

## Qualifikationsforschung und Sozialisation

Einen Überblick über den Stand der Qualifikationsdiskussion gibt Laszlo Alex im ersten Beitrag dieses Heftes. Ausgehend vom Colloquium des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Stand der Qualifikationsforschung vom Mai 1978 versucht der Autor die bislang vorgestellten Ergebnisse für die anwendungsbezogene Forschung auszuwerten. Dabei wird von einer Dreiteilung des Gegenstandsbereichs ausgegangen: (a) Entstehung und Entwicklung von Qualifikationen in Bildungs- und Sozialisationsprozessen, (b) dem Abstimmungsprozeß zwischen Arbeits- und Ausbildungssystem und (c) dem Einsatz und Verwertung von Qualifikationen. In weiten Bereichen der Qualifikationsforschung besteht ein akuter Mangel an empirischer Forschung.

Ihr besonderes Augenmerk richten Holling und Bammé auf den Zusammenhang von Sozialisationsbedingungen und Qualifikation. In welchem Ausmaß die gesamte Persönlichkeit eines Menschen als Qualifikationsvoraussetzung wirksam ist, wird am Beispiel der Frauenarbeit skizziert. Für die Autoren steht fest, daß bislang die meisten Energien in die Analyse der Arbeitsplatzstrukturen, in Untersuchungen über technologische Entwicklungstendenzen und Prinzipien der Arbeitsorganisation gerichtet wurden. Dabei blieben die subjektiven Qualifikationsvoraussetzungen sowie die Voraussetzungen und Bedingungen ihrer Anwendung weitgehend unerforscht.

Welchen Einfluß die Erlangung eines Hauptschulabschlusses auf die beruflichen Verwertungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten haben, galt es in einem Forschungsprojekt der Universität Bre-

men zu untersuchen. Die Untersuchungsgruppe erlangte den Hauptschulabschluß nachtraglich in einem Kurs der Erwachsenenbildung. Das Ergebnis zeigt deutlich, daß formale Qualifikationen nur dann erfolgversprechend (z. B. im Sinne der Verminderung des Arbeitsplatzrisikos) eingesetzt werden können, wenn Weiterbildung gezielt und kanalisiert eingesetzt wird.

Zur Versachlichung der Debatte um die Frage der Vollzeitschulen fordert das Darmstadter Autorenteam Georg/Grüner/Scherer mit ihren Überlegungen zur Berufsausbildung in metallgewerblichen Vollzeitschulen auf. Der Beitrag stellt die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung unter 2078 Berufsfachschulern dar. Einbezogen wurden sieben Berufsfachschulen in der Bundesrepublik sowie ehemalige Absolventen, die in den Jahren 1955 bis 1975 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

In Ergänzung zum Schwerpunktheft *Berufliche Bildung Behindert* wird von Bernd Schwiedrzik die Bildungsarbeit freier Träger vorgestellt. Die Gemeinnützigen Werkstätten Köln werden mit ihrem Konzept von beruflicher Bildung eingehend dargestellt und ergänzen somit die begonnene Diskussion in der Zeitschrift *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Aus der Beschreibung der praktischen Arbeit folgert der Verfasser, daß auch in diesem Bereich auf eine Formulierung von Mindeststandards an zu erreichender Qualifikation nicht verzichtet werden kann.

Die Redaktion

Laszlo Alex

## Qualifikationsforschung — Eine Zwischenbilanz\*

**Qualifikationsforschung ist der neue Schlachtruf, zu dem sich alle bekennen, die sich ein neues Heilmittel für einen möglichst reibungslosen Abstimmungsprozeß zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem erhoffen. Für den nüchternen Betrachter drängt sich dagegen die Frage auf, ob mit dem neuen Ausdruck nicht bloß ein Etikettenwechsel erfolgt sei, unter dem bekannte Forschungsgegenstände im neuen Gewand präsentiert werden. Die folgenden Ausführungen sollen eine gewisse Klärung dieser Fragen erbringen.**

Unter *Qualifikation* wird die Gesamtheit der Kenntnisse und Fähigkeiten einschließlich der Verhaltensmuster und Fertigkeiten verstanden, die in Sozialisations- und Bildungsprozessen von Individuen erworben werden. Der Erwerb von Qualifikationen dient der aktiven Lebensgestaltung nicht nur als Arbeitskraft, sondern auch als Bürger und Familienmitglied. Die Qualifikation hat daher neben der beruflichen auch eine soziale und gesellschaftliche Dimension. Die letztere bezieht sich insbesondere auf Fähigkeiten, die den Einzelnen in die Lage versetzen, gesellschaftlichen Anforderungen, die sich aus einer funktionsfähigen Demokratie er-

geben, d. h. vor allem Partizipationsanforderungen auf allen Ebenen, zu genügen.

In der Qualifikationsforschung dominiert bislang die Untersuchung der *beruflichen Qualifikation*. Damit wird der umfassende Begriff der Qualifikation auf das Berufliche, auf die berufliche *Qualifikation der Arbeitskraft* eingeschränkt. Die Qualifikationsentwicklung und ihr Verhältnis zu den sonstigen Rollen und Lebensbereichen außerhalb der Arbeitswelt wird hier weitgehend ausgeklammert, was zunehmend bedenklich wird, wenn man die fortgesetzte Umschichtung zwischen (Lebens-)Arbeits- und Freizeit berücksichtigt.

Der *berufliche Qualifikationsbegriff* hat zwei Dimensionen. Zum einen die *Qualifikationsanforderungen* von Arbeitsplätzen (Arbeitsqualifikation) und das *Qualifikationspotential*, über das ein Individuum und Gruppen als Anbieter von Arbeitsleistungen verfügen (Ausbildungsqualifikation).

*Gegenstandsbereiche* der beruflichen Qualifikationsforschung sind

- (1) die Entstehung und Entwicklung von Qualifikationen in Bildungs- und Sozialisationsprozessen,
- (2) die Abstimmungsprozesse im weitesten Sinne zwischen Arbeits- und Ausbildungsqualifikation,

\* Bei dem Artikel von Laszlo Alex handelt es sich um einen Vortrag, der vor dem Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung gehalten wurde. Zur Veröffentlichung in *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* wurde der Beitrag redaktionell überarbeitet.

- (3) der Einsatz und die Verwertung von Qualifikationen im Arbeits(Produktions-)prozeß einschließlich der Mitgestaltung der Arbeitsplatzbedingungen

Von den 3 Bereichen betreffen der Bereich 1 primär die Berufsbildungsforschung (insbesondere die Teildisziplinen, Lern- und Arbeitspsychologie) und 2 die Arbeitsmarktforschung. Der dritte Aspekt ist für beide Forschungsfelder von gleicher Bedeutung

Der Forschungsstand in allen diesen Bereichen ist nach den Ergebnissen des vom Bundesinstitut für Berufsbildung veranstalteten Colloquiums zur Qualifikationsforschung noch nicht so weit fortgeschritten, um der Bildungspolitik oder der anwendungsbezogenen Forschung, wie sie im Bundesinstitut für Berufsbildung betrieben wird, direkt umsetzbare Handlungsalternativen anzubieten

### Zwischenergebnisse der Forschung

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit kann die Forschung in den einzelnen Bereichen wie folgt stichwortartig charakterisiert werden. Der erste Bereich befaßt sich mit der Entstehung und Entwicklung von Persönlichkeitsmerkmalen (z. B. kognitiver und sprachlicher Stile, Verhaltensweisen) in den einzelnen Lebensphasen und ihrer Abhängigkeit von bestimmten sozialen Institutionen wie Familie, Schule und Arbeitsort. Für die Berufsbildung ist besonders relevant die Phase der Sekundärsozialisation (Ausbildungsphase). In dieser Phase erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen bilden den Rahmen für die nachfolgende Übernahme einer besonderen Berufsrolle und einer spezifischen Berufsidentität.

Der Forschungsstand im Bereich der *Entstehung von Qualifikationen* ist gekennzeichnet von einer Vielzahl voneinander weitgehend isolierten Ansätzen der einzelnen Disziplinen. „So hat sich die Sozialisationsforschung fast ausschließlich mit der Primärsozialisation, die Curriculumforschung mit der Sekundärsozialisation und die Betriebssoziologie mit der Berufssozialisation beschäftigt“ [1]. Eine gegenwärtig noch ungeloste Aufgabe ist, die biographisch und institutionell verschiedenen Ebenen des individuellen Qualifikationserwerbs in ihrer Gesamtheit, d. h. aufeinander bezogen, zu analysieren. Ein wesentlicher Punkt dabei ist, den gegenwärtig unzureichenden Informationsstand hinsichtlich der Bedeutung (des Einflusses) der Lernorte/der Lehrenden für den Qualifikationsprozeß, für den individuellen *Aneignungsprozeß* in der Berufsbildung zu beheben. Die Funktionen der Lernorte und der Unterrichtsformen müssen für die Qualifizierungsprozesse identifiziert werden. Eine weitere wichtige Aufgabe in diesem Komplex ist die Weiterentwicklung von bildungsstrategischen Ansätzen wie z. B. die Konzepte der Schlüsselqualifikation und der recurrent education, die sich auf eine Veränderung der gegenwärtigen Organisations- und Gliederungsprinzipien des Bildungssystems ausrichten.

Der zweite Bereich, der sich mit den Abstimmungsprozessen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage befaßt, umfaßt das Gebiet der beruflichen Flexibilität/forschung. *Berufliche Flexibilität* ist der Oberbegriff für die Vorgänge der Rekrutierungs- und Ersetzungsprozesse auf der Angebots(Arbeitsplatz-)seite und der Nachfrage(Arbeitskraft-)seite. Für die *Arbeitskraftflexibilität* wird der Ausdruck *berufliche Mobilität* verwendet. Darunter versteht man die realisierte und potentielle Möglichkeit, daß eine Arbeitskraft *verschiedenartige Arbeitsplätze* einnehmen kann. Für die *Arbeitsplatzflexibilität* wird der Ausdruck *berufliche Substitution* verwendet. Flexibilität der Arbeitsplätze ist gegeben, wenn an *einem Arbeitsplatz* verschiedenartige Arbeitskräfte beschäftigt werden bzw. beschäftigt werden können.

Zentrale Aufgabe der Flexibilität/forschung ist, die Entstehung und Entwicklung von hinsichtlich der Qualifikationsprofile unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten zu analysieren, die Faktoren, die sich auf die berufliche Mobilität bzw. Substitution auswirken und damit letzten Endes die konkreten Qualifikations(Arbeitskraft-)profile bestimmen, zu identifizieren. Trotz einer Vielzahl von Untersuchungen über die realisierte und potentielle Fle-

xibilität besteht ein erhebliches theoretisches Defizit über die Klärung der Fragen, unter welchen Bedingungen sich Individuen auf bestimmte Arbeitsbereiche als Anbieter von Arbeitsleistungen festlegen und unter welchen Bedingungen sie zu einer Revidierung ihrer Selbstdefinition als Arbeitskraft bereit wären, und auf der anderen Seite, wie sich die betriebliche Strategie, die Reaktion der Beschäftigten bei der Neu- bzw. Umbesetzung von Arbeitsplätzen bei unterschiedlichen institutionellen Bedingungen (Produkt, Marktanteil, Organisation, Region usw.) gestaltet. Diese Fragen berühren die vorgelagerten Prozesse des eigentlichen Arbeitsmarktgeschehens.

Die gegenwärtige Diskussion über die Beziehung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem konzentriert sich auf den dritten Bereich der beruflichen Qualifikationsforschung, auf den Einsatz und die Verwertung von Qualifikationen im Arbeitsleben. Man kann diesen Bereich verkürzt als *Bedarfsforschung* im umfassenden Sinne bezeichnen. Er umfaßt die bildungsökonomischen und sozialwissenschaftlichen, vor allem die industriesoziologischen, Ansätze zur Qualifikationsstrukturentwicklung. Unter *Qualifikationsstruktur* wird die Gesamtheit der Proportionen der sich aus der Arbeitsteilung ergebenden typischen Qualifikationsstufen bzw. des Qualifikationsniveaus verstanden.

### Unterschiedliche Sichtweisen

Der Stand der Forschung ist gekennzeichnet von einer Vielzahl einander widersprechender Untersuchungsergebnisse. Die bunte Palette der Ansichten über die Qualifikationsstrukturentwicklung reicht von der ständigen Höherqualifizierung über die Qualifizierungspolarisierung bis zur Dequalifizierung. Diese gravierenden Unterschiede sind vorwiegend auf die theoretisch-methodischen Ansätze, aber auch auf die meist zu schmale Basis von Informationen zurückzuführen. So wird z. B. in dem bekannten bildungsökonomischen Arbeitskräftebedarfsansatz (manpower requirements approach) [2] eine starre Koppelung von Produktions- und Arbeitskraftstrukturen und ein Gleichgewicht zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen sowie Kontinuität der Beziehungen von bestimmten *formalen Bildungsabschlüssen* und bestimmten *formalen Beschäftigungskategorien* (Berufsklassifikation) unterstellt. Der Arbeitskräftebedarfsansatz postuliert eine fortgesetzte Höherqualifizierung, die auf dem *kontinuierlichen Grundtrend* zur verbesserten Ausbildung der (Erwerbs-)Bevölkerung beruht. Allerdings ist das *Tempo* der Höherqualifizierung durch den generativen Trend der für die Vergangenheit ermittelten Qualifikationsstrukturen bestimmt.

In den *industriesoziologischen* Untersuchungen wird der Arbeitstechnologie, d. h. dem Technisierungsgrad als Maß der technischen Entwicklung der Arbeitsmittel nach dem Grad der Autonomie der Prozeßabläufe (Mechanisierungs- bzw. Automatisierungsgrad) ein entscheidender Stellenwert für die Qualifikationsstrukturentwicklung eingeräumt. Dabei konzentriert sich die bisherige Forschung fast ausschließlich auf den gewerblichen Bereich, und hier auf die *industrielle Arbeit* [3]. Die zentrale These dieser Untersuchungen ist, daß die Unternehmen zur Sicherung der Rentabilität infolge der Konkurrenz auf den Gütermärkten gezwungen sind, komplizierte Arbeitsfunktionen durch produktionstechnische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen aufzulösen. Die technisch-organisatorischen Veränderungen führen zu einer Polarisierung der Anforderungsstruktur mit einer Tendenz zur Abnahme der qualifizierten Tätigen.

Diese These ist nicht neu, sie wurde bereits von Marx propagiert, aber sie ist durch die historische Entwicklung bisher nicht belegt worden.

So zeigt die Entwicklung der Berufsstruktur und darunter derjenigen Berufe, die schwerpunktmäßig Arbeitskräfte *ohne* formelle Berufsausbildung beschäftigen, eine fortgesetzte Abnahme ihres Anteils an Erwerbstätigen insgesamt (Tabelle 1). Auch die Entwicklung des Ausbildungsstandes der Arbeitskräfte läßt deutlich erkennen, daß der Anteil der Un- und Angelernten stark zurückgeht, während die Anteile der hoher- und hochqualifizierten Arbeitskräfte erheblich zunahm (Tabelle 2).

Tabelle 1 Entwicklung ausgewählter Berufsstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland 1950 bis 1976  
— in vH der gesamten Erwerbstätigen —

Beruf	1950	1961	1970	Mikro- zensus 1976
Kunststoffverarbeiter	0,05	0,18	0,31	0,20
Metallerzeuger, Metallbearbeiter	2,96	4,66	4,80	2,50
Chemiearbeiter	0,68	1,05	1,10	0,93
Bauhilfsarbeiter	1,93	1,40	0,96	0,62
Warenprüfer	2,83	1,69	1,61	1,44
Hilfsarbeiter o. n. A.	2,35	1,13	2,45	3,61
Lager-, Transportarbeiter	1,18	2,73	2,19	1,88
Gastebetreuer, hausw. Berufe	3,97	2,88	2,24	2,03
Reinigungsberufe	1,26	2,25	2,47	2,74
Mith. Familienangehörige in der Landwirtschaft	11,81	7,50	3,37	6,38
Pflanzenbauer, Tierzüchter	10,47	6,22	4,61	
Summe (o. Mithilfe Familienangehöriger der Landwirtschaft und Pflanzenbauer usw.)	17,21	17,97	18,13	15,95
Summe	39,49	31,69	26,11	22,33

Quelle: Blum, Frenzel: Quantitative und qualitative Vorausschau auf den Arbeitsmarkt. Tabellenband, Nürnberg 1975. Sonderauswertung, Mikrozensus 1976

Tabelle 2 Qualifikationsstruktur der deutschen Erwerbstätigen von 1960 bis 1976  
— in vH —

Ausbildungsniveau	1960	1965	1970	1976
Un- und Angelernte	42,4	38,1	34,2	29,0
Betriebliche Berufsausbildung	38,4	40,8	43,9	52,2*
Berufsfach-, Fachschule	12,0	12,7	13,4	6,7
Ingenieurschule, Fachhochschule	1,3	1,5	1,6	2,3
Hochschule	3,1	4,1	4,2	5,1
ohne Zuordnung	2,8	2,8	2,7	4,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Für 1960 und 1965 Rückrechnung auf der Basis der Volks- und Berufszählung 1970, vgl. Weißhuhn: Bildungsexpansion, Arbeitsmarkt und Wandel der Arbeitsplatzstrukturen, 1977. Für 1970 Sonderauswertung der Volks- und Berufszählung. Für 1976 Sonderauswertung des Mikrozensus 1976

\* darunter auch Personen mit einem der betrieblichen Berufsausbildung gleichwertigen Berufsfachschulabschluß

Wie bei dem Arbeitskräftebedarfsansatz ist auch bei den industriesoziologischen Studien vieles von den Ergebnissen durch die Methode *vorprogrammiert*. Sie beruhen auf der Arbeitsplatzbeobachtung mit Hilfe von Fallstudien, d. h. die Untersuchungen sind Momentaufnahmen und ergeben nur ein Bild des Istzustandes. Die Verknüpfung der Qualifikationsstruktur der einzelnen (hierarchisierten) Mechanisierungsstufen zur Erfassung der Qualifikationsentwicklung unterstellt, daß die *Qualifikationsverteilung* in den einzelnen Mechanisierungsstufen im Zeitverlauf *gleichbleibt*. Gerade dies ist aber unwahrscheinlich. Ferner werden bei den vorliegenden Untersuchungen nur Ausschnitte aus der Gesamtstruktur der Arbeitsplätze ohne Einbeziehung der vor- und nachgelagerten Bereiche/Prozesse betrachtet und damit die ständigen z. T. umwälzenden Verlagerungsprozesse wie z. B. von

Arbeitertätigkeiten zu Angestellten-tätigkeiten nicht berücksichtigt. Immerhin ist die Zahl der erwerbstätigen Angestellten zwischen 1960 und 1977 von 6,16 auf 8,41 Mio. Personen, d. h. um 37 % gestiegen, während die Gesamtzahl der Erwerbstätigen in dem gleichen Zeitraum um 3 % abnahm. Die Erhöhung der Angestelltenquote ist ein Zeichen des allgemeinen Tertiarisierungsprozesses mit entsprechenden — im Vergleich zu Arbeitertätigkeiten keinesfalls a priori niedrigeren — Qualifikationsanforderungen.

Die Einschätzung der Qualifikationsentwicklung ist schließlich — so trivial es klingen mag — abhängig von der Definition der Qualifikationsstufung bzw. der Elementarisierung von Qualifikationen. Wird z. B. die hierarchisch höchste Qualifikationsstufe der industriellen Arbeit ausschließlich mit handwerklichem Geschick, Materialgefühl u. dgl. beschrieben, so bedeutet das Zurückdrängen des Handwerklichen per definitione eine Dequalifizierung.

Es ist eine wesentliche Aufgabe der Qualifikationsforschung, die Qualifikationskomponente umfassender als bisher zu definieren und für empirische Erhebungen zu operationalisieren. Hierher gehört die Intensivierung der — für Außenstehende oft unverständlichen — Diskussion um die Begriffe wie prozeßabhängige und prozeßunabhängige Qualifikationen, wie Disponibilität, Verantwortung, von funktionalen und extrafunktionalen Qualifikationen (wie z. B. Pünktlichkeit, Disziplin) und andere in der Literatur verwendeten Synonyma von arbeitsplatzgebundenen und tätigkeitsunabhängigen, sozialen Qualifikationen. Der unterschiedliche Gebrauch von Qualifikationsmerkmalen ist, wie das BIBB-Colloquium zeigte, ein wesentliches Hemmnis für die Verständigung zwischen den einzelnen Disziplinen über die Qualifikationsanforderungen und ihre Umsetzung in Curricula. Eine weitere wichtige Aufgabe der Qualifikationsforschung ist die Erweiterung der Materialbasis, insbesondere eine umfassendere Beschreibung der Arbeitssituation auf repräsentativer Basis. Dieser Aufgabe widmet sich die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Angriff genommene Erhebung bei Erwerbstätigen. Im Mittelpunkt stehen die Analyse der *Berufssituation* mit einem Bündel von Merkmalen wie Aufgabenbereich, Verrichtungsart, Arbeitsmittel, Arbeitsgegenstand, Stellung im Betrieb, Arbeitsort und die biographisch-institutionelle Erfassung von Kenntnissen, die in der taglichen Arbeit abverlangt werden.

Das Instrument der Arbeitskräftebefragung muß auch in der Zukunft ergänzt werden durch arbeitswissenschaftliche Analysen. Hierbei müssen mit Hilfe von Fallstudien und Technologiestudien die speziellen Aspekte des Arbeitsvollzuges, insbesondere die Auswirkungen neuerer Technologien wie z. B. der Einsatz der Daten- und Textverarbeitungssysteme, auf die Tätigkeiten im Büro- und Verwaltungsbereich untersucht und ihre Relevanz für die berufliche Bildung abgeschätzt werden.

Wie einleitend gesagt wurde, gibt es in der Qualifikationsforschung z. Z. mehr offene Fragen als Antworten. Ein kontinuierlicher Abbau der bestehenden Defizite ist eine wesentliche Aufgabe des Bundesinstitut für Berufsbildung und anderer auf einschlägigem Gebiet arbeitenden wissenschaftlichen Institute. Ein Durchgang der Aufgabenbereiche der einzelnen Hauptabteilungen des Bundesinstitutes zeigt, daß in allen Facheinheiten ein breiter Bedarf an Ergebnissen der Qualifikationsforschung besteht.

#### Anmerkungen

- [1] Bergmann-Krauss, B.: Vom Aushandeln von Qualifikation. In: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrsg.): Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 2, Nürnberg 1978, S. 8.
- [2] So u. a. Riese, H.: Die Entwicklung des Bedarfs an Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1967; Widmaier, H. P.: Bildung und Wirtschaftswachstum, Villingen 1966; Alex, L., Blum, A.: Quantitative und qualitative Vorausschau auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland mit Hilfe eines Strukturmodells 1967, 1969 (Battelle Institut), auch die neuere Studie des Battelle Instituts von 1975 von Blum und Frenzel mit gleichlautendem

Titel wie oben, Alex, L. und Mitarbeiter Angebot und Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften in der Bundesrepublik Deutschland bis 1980, München 1972, Jeschek, W. Projektion der Qualifikationsstruktur des Arbeitskräftebedarfs in den Wirtschaftsbereichen der Bundesrepublik Deutschland bis 1985, DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) Heft 28, Berlin 1973, auch die neuen fachrichtungsspezifischen Untersuchungen im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft über Ingenieure und Naturwissenschaftler (Battelle Institut, 1975) über Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler (Hochschul-Informations-System GmbH, 1975) basieren im wesentlichen auf dem Ableitungszusammenhang des MRA-Ansatzes, ausführliche Darstellung des MRA-Ansatzes bei Kühlewind, G., Tessaring, M. Argumente für und gegen eine beschäftigungsorientierte Bildungspolitik, Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 69, Göttingen 1975

[3] So u. a. Kern, H., Schumann, M. Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland, Bd. 1, RKW-Forschungsprojekt, Frankfurt a. M. 1970, SOFI (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen) Baethge, M. u. a. Produktion und Qualifikation (Vorstudie), Hannover 1974, Mickler, O., Dittrich, E., Neumann, U. Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit, Frankfurt 1976, Baethge, M. u. a. Erfassung des Zusammenhangs zwischen Qualifikation und Arbeitsmarkt. In: Beitr. AB 15, Nürnberg 1977, Mickler, O., Mohr, W., Kadritzke, K. Produktion und Qualifikation, Hauptbericht, Göttingen 1977

Ansgar Weymann

## Berufsbiographien bei nachträglichem Hauptschulabschluß

**Der folgende Bericht stellt Ergebnisse eines Forschungsprojekts vor, das 1977 von einer Arbeitsgruppe am Studiengang Weiterbildung der Universität Bremen durchgeführt worden ist [1]. Es sollte die berufliche Entwicklung von Personen erforscht werden, die den Hauptschulabschluß in einem Kurs der Erwachsenenbildung nachträglich erworben haben.**

Die Kurse zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlußzeugnisses haben ihrer Zwecksetzung nach drei Funktionen:

- Sie sollen ein Qualifikationsdefizit beseitigen, das aus der ersten, gescheiterten Bildungsphase herrührt. Dieses Defizit, so wird unterstellt, ist eine der Ursachen für das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko von un- und angelernten Erwerbstätigen ohne Schulabschluß. Die *permanenten* strukturellen Diskrepanzen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem sollen u. a. auch durch diese Weiterbildungsmaßnahme verringert werden.
- Eingetretene Arbeitslosigkeit bzw. die ständige Bedrohung durch Arbeitslosigkeit belasten nicht allein die berufliche Entwicklung der Betroffenen, sondern wirken sich auch auf ihre soziale und psychische Entwicklung in vielfältiger Weise aus. Verschiedene Formen des *abweichenden Verhaltens* wie Alkoholismus, Depression, Isolierung oder Kriminalität können durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. Die Verbesserung der beruflichen Situation bewirkt also zugleich eine allgemeine Verbesserung der sozialen und psychischen Lebensbedingungen. Erwachsenenbildung ist in diesem Fall als Erwachsenen(re)sozialisation verstehbar.
- Weiterbildung als Qualifizierung für sich verändernde Anforderungen des Arbeitsmarktes und Weiterbildung als (Re-)Sozialisierung von Erwachsenen in sozialpädagogischer Absicht gehört zu einem Funktionsbereich des vierten Bildungssektors, den man *sozialpolitisch* nennen könnte. Diese staatlich oder subsidiär organisierte Form sozialpolitisch eingesetzter und sich verstehender Weiterbildung gewinnt seit Jahren an Bedeutung neben den traditionellen Formen kultureller und politischer Erwachsenenbildung.

### Methodisches Vorgehen

Es stellt sich nun die Frage, ob die untersuchten Kurse den gewünschten qualifizierenden und sozialisierenden Effekt auf die weitere berufliche Entwicklung tatsächlich ausgeübt haben. Um die berufliche Biographie der Absolventen untersuchen zu können, wäre es eigentlich notwendig gewesen, sie auf ihrem Lebensweg über Jahre hin regelmäßig zu begleiten. Diese Art biographischer Forschung als Längsschnitt oder Panel ist jedoch so zeit- und kostenaufwendig, daß die Arbeitsgruppe sich zu einem

anderen Verfahren genötigt sah. Es wurden im Sommer 1977 Absolventen der Jahrgänge 1970 und 1974 rückblickend nach ihrem beruflichen Lebenslauf befragt. Diese beiden Jahrgänge wurden deshalb ausgewählt, weil die erste Gruppe in eine konjunkturell günstige Arbeitsmarktlage hinein entlassen wurde, während die zweite Gruppe bereits mit hohen Arbeitslosigkeitsquoten auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen hatte. Die Frage war: Unterscheidet sich die berufliche Entwicklung beider Gruppen trotz der gleichen Qualifizierung durch Weiterbildung?

Die Befragung der Absolventen von 1970 und 1974 wurde auf drei Bezirke begrenzt, die sehr unterschiedliche regionale Arbeitsmarktverhältnisse haben: Friesland/Emsland, Stadt Oldenburg, Stadt Bremen. Hinter dieser Auswahl stand die Frage: Wie wirkt sich die regionale Arbeitsmarktlage aus?

Insgesamt gab es in den drei Bezirken in beiden Jahren 294 Absolventen, von denen 206 in mehrstündigen Gesprächen interviewt wurden. Neun Personen verweigerten ein Gespräch, 16 hielten Absprachen mehrfach nicht ein, und von 63 Personen waren trotz großer Bemühungen von Institutionen der Erwachsenenbildung und von Einwohnermeldeämtern die Adressen nicht mehr auffindbar zu machen.

Die Interviewer wurden durch ein Schreiben jener Institution angekündigt, an der der Kurs absolviert worden war. Sie eröffneten das Gespräch mit der Frage, ob sich der Gesprächspartner noch erinnern könne, weshalb er damals den Hauptschulabschluß habe nachmachen wollen. Von diesem Punkt an versucht der Interviewer, den Gesprächspartner als Erzählenden seine eigene Argumentation entwickeln zu lassen. Er folgt seinem Gedankengang teilnehmend und ermunternd, ohne die biographische Selbstdarstellung durch ein rigides Fragebogenschema zu zerstören. Erst nachdem der Erzählende von sich aus eine Art berufsbiographischen Bericht beendet hat, wurde er jeweils gefragt, ob er bereit sei, auch noch einen strukturierten Fragebogen auszufüllen.

Der Interviewer protokollierte das Gespräch im nachhinein aus dem Gedächtnis in paraphrasierender Weise. Außerdem hielt er die vom Erzählenden angesprochenen Punkte auf einem Codierschema fest, indem er sie dort ankreuzte. Als Ergebnis dieses methodischen Vorgehens lagen also zwei Datensätze vor:

(a) Protokollierungen eines offenen Interviews und (b) Daten aus den Fragebogen.

### Untersuchungsergebnisse

Die Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung [2] lassen sich so zusammenfassen: Die positive Verwertung des Abschlußzeugnisses konnte für die berufliche Ausbildung, für zusätzliche schulische Bildung, für berufliche Weiterbildung, für die Verbesserung