i>Zusatzausbildung</i>	Zusatzausbildung
	Erweiterung	Erweiterung	<i>Erweiterung</i>
Initiator	Teilnehmer	<i>Teilnehmer</i>	<i>Teilnehmer</i>
	<i>Dienstgeber</i>	Dienstgeber	Dienstgeber
	<i>Arbeitsamt</i>	<i>Arbeitsamt</i>	Arbeitsamt
Zeitkosten	Arbeitszeit	Freizeit	Arbeitszeit
			Freizeit
Kostenträger	<i>Dienstgeber</i>	Dienstgeber	Dienstgeber
	Teilnehmer	<i>Teilnehmer</i>	Teilnehmer
	Dienstg./Teilnehmer		<i>Dienstg./Teilnehmer</i>
	<i>Arbeitsmarktverw.</i>		<i>Arbeitsmarktverw.</i>
Segmente	<i>Betrieb, streng exkl.</i>	Betrieb, streng exkl.	Betrieb, streng exkl.
	offen	<i>offen</i>	offen
	Betrieb, schwach exkl.	Betrieb, schwach exkl.	<i>Betrieb, schwach exkl.</i>
	<i>Arbeitsmarktverw.</i>	Arbeitsmarktverw.	<i>Arbeitsmarktverw.</i>

Diese Verhältnisse können anhand der vorhandenen Daten nachvollzogen werden. Die Teilnahmequote bei den qualifiziert Beschäftigten ist relativ hoch (40,5 %). Die Motive für den Besuch von Kursen konzentrieren sich auf fachliches Interesse und Aufstieg, die Einführung neuer Technologien hebt sich mit einem deutlich höherem Anteil von den anderen beiden Gruppen ab und signalisiert das spezifisch betriebliche Interesse an der Weiterbildung qualifizierter Facharbeiter. Die Initiative für den Kursbesuch schreibt sich zwar generell ein großer Teil der Befragten selbst zu, besonders deutlich ist dies aber bei den qualifiziert Beschäftigten der Fall. Bei der Funktion des Kursbesuchs steht deutlich die Erweiterung des vorhandenen beruflichen Wissens bei der Mehrzahl der Antworten im Vordergrund¹⁷.

¹⁷Auf das Problem der Unschärfe zwischen den beiden Merkmalen "Erweiterung der beruflichen Kenntnisse" und "Zusatzausbildung zum erlernten Beruf" wurde bereits hingewiesen, dennoch kommen die erwarteten Tendenzen in den Daten zum Ausdruck.

Die Finanzierung durch den Dienstgeber allein steht zwar mit einem Anteil von 40 Prozent der Kursbesuche im Vordergrund, hat aber bei den qualifizierten Beschäftigten den niedrigsten Anteil; die bloße finanzielle Beteiligung des Dienstgebers an der Weiterbildung ist das Charakteristikum dieser Gruppe. Damit kommt die Unterstützung vieler Betriebe für die aufstiegsorientierten Weiterbildungsambitionen ihrer qualifizierten eingesetzten Facharbeiter zum Ausdruck. Diesen Finanzierungsverhältnissen entspricht, daß das betriebliche Weiterbildungssegment mit schwach exklusivem Zugang hier stärker ausgeprägt als bei den anderen Gruppen. Überraschender Weise erhalten die qualifizierten Beschäftigten im Vergleich auch die größte Unterstützung durch die Arbeitsmarktverwaltung. Ob die gute Positionierung im Beschäftigungssystem eine Folge dieser Weiterbildungsaktivitäten ist oder ob es Angehörige dieser Gruppe am besten verstehen, Zugang zu Mitteln der Arbeitsmarktverwaltung zu erhalten, kann mit den zur Verfügung stehenden Daten nicht beurteilt werden. Ein Hinweis auf das größere Geschick zur Lukrierung von Mitteln könnte daraus abgelesen werden, daß in keinem Fall das Arbeitsamt als Initiator für den Kursbesuch angegeben wird.

(2) Beschäftigung unterhalb des Facharbeiterniveaus

Komplizierter und unübersichtlicher stellt sich das Weiterbildungsverhalten bei den Absolventen mit einer unqualifizierten Berufseinmündung dar. Die Situation ist von beiden Seiten her zu betrachten: aus der Sicht der Betriebe und aus der Sicht der Lehrabsolventen.

Bei den unqualifiziert beschäftigten Facharbeitern handelt es sich um eine Gruppe, die für viele Betriebe ein wichtiges Arbeitskräftepotential bildet, da sich diese Personen durch eine variable Einsetzbarkeit, eine größere Anpassungsfähigkeit ihrer Qualifikationen an unterschiedliche betriebliche Erfordernisse sowie durch ein höheres Ausmaß an Selbständigkeit, Kooperationsfähigkeit, Arbeitsdisziplin und Leistungsbewußsein auszeichnen (vgl. Weltz/Schmidt/Sass 1974). Bei einer Beschäftigung im erlernten Berufsfeld wird eine Einschulung in organisierter Form eher seltener erforderlich sein, eine relativ kurze Einarbeitung am Arbeitsplatz genügt meist. Wenn aber ein Kurs erforderlich ist, wird der Betrieb die Kosten übernehmen.

Bleibt ein Lehrabsolvent in dem Berufsfeld, das er gelernt hat, obwohl er keine qualifizierte Stelle bekommen hat, so ist wohl die Herausforderung zu Weiterbildungsaktivitäten eher gering. Nur ein kleinerer Teil versucht, sich in absehbarer Zukunft in eine bessere Position "hinaufzuarbeiten". Solche eventuell

vorhandenen Ambitionen werden jedoch Betriebe kaum finanziell unterstützen, da sie sich keine Vorteile davon versprechen.

Die Auswertung zeigt, daß die Weiterbildungsbeteiligung in dieser Gruppe am geringsten ist (22,3 %). Fachliches Interesse und beruflicher Aufstieg sind als Motive gleich stark ausgeprägt, haben aber in dieser Gruppe das niedrigste Niveau. Das Problem Arbeitslosigkeit (sei es in Form aktueller Arbeitslosigkeit, sei es als Bedrohung durch betriebliche Schwierigkeiten oder sei es als Wiedereintritt in das Berufsleben) hat in dieser Gruppe der unterqualifiziert Beschäftigten den größten Anteil (27,3 %). Dementsprechend kommt das Arbeitsamt unter den Nennungen als Instanz vor, von der die Anregung zum Kursbesuch ausgegangen ist, aber auch die Eigeninitiative ist relativ stark ausgeprägt. Der Erwerb einer Zusatzausbildung zum erlernten Beruf dominiert mit einem Anteil von 60 Prozent eindeutig bei den Funktionen der Weiterbildungsaktivitäten. Dies kann damit erklärt werden, daß sich diese Absolventen nicht auf Stellen befinden, von denen aus ein beruflicher Aufstieg wahrscheinlich ist.

Die Gruppe der unterqualifiziert Beschäftigten ist hinsichtlich der Finanzierung der Weiterbildung benachteiligt. Zwar hat der Dienstgeber bei 45 Prozent der Kurse die Kosten allein übernommen, doch gibt es darüber hinaus keine bloße Kostenbeteiligungen, und die Unterstützung durch die Arbeitsmarktverwaltung ist sehr schwach ausgeprägt. Die Kursteilnehmer dieser Gruppe sind somit in einem hohen Ausmaß auf sich selbst gestellt und haben die Kosten selbst getragen. Die mangelnde Unterstützung kommt auch in der Übernahme des Zeitaufwands zum Ausdruck: der Kursbesuch findet zu einem Großteil in der Freizeit statt. Die besuchten Kurse sind dementsprechend zu einem hohen Anteil dem offenen Weiterbildungssegment zuzuordnen.

(3) Berufswechsel

Bei einem Wechsel in eine ausbildungsfremde Tätigkeit spielen Weiterbildungsmaßnahmen offensichtlich relativ häufig eine Rolle (Teilnahmequote von 31,5 %). Als Motiv wird zwar wesentlich häufiger als in den beiden anderen Gruppen die Vorbereitung auf einen Wechsel in eine berufsfremde Tätigkeit angegeben, doch wird der Kursbesuch von den Teilnehmern auch anders interpretiert: als beruflicher Aufstieg, worunter man auch eine Verbesserung der schlechten Situation im erlernten Beruf verstehen kann, ferner kann die Zuwendung zu einem neuen Tätigkeitsbereich auch ein neues "fachliches Interesse" wecken und als Motiv für die Weiterbildung erscheinen.

Bei der Qualifizierungsfunktion tritt der Umschulungscharakter der besuchten Kurse mit einem Anteil von über 50 Prozent deutlich hervor, ein Drittel stuft jedoch ihre Weiterbildungsaktivitäten als Erweiterung der beruflichen Kenntnisse ein und betont damit wider Erwarten die Kontinuität zum Lehrberuf. Dieses Ergebnis könnte einerseits auf die ungenaue Erhebungsmethode zurückzuführen sein, da verabsäumt wurde, die genauen Umstände des Kursbesuchs zu eruieren; andererseits könnte das Ergebnis damit erklärt werden, daß ein Teil der Absolventen vor dem Berufswechsel noch versucht hat, mit Hilfe von Weiterbildungsmaßnahmen die Position im eigenen Beruf zu verbessern, was aber nicht gelungen ist.

Als Initiatoren für den Kursbesuch treten in dieser Gruppe etwas stärker der Dienstgeber und das Arbeitsamt hervor. Man kann wohl davon ausgehen, daß es sich bei dem Dienstgeber um den Betrieb handelt, der den betreffenden Absolventen aufgenommen hat und an dem Berufswechsel interessiert war. Mit diesem Interesse kann auch erklärt werden, daß sowohl die Zeitkosten als auch die Finanzierung der Kurse in einem überdurchschnittlich hohem Ausmaß von den Betrieben übernommen worden sind. Auch die Arbeitsmarktverwaltung ist an den Umschulungsmaßnahmen finanziell beteiligt. Die Weiterbildungsaktivitäten dieser Gruppe finden demnach sehr häufig im betrieblichen Segment mit streng exklusivem Zugang statt.

5 Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag möchte auf die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtungsweise von Weiterbildungsaktivitäten hinweisen und am Beispiel des Berufseinmündungsprozesses von Lehrabsolventen die unterschiedlichen Bedingungen und Intentionen aufzeigen, die mit Weiterbildung verknüpft sein können. Zu diesem Zweck wird auf einen Ansatz zurückgegriffen, der einerseits die Segmentationstendenzen auf dem Weiterbildungsmarkt und andererseits die unterschiedlichen Berufs- und Lebenszusammenhänge der Kursteilnehmer zur Erklärung des Weiterbildungsgeschehens betont.

Eine solche differenzierte Betrachtungsweise ist aus mehreren Gründen von Bedeutung. Dadurch, daß der Blick auf die *Bedingungen* der Weiterbildung gelenkt wird, können spezifische Probleme verschiedener Gruppen, Vorteile und Benachteiligungen sichtbar gemacht werden. Sie betreffen vor allem den Stellenwert von Finanzierungsformen, des Eingebundenseins in die betriebliche Personalpolitik und von gesetzlichen Regelungen für den Zugang zu

Weiterbildungsangeboten. Aus der Perspektive der Individuen sind die berufliche Situation, Wendepunkte in der Berufsbiographie und spezifische Lebensumstände wichtig für das Verstehen von Weiterbildungsmotiven, aber auch von Faktoren, die eine Teilnahme hemmen.

Eine differenzierte Betrachtung der subjektiven und objektiven Bedingungen der Weiterbildung ist ferner eine Voraussetzung für die Abschätzung von Nutzen und Erfolg bzw. für die Ergründung von Erfolgslosigkeit des Besuchs von Kursen. Erst dadurch wird ein rationalerer Umgang mit Weiterbildung für Individuen, Betriebe und Arbeitsmarktverwaltung - der Einsatz von gezielten Fördermaßnahmen, bessere Orientierungsmöglichkeiten für das Handeln und ein effizienterer Einsatz von Zeit, finanziellen Mitteln und persönlicher Energie - möglich. Von besonderer Bedeutung wäre in diesem Zusammenhang die Überprüfung der Frage, inwieweit die Segmentierungstendenzen beim Zugang zur Weiterbildung ein Hindernis für die Intentionen, die mit ihr verfolgt werden, darstellen: für eine Politik der Qualifikationsanpassung und -erneuerung in den Betrieben, für den Abbau von qualifikationsbedingten Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt, für eine Stabilisierung der Beschäftigung, eine Verbesserung der beruflichen Position, das Finden einer befriedenderen Arbeitstätigkeit oder für eine Verbesserung der Chancen des Wiedereinstiegs in eine Berufstätigkeit. Aufwand und Nutzen von Weiterbildung lassen sich erst messen und Vergleiche zwischen verschiedenen Teilnehmergruppen erst durchführen, wenn Situationen und Bedingungen, in denen der Kursbesuch erfolgt, bekannt sind und die Intentionen der Teilnehmer und beteiligten Organisationen berücksichtigt werden.

Eine Mikrozensususerhebung des Österreichischen Statistischen Zentralamts und eine eigene empirische Erhebung über die Berufseinmündung von Lehrabsolventen werden mit Hilfe der theoretischen Überlegungen hinsichtlich Segmentierung des Weiterbildungsangebots und Abhängigkeit des Weiterbildungsverhaltens von der beruflichen Situation interpretiert. Dabei handelt es sich nicht um eine (statistische) Überprüfung eines theoretischen Ansatzes, da die beiden Untersuchungen nicht von vornherein für diesen Zweck konzipiert worden sind. Die vorgelegte Interpretation hat bloß den Stellenwert einer Voruntersuchung und soll dazu dienen, eine genauere und weiterführende Studie vorzubereiten.

Anhand des Datenmaterials der Mikrozensususerhebung können vier Weiterbildungssegmente identifiziert werden:

- Segment 1, die betrieblichen Weiterbildungsangebote mit streng exklusivem Zugang, ist mit etwa 60 Prozent aller beruflichen Kursbesuche das größte

Segment. Etwas mehr als die Hälfte der Kurse dieses Segments findet in den Betrieben selbst statt, 20 Prozent in Instituten der Interessenorganisationen und je 11 Prozent in privaten Instituten bzw. öffentlichen Einrichtungen.

- Segment 2 kann als betriebliches Segment mit schwach exklusivem Zugang bezeichnet werden, da sich die Dienstgeber hier nur an den Kosten beteiligen und die Kurse außerhalb der Betriebe stattfinden. Dieses Segment umfaßt bloß fünf Prozent der Kursbesuche, die Hälfte von ihnen findet in den Instituten der Interessenorganisationen statt, ein weiteres Viertel in privaten Instituten.
- Die von der Arbeitsmarktverwaltung kontrollierten Kursangebote (Segment 3) haben einen Anteil von acht Prozent. Ein Großteil dieser Kurse findet in den Instituten der Interessenorganisationen statt.
- Der offene Weiterbildungsmarkt (Segment 4) umfaßt etwa ein Viertel der Kursbesuche. Auch hier haben die Institute der Interessenorganisationen mit 55 Prozent einen hohen Anteil, gefolgt von den privaten Instituten mit etwa 20 Prozent.

Die Weiterbildungsteilnahme ist abhängig von Geschlecht, Bildungsniveau und Stellung im Beruf. Es sind dies Variable, die unterschiedliche Arbeits- und Lebenszusammenhänge hinsichtlich sozialer Rolle, Möglichkeit zur Gestaltung der eigenen Lebensbedingungen, Einstellung zur Bildung und Zugang zu betrieblichen Bildungsbudgets anzeigen. Die Daten aus der Mikrozensususerhebung zeigen, daß Frauen einen schwierigeren Zugang zum betrieblichen Weiterbildungssegment haben und diese Benachteiligung am offenen Weiterbildungsmarkt, der durch private Finanzierung und einen Kursbesuch außerhalb der Arbeitszeit gekennzeichnet ist, kompensieren. Ferner zeigen die Daten die bekannten Sachverhalte, daß die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen stark vom Bildungsniveau und von der Stellung im Beruf abhängt.

Die Ergebnisse der Mikrozensususerhebung bilden die Vergleichsbasis für die Interpretation des Weiterbildungsverhaltens und der Weiterbildungsbedingungen von Lehrabsolventen. Die Ergebnisse des Vergleichs lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Die Teilnahmequote ist bei den Lehrabsolventen fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt sowohl der Berufstätigen insgesamt als auch der Facharbeiter. 35 Prozent der Lehrabsolventen haben innerhalb des Zeitraums von zwei Jahren nach dem Ausbildungsende zumindest einen Kurs besucht. Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf dürfte somit eine Phase darstellen, in der Weiterbildungsaktivitäten von besonderer Bedeutung sind; die Gründe und Intentionen können sehr unterschiedlich sein: Umschulung,

Spezialisierung, Vorbereitung eines beruflichen Aufstiegs, Versuch, in eine befriedigendere Arbeitstätigkeit zu wechseln, Sicherung der Position.

- Die Bereitschaft der Betriebe, die Kosten für die Weiterbildungsaktivitäten ganz zu übernehmen, ist gegenüber den Lehrabsolventen geringer ausgeprägt als im Durchschnitt. Dies weist darauf hin, daß Lehrabsolventen in geringerem Ausmaß in betriebliche Personalentwicklungspläne einbezogen sind. Das könnte damit zusammenhängen, daß das berufliche Verhalten von Lehrabsolventen, insbesondere hinsichtlich der Frage, ob sie für einen längeren Zeitraum im Betrieb bleiben werden, schwieriger einschätzbar ist als bei älteren Beschäftigten. Betriebe bevorzugen demgegenüber in einem höheren Ausmaß eine bloße Beteiligung an den Fortbildungskosten. Dementsprechend sind Lehrabsolventen schwächer im betrieblichen Weiterbildungssegment mit strenger Exklusivität und stärker in dem Segment mit schwacher Exklusivität vertreten.

Bei der Berufseinmündung von Lehrabsolventen wird zwischen drei Gruppen unterschieden: Berufswechsler, unterqualifiziert im erlernten Berufsfeld Beschäftigte und qualifiziert Beschäftigte (auf dem Facharbeiterniveau oder darüber). Der Vergleich hinsichtlich Weiterbildungsverhalten und -bedingungen der drei Gruppen ergibt (wenn man die Besonderheiten überpointiert herausarbeitet) folgende Unterschiede:

- *Qualifiziert Beschäftigte*: Die Beteiligung an Weiterbildung ist hoch, als Motive stehen fachliches Interesse, beruflicher Aufstieg oder die Einführung neuer Technologien im Betrieb im Vordergrund, die Initiative zum Kursbesuch geht vor allem von den Teilnehmern selbst aus. Die Weiterbildung dient der Erweiterung der in der Lehrausbildung erworbenen Kenntnisse. Die Betriebe beteiligen sich vielfach an den Kurskosten, selbst die Arbeitsmarktverwaltung kann häufig für eine finanzielle Unterstützung gewonnen werden.
- *Unterqualifiziert Beschäftigte*: Bei dieser Gruppe von Beschäftigten ist die Beteiligung an Weiterbildungsveranstaltungen relativ gering. Einerseits stellt der unterqualifizierte Einsatz nur eine geringe Herausforderung zur Weiterqualifizierung dar, andererseits können die Betriebe solche Arbeitskräfte mit Facharbeiterausbildung und -tugenden variabel, ohne zusätzlichem Ausbildungsaufwand einsetzen. Ein unsicheres Arbeitsverhältnis und die Verbesserung der Position sind häufig Weiterbildungsmotive. Die Kurse werden von den Teilnehmern häufig als Zusatzausbildung charakterisiert. Die finanzielle Unterstützung durch den Betrieb ist gering, der Kursbesuch findet in der Freizeit statt, die Kosten werden häufig von den Teilnehmern selbst

getragen, auch die Unterstützung durch die Arbeitsmarktverwaltung ist gering. Dementsprechend ist diese Gruppe in einem hohem Ausmaß auf das offene Weiterbildungssegment angewiesen.

- *Berufswechsler*: Der Wechsel in ein ausbildungsfremdes Berufsfeld ist häufig mit dem Besuch von Weiterbildungskursen verbunden, die den Charakter einer Umschulung haben. Arbeitgeber und Arbeitsmarktverwaltung treten als Initiatoren für den Kursbesuch auf, die Betriebe übernehmen die Kurskosten, die Umschulung findet während der Arbeitszeit statt. Dementsprechend finden die Kurse sehr häufig im betrieblichen Weiterbildungssegment mit strenger Exklusivität statt.

Literatur

Asendorf-Krings, I./Drexel, I./Nuber, Ch.: Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit. Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation. In: Mendius, H.-G. u.a. (Hg.), *Betrieb-Arbeitsmarkt-Qualifikation I, Aspekte*, Frankfurt am Main 1976, S. 207-236.

Blossfeld, H.-P.: Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwachsenenbiographie. *MittAB H.2* (1985), S. 177-196.

Epskamp, H.: Weiterbildung als Option individueller Entwicklung und als soziale Zwecksetzung. In: Friebel, H. u.a., *Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang*, Klinkhardt, Bad Heilbrunn/Obb. 1993, S. 54-70.

Friebel, H. u.a.: *Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang*. Klinkhardt, Bad Heilbrunn/Obb. 1993.

Friebel, H.: Der gespaltene Weiterbildungsmarkt und die Lebenszusammenhänge der Teilnehmer/-innen. In: Friebel, H. u.a., *Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang*, Klinkhardt, Bad Heilbrunn/Obb. 1993a, S. 1-53.

Friebel, H.: Individuelle und institutionelle Akteure der Weiterbildung. *ZBW H.5* (1993), S. 471-484.

Fuhr, Th.: Karriere und Orientierung. Zur Bedeutung von beruflicher Weiterbildung für das Individuum. In: Friebel, H. u.a., *Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang*, Klinkhardt, Bad Heilbrunn/Obb. 1993, S. 118-138.

Kailer, N.: *Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Band I: Empirische Ergebnisse und Schlußfolgerungen*. ibw, Forschungsbericht 67, Wien 1989.

Kloas, P.-W.: *Lernen nach der Lehre. Die ersten Berufsjahre als Qualifizierungsphase*. Berichte zur beruflichen Bildung, bibb, Berlin 1988.

- Lappe, L.: Berufsperspektive junger Facharbeiter. Eine qualitative Längsschnittanalyse zum Kernbereich westdeutscher Industriearbeit. Campus, Frankfurt am Main 1993.
- Meijers, F.: Erwachsenenbildung und Lebenszusammenhänge: die 'Trajektannäherung' in den Niederlanden. In: Friebe, H. u.a., Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang, Klinkhardt, Bad Heilbrunn/Obb. 1993, S. 101-117.
- Ofner, F.: Zur Berufseinmündung von Absolventen der Lehrausbildung und von Fachschulen. Forschungsbericht. Klagenfurt 1993.
- Zeidler, S.: Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989. Statistische Nachrichten H.11 (1990), S. 788-792.
- Zeidler, S.: Berufliche Fortbildung: Veranstalter und Finanzierung. Ergebnisse des Mikrozensus Dezember 1989. Statistische Nachrichten H. 4 (1991), S. 353-359.