

Harney, Klaus; Weischet, Markus; Geselbracht, Sabine

## Der Beruf als Input der Weiterbildung

Harney, Klaus [Hrsg.]; Tenorth, Heinz-Elmar [Hrsg.]: *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten*. Weinheim u.a. : Beltz 1999, S. 273-288. - (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 40)



Quellenangabe/ Reference:

Harney, Klaus; Weischet, Markus; Geselbracht, Sabine: Der Beruf als Input der Weiterbildung - In: Harney, Klaus [Hrsg.]; Tenorth, Heinz-Elmar [Hrsg.]: *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten*. Weinheim u.a. : Beltz 1999, S. 273-288 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-85215 - DOI: 10.25656/01:8521

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-85215>

<https://doi.org/10.25656/01:8521>

in Kooperation mit / in cooperation with:

# BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

**peDOCS**

DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung

E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)

Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Digitalisiert

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

# Zeitschrift für Pädagogik

40. Beiheft

Zeitschrift für Pädagogik

40. Beiheft

# Beruf und Berufsbildung

Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten

Herausgegeben von Klaus Harney und Heinz-Elmar Tenorth

Beltz Verlag · Weinheim und Basel

Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendung, im Magnettonverfahren oder auf ähnlichem Wege bleiben vorbehalten. Fotokopien für den persönlichen oder sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder genutzte Kopie dient gewerblichen Zwecken gem. § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG Wort, Abteilung Wissenschaft, Goethestr. 49, 80336 München, von der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.

© 1999 Beltz Verlag · Weinheim und Basel  
Herstellung: Klaus Kaltenberg  
Satz: Satz- und Reprotechnik GmbH, Hemsbach  
Druck: Druckhaus „Thomas Müntzer“, Bad Langensalza  
Printed in Germany  
ISSN 0514-2717

Bestell-Nr. 41141

# Inhaltsverzeichnis

KLAUS HARNEY / HEINZ-ELMAR TENORTH	
Beruf und Berufsbildung – Zur Einleitung in das Beiheft . . . . .	7
 <i>Form und Diskurs der Berufsbildung</i>	
HERMANN LANGE	
Die Form des Berufs . . . . .	11
CHRISTINE MAYER	
Entstehung und Stellung des Berufs im Berufsbildungssystem . . . . .	35
FLORIAN KREUTZER	
Beruf und Gesellschaftsstruktur. Zur reflexiven Institutionalisierung von Beruflichkeit in der modernen Gesellschaft . . . . .	61
SYLVIA RAHN	
Der Doppelcharakter des Berufs. Beobachtung einer erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Debatte . . . . .	85
 <i>Steuerung und Reproduktion des Berufsbildungssystems</i>	
ROLF DOBISCHAT / KARL DÜSSELDORFF	
Transformation der Berufsbildung in den neuen Bundesländern . . . . .	101
JÖRG STENDER	
Kriterien der individuellen und betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Befunde der Forschung und Konsequenzen für politische Steuerung . . . . .	121
MARTINA WEGGE / HAJO WEBER	
Steuerung in der Berufsbildung – zwischen Regulation und Deregulation .	137
URSULA BACKES-GELLNER	
Zur Notwendigkeit einer öffentlich institutionalisierten Berufsbildung . . .	157
FRIEDEMANN STOOS	
Der Arbeitsmarkt der Berufsbildung. . . . .	171

## *Berufsbildung im internationalen Vergleich*

THOMAS DEISSINGER

Beruflichkeit als Zusammenhang – ein Vergleich mit England . . . . . 189

UTE CLEMENT

Die transnationale Kommunizierbarkeit des Berufs.

Verständigungsprobleme im globalen Dorf . . . . . 209

## *Berufsbildung im Lebenslauf – zwischen Betrieb, Schule und Weiterbildung*

WALTHER MÜLLER-JENTSCH

Berufsbildung – eine Arena industrieller Beziehungen? . . . . . 233

DIETER EULER

Lernortkooperation in der beruflichen Bildung – Stand und Perspektiven

aus Sicht wirtschaftspädagogischer Forschung . . . . . 249

KLAUS HARNEY / MARKUS WEISCHET / SABINE GESELBRACHT

Der Beruf als Input der Weiterbildung . . . . . 273

DIRK KONIETZKA

Beruf und Ausbildung im Generationenvergleich . . . . . 289

# Der Beruf als Input der Weiterbildung

## *1. Das Verhältnis zwischen Berufsbildung und Weiterbildung*

Die Weiterbildung in Deutschland beruht traditionellerweise auf der Definition und Bereichsabgrenzung unterschiedlicher öffentlicher Aufgaben im Rahmen der Arbeitsförderung, der Regulation der Berufsbildung/beruflichen Weiterbildung und der Gewährleistung einer allgemeinen Weiterbildungsinfrastruktur. Die öffentliche wie auch die private Weiterbildung zeichnen sich durch eine starke Bereichsabgrenzung vom Sektor der beruflichen Erstausbildung als auch vom Hochschulsektor aus (DOBISCHAT 1997; HARNEY 1998). Diese Bereichsabgrenzung ist keineswegs selbstverständlich, sondern folgt nationalhistorisch entstandenen Mustern der Institutionalisierung von Bildungsprozessen wie auch der Reproduktion von Arbeitskräften. In einem substantiellen Sinne konkurrieren die ausdifferenzierten Systeme der Aus- und Weiterbildung mit denen in der Lebenspraxis selbst, speziell mit den im Erwerbsleben enthaltenen Erfahrungs- und Lernpotentialen (BAITSCH 1998; PFEIFFER 1998).

Einer der zentralen Schauplätze für den Modernisierungsdiskurs in Deutschland ist auf die gesellschaftliche Bedeutung des Berufs sowie auf die Berufsausbildung im engeren Sinne zentriert. Als modern galt immer wieder die Behauptung, der Beruf sei keine relevante Inputgröße für die Bewältigung von Veränderungen mehr. Er sei zu statisch. Vielmehr werde die Weiterbildung der öffentlichen Berufsausbildung den Rang ablaufen und dadurch zu einer Auszehrung öffentlicher Formen der Berufsbildung beitragen. Wir bezeichnen diese These im folgenden als Substitutionsthese.

Mit der Substitutionsthese ist die Frage nach der Bedeutung öffentlicher Ausbildung für das Erwerbssystem wie auch für den Arbeitsmarkt unmittelbar verbunden. Seit den sechziger Jahren sind die Ausmaße des Berufswechsels, der unterwertigen Beschäftigung von Fachkräften und auch des Ausbildungsabbruchs immer wieder Gegenstand der empirischen Forschung gewesen: Im dualen System ausgebildete Fachkräfte finden zu 30% unterwertige Beschäftigung, die Abbruchquoten der Ausbildung liegen um die 20% (ALEX 1991; TESSARING u.a. 1990). Im Hochschulbereich kommt es vor allem bei Lehramtsanwärtern parallel zu zyklisch schwankenden Einstellungschancen im öffentlichen Dienst zur Aufnahme ausbildungsfremder Erwerbskarrieren. Die Integration von Absolventen geisteswissenschaftlicher Studiengänge in den Arbeitsmarkt ist traditionellerweise nicht an bestimmte Segmente gebunden, sondern streut über ein breites Spektrum von Einsatzfeldern.

Interessant und für die gesellschaftliche Bedeutung der Berufsbildung in Betrieben sowie in Schulen und Hochschulen wichtig ist deshalb die Frage, in welchem Umfang die Beschäftigten Sinnzusammenhänge mit ihrem erlernten Beruf in Schule, Hochschule oder Ausbildung derzeit noch verbinden und inwieweit diesen Sinnzusammenhängen noch Bedeutung für die Weiterbildungsbeteiligung im Verlauf des Erwerbslebens zukommt. Angesichts der Veränderungsdynamik in Betrieben und der verbreiteten unscharfen Einmündungsprozesse in den Arbeitsmarkt, könnte man vermuten, daß dies nur begrenzt der Fall ist, und es Aufgabe der Weiterbildung ist, Diskontinuitäten zwischen erlerntem Beruf und ausgeübter Tätigkeit zu bearbeiten (BAETHGE/SCHIERSMANN 1998).

Anhand der Frage, „*Entspricht die Tätigkeit ihrem erlernten Beruf?*“, haben wir überprüft, in welchem Ausmaß der erlernte Beruf in der von Ausbildungs-, Studien- und Vorruhestandszeiten weitgehend verschonten Lebensphase zwischen 30 und 55 Jahren noch zur Rahmung der eigenen Erwerbsarbeit herangezogen wird und in welchem Ausmaß eine solche Rahmung die Weiterbildungsbeteiligung steuert. Dabei ermitteln wir die Bedeutung der Kongruenzvariablen für verschiedene Beschäftigtengruppen und vergleichen ihren Einfluß mit dem Einfluß der wichtigsten, aus der Weiterbildungsforschung schon als wirksam für die Weiterbildungsbeteiligung nachgewiesenen Variablen Einkommen, Geschlecht, Stellung im Beruf und Betriebsgröße (BECKER/ZIMMERMANN 1995; BÜCHEL/WEISSHUHN 1995; 1997; FRIEBEL 1997).

Daß wir uns auf Selbstbeschreibungen stützen, ist kein Nachteil: Denn diese sind es, die im Gegensatz zu außerpersönlich angesiedelten – z.B. regional objektivierten – Faktoren die Weiterbildungsbeteiligung am stärksten steuern (BEHRINGER 1997, S. 288). Entscheidend ist jedoch, daß die Bedeutung der auf Selbstbeschreibung gestützten Kongruenz von erlerntem Beruf und Tätigkeit bislang für die Weiterbildung nicht untersucht wurde (SZGDLIK 1996). Die Weiterbildungsforschung hat die Bedeutung der beruflichen Ausbildung in Berufsbildung und Hochschule für die Weiterbildungsbeteiligung deutlich herausgearbeitet. Sie hat ferner festgestellt, daß die Bedeutung dieses Inputs für die wiederkehrende Weiterbildungsbeteiligung im Berufsleben zugunsten arbeitsplatzspezifischer Einflüsse abnimmt (PANNENBERG 1998, S. 268). Sie hat aber nicht untersucht, inwieweit die berufliche Kongruenz, die die Beschäftigten vor dem Hintergrund ihres *erlernten Berufs* ihrer Tätigkeit *zurechnen*, mit der Weiterbildungsbeteiligung zusammenhängt.

## 2. Datenbasis

Auf die von BEHRINGER (1997) genutzten Schwerpunktbefragungen zur beruflichen Weiterbildung im Sozioökonomischen Panel (SOEP) (1989 und 1993) haben wir aus Gründen der Aktualität nicht zurückgegriffen. Die von uns errechneten Weiterbildungsquoten entsprechen aber den Ergebnissen von BEHRINGER, die für die Erwerbspersonen zwischen 20 und 65 Jahren eine Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von 21% errechnet hat. Die Betrachtung erfolgt an den Daten des SOEP, einem auf haushalts- und personenbezogenen Individualdaten beruhenden bevölkerungsrepräsentativen Datensatz, der seit

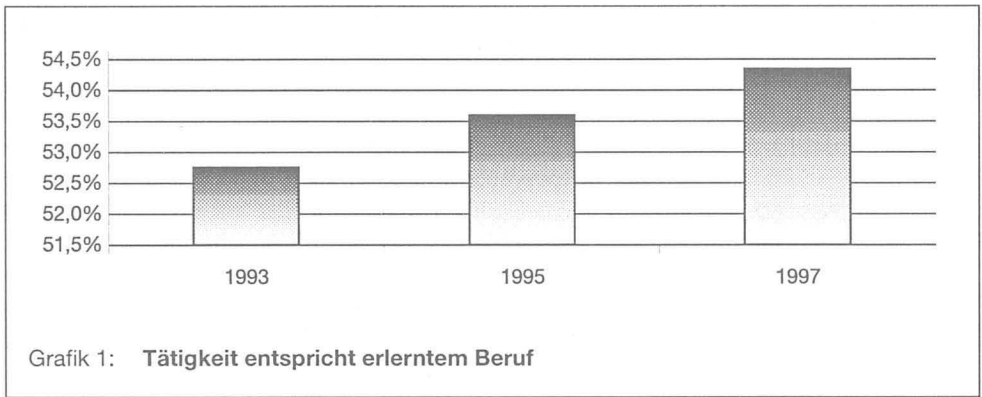


1985 erhoben wird und mittlerweile zu den wichtigsten Quellen der Sozialstrukturforschung gehört (GEISSLER 1996). Das SOEP wurde 1983 als Teilprojekt des Sonderforschungsbereichs 3 „Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik“ entwickelt und seit 1990 als eigenständiges DFG-Projekt weitergeführt. Es ist eine repräsentative Längsschnittuntersuchung in Deutschland, die seit 1984 bei denselben privaten Haushalten, Personen und Familien durchgeführt wird. Sie gibt Aufschluß über die soziale Situation der Haushalte bzw. Einzelpersonen. 1990 wurde die Befragung auf die östlichen Bundesländer ausgedehnt. Die Welle 1997 umfaßt 13283 Datensätze. Themenschwerpunkte der Untersuchung sind u.a. die *Beteiligung am Erwerbsleben*, die *berufliche Mobilität* oder die *Weiterbildung und Qualifikation* der Befragten. Im Rahmen des SOEP wird nach der gegenwärtig aufgewandten Zeit gefragt, die auf „Aus- und Weiterbildung, Lernen (auch Schule, Studium)“ in der Woche entfällt. Wichtig ist auch, daß die Frage, „*Wie sieht ihr gegenwärtiger normaler Alltag aus?*“, in die Reformpädagogik eingeordnet und dabei neben der Zeit für Aus- und Weiterbildung/Lernen auch nach der aufgewandten Zeit für die Berufstätigkeit gefragt wird. Die Beteiligung an der Weiterbildung *steigt* mit dem Anteil der Arbeitszeit am wöchentlichen Zeitbudget (0.085).<sup>1</sup>

Die gestellte Frage nach der „Aus- und Weiterbildung“ ist dem Berichtssystem Weiterbildung zufolge als ungestützte Frage zu bewerten, die nicht durch die Spezifizierung von Weiterbildungsangeboten untermauert und den Erfahrungen der Weiterbildungsforschung nach von den Befragten meistens mit beruflicher Weiterbildung verbunden wird (BMBF 1996, S. 13). Für unsere Fragestellung ist das nicht nur deshalb unproblematisch, weil unsere Quoten denen des Berichtssystems zur beruflichen Weiterbildungsteilnahme weitgehend entsprechen, sondern auch, weil es uns auf das ankommt, was die Befragten sich selbst bzw. ihrem Alltag als Weiterbildungszeit zurechnen. Insofern geht es darum herauszuarbeiten, in welchem Ausmaß selbstzugerechnete Weiterbildungsaktivität z.B. mit beruflichem Inkongruenzbewußtsein kovariiert. Unsere Daten entsprechen denjenigen des vom Statistischen Bundesamt erhobenen Mikrozensus, der für Erwerbspersonen zwischen 35 und 50 Jahren eine Weiterbildungsbeteiligung von 19% angibt (a.a.O., S. 117). Das Berichtssystem Weiterbildung und der Mikrozensus kommen zu den gleichen relativen Werten für die differentielle Beteiligung.

Um Studium, Schule und Ausbildung weitgehend auszuschließen, beschränken sich die Auswertungen, die wir vorgenommen haben, auf die zwischen 30 und 55 Jahre alten Erwerbspersonen. Die Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppe liegt bei 18,5%, aufgeschlüsselt nach Männern (=100) und Frauen (=100) bei 21,3% bzw. 15,8%. Entgegen der verbreiteten Rhetorik der Weiterbildung hat die Weiterbildungsteilnahme der Erwerbsbevölkerung dieser Altersgruppe in den neunziger Jahren nicht zugenommen.

1 Basis sind die hier zugrundegelegten 30- bis 55jährigen.



### 3. Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit

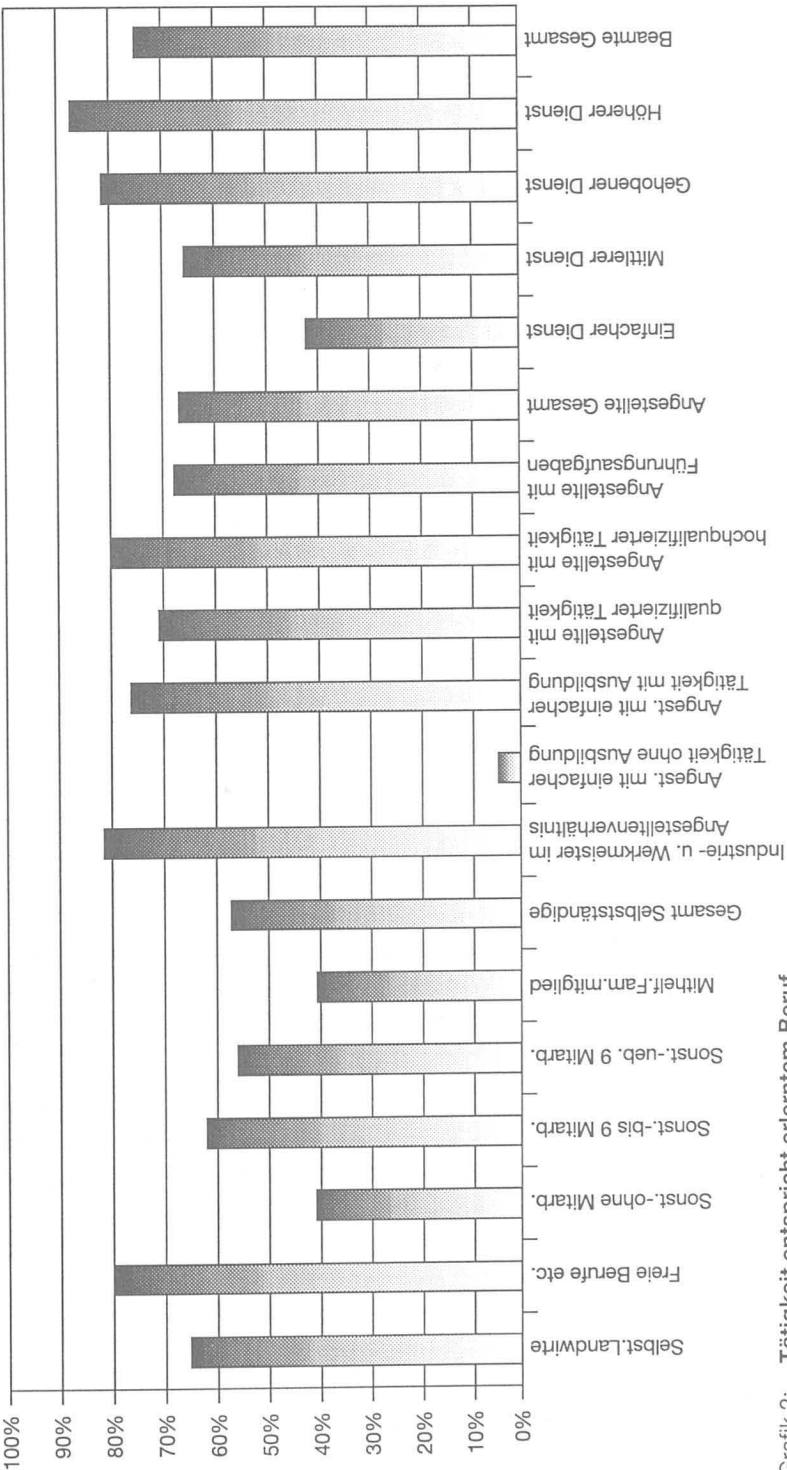
#### 3.1 Beruf und Weiterbildung

Global betrachtet, baut das Schul-, Hochschul- und Berufsbildungssystem nach wie vor Ausbildungsleistungen auf, die die Hälfte der Beschäftigten im Sinnzusammenhang ihrer Arbeit sehen. 54,5% der 30 bis 55 Jahre alten und in Betrieben Beschäftigten geben an, daß ihre berufliche Tätigkeit ihrem erlernten Beruf entspricht. Eine rückläufige Entwicklung dieses Anteils in den neunziger Jahren ist nicht erkennbar (Grafik 1).

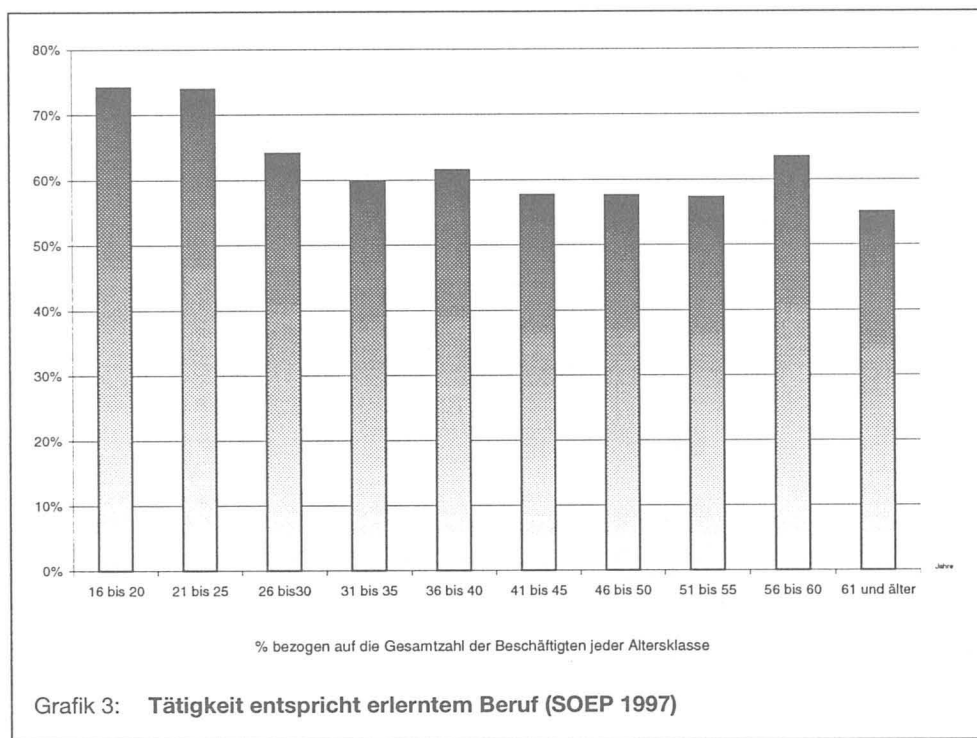
Das Kongruenzbewußtsein steigt mit der Qualifikation: Gelernte Arbeiter sagen zu über 70%, ihre Tätigkeit entspreche ihrem erlernten Beruf. Diese Angabe entspricht vergleichbaren, aus der Berufsbildungsforschung bekannten Größenordnungen (BRANDES/BROSI/MENK 1986). Generell ist beobachtbar, daß das Kongruenzbewußtsein mit der Beruflichkeit der eigenen Stellung einhergeht (siehe hierzu die Grafik 2).

Solche Angaben sind natürlich nicht von vornherein als Ausdruck einer sozusagen materiellen Kongruenz zwischen Ausbildungs- und Arbeitsanforderungen zu interpretieren. Das kann man schon deshalb nicht annehmen, weil auch mit fortschreitendem Alter die Beschäftigten die Kongruenz zwischen Berufsausbildung und Tätigkeit überwiegend bejahen (siehe Grafik 3).

Vielmehr wird man unterstellen können, daß die Frage, „*Entspricht diese Tätigkeit ihrem erlernten Beruf?*“, im Sinne einer generalisierten Einschätzung beantwortet wird, in die sowohl die formale Seite der Rekrutierungspraxis von Betrieben, die soziale Stellung als auch die Wahrnehmung und Deutung von Arbeitsanforderungen im Sinne ihrer Zurechnung zu Berufen eingehen. Der Beruf läßt sich deshalb als Metapher zur Kennzeichnung des institutionellen Orts interpretieren, von dem aus Veränderungen wahrgenommen und abgearbeitet sowie Perspektiven, z.B. im Hinblick auf die Weiterbildung, entwickelt werden, worauf NOLL (1987) schon in einer früheren Analyse hingewiesen hat. Wenn die These zutrifft, dann ist erwartbar, daß die Weiterbildung nicht in einem kompensatorischen, sondern in einem kontinuierlichen und unterstützenden Sinne an die Beruflichkeit der Erwerbsbevölkerung anschließt. Es ist dann



Grafik 2: Tätigkeit entspricht erlerntem Beruf

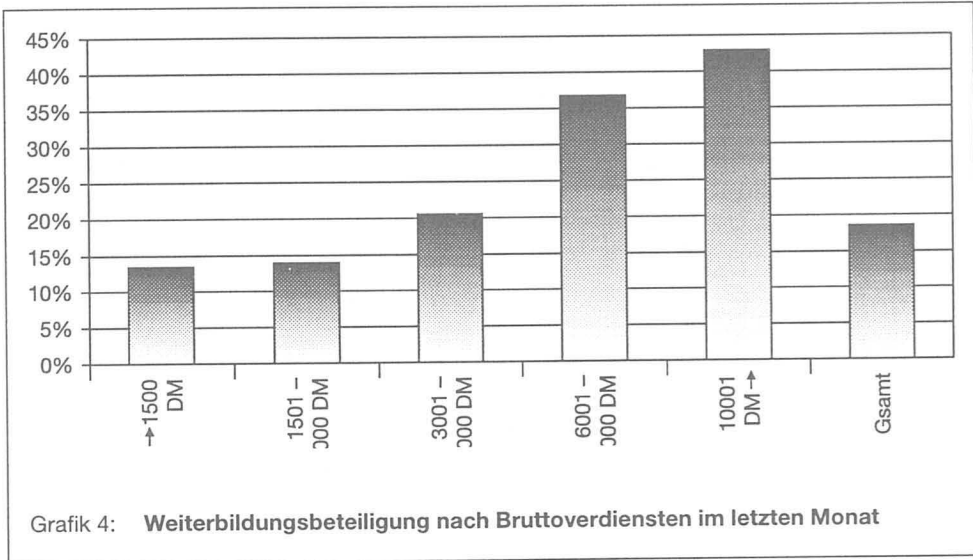


nicht so, daß die Form der Weiterbildung die Berufsform ablöst, sondern es ist im Gegenteil so, daß die Weiterbildung die Elastizität der einmal erworbenen beruflichen Selbstverortung für die Abarbeitung von Veränderungen unterstützt.

Die von den Beschäftigten hergestellte Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit entspricht den Ergebnissen, die KONIETZKA/LEMPERT (1998) auf der Grundlage einer Sekundäranalyse von Längsschnittdaten herausstellen. Danach ist die Bedeutung des erlernten Berufs sowohl für die langfristige Ausübung einer Tätigkeit im beruflich definierten Rahmen wie auch für die Reproduktion des einmal erworbenen Status gegeben. Beruflicher Wechsel erhöht die Karrierechancen nicht, sondern verschlechtert sie (ebd., S. 285). Die Analysen von STENDER (1997) verweisen in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung der Berufsausbildung und ihrer Qualität für die Weiterbildungsbeteiligung.

### 3.2 Weiterbildung im Karriereraum der Angestellten/Arbeiter

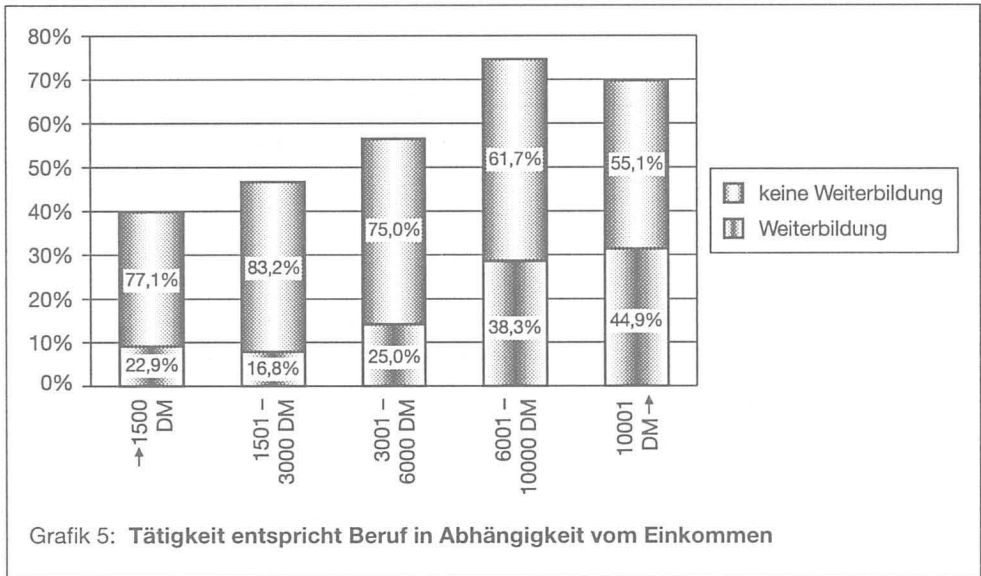
Mit dem Aufstieg im jeweiligen beruflichen Karriereraum der Arbeiter und Angestellten wächst auch die Weiterbildungsbeteiligung. Die in der Weiterbildungsempirie immer wieder festgestellte Statusbezogenheit der Weiterbildungsbeteiligung (RODEHUTH 1999) wird durch unsere Auswertung bestätigt. Der Arbeiterstatus ist mit der Weiterbildungsbeteiligung erwartbarerweise ne-



gativ korreliert (ebd., S. 185). Ohne Berücksichtigung der Weiterbildungsbeteiligung von Männern steigt der negative Zusammenhang an (ebd., S. 213). Gleiches gilt für das Einkommen: Mit steigendem Einkommen nimmt die Beteiligungswahrscheinlichkeit deutlich zu. Hochqualifizierte und hochverdienende Beschäftigte beziehen sich auf gesellschaftliche und arbeitsbezogene Veränderungen am ehesten dadurch, daß sie sich weiterbilden. Überdurchschnittlich wird die Weiterbildungsbeteiligung erst in den Einkommensbereichen oberhalb der Facharbeiter- und Sachbearbeiterebene.

Tab. 1: Weiterbildungsbeteiligung im Karriereraum der Arbeiter			
Stellung	M = 100	W = 100	Ges.=100
Ungelernte Arbeiter	8,1%	1,9%	3,9%
Angelernte Arbeiter	5,5%	3,3%	4,6%
Gelernte und Facharbeiter	8,6%	7,0%	8,4%
Vorarbeiter etc.	14,5%		14,2%
Meister, Polier	19,7%		18,8%

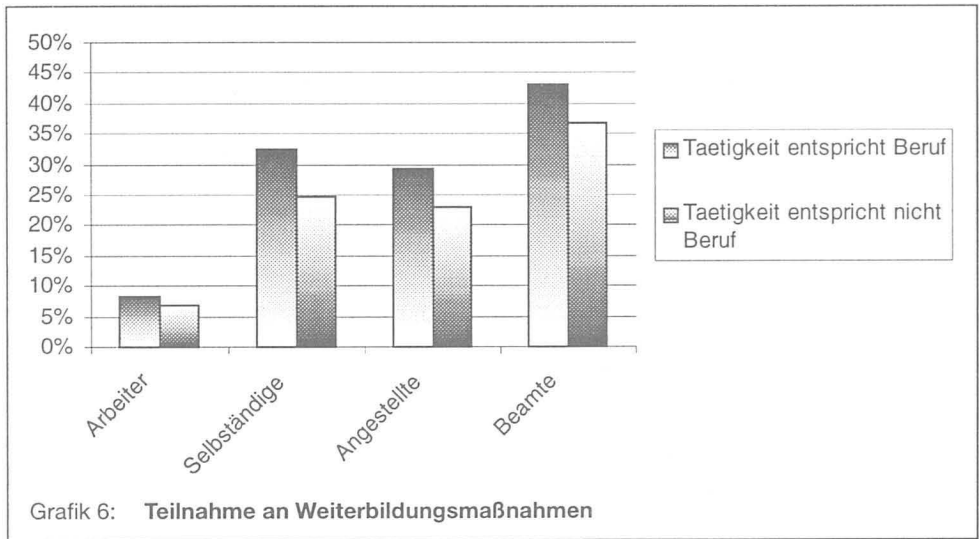
Tab. 2: Weiterbildungsbeteiligung im Karriereraum der Angestellten			
Stellung	M = 100	W = 100	Ges. =100
Industrie- und Werkmeister	26,1%	25,0%	26,0%
Ohne Ausbildungsabschluß	14,0%	2,9%	5,4%
Mit Ausbildungsabschluß	23,5%	14,2%	15,8%
Qualifizierte Tätigkeit	24,4%	23,1%	23,5%
Hochqualifizierte Tätigkeit	43,5%	45,2%	44,0%
Führungsaufgaben	30,2%	38,5%	31,8%



Diese Zusammenhänge werden in der Berufsbildungs- wie auch in der Weiterbildungsforschung der Reproduktion sozialer Ungleichheit zugeordnet (= Reproduktion des gesellschaftlichen Sozialkapitals). Gleichzeitig gibt es in beiden Forschungszusammenhängen einen Diskurs über die Erosion des Berufs und seine schwindende Bedeutung für die Bewältigung des Erwerbslebens (= Reproduktion des gesellschaftlichen Humankapitals). Das Sozialkapitalargument führt im Ergebnis zu Stabilitätsbehauptungen, das Humankapitalargument betont dagegen die Dynamik von Anpassungsprozessen.

Die Verbindung beider Logiken kommt im Unverzichtbarkeitsbewußtsein der Erwerbstätigen zum Tragen. Die Berufsausbildung wird, obgleich sie ja mit betrieblichen Anforderungen nicht deckungsgleich ist, von den meisten Beschäftigten auch als ein institutionelles Erfordernis zur Ausübung ihrer Tätigkeit beschrieben. Auf die Frage, „*Welche Art von Berufsausbildung ist für die Tätigkeit, die sie ausüben, in der Regel erforderlich?*“, antwortet nur ein geringer Anteil (15,1% mit Berufsausbildung, 6,9% mit Hochschulstudium) von beruflich ausgebildeten Beschäftigten, daß dies auch durch längere Einarbeitung oder durch den Besuch von Lehrgängen, Kursen etc. möglich sei. D.h.: Bei den beruflich ausgebildeten Beschäftigten, die qualifizierte Arbeit ausführen, entsteht eine Art *Unverzichtbarkeitsbewußtsein* im Hinblick auf die Notwendigkeit der eigenen Berufsausbildung. Das Unverzichtbarkeits- deutet genauso wie das Kongruenzbewußtsein darauf hin, daß die Bewältigung von qualifikatorischen Anforderungen (Humankapitallogik) die institutionellen und sozialen Rahmungen der Arbeitskräftereproduktion nicht außer Kraft setzt, sondern diese *mitreproduziert*.

Die Bewältigung von Veränderungen, für die die Weiterbildungsbeteiligung ja ein Indikator ist, erfolgt nicht gegenläufig zu, sondern im Einklang mit der Stabilität der institutionellen Herkunft der Erwerbstätigen. Werden Beruf und Tätigkeit für kongruent gehalten, dann fällt die Beteiligung an der Weiterbil-



derung höher aus, als es der Fall ist, wenn die Erwerbstätigen vom Gegenteil überzeugt sind. Kongruenzbewußtsein und Weiterbildung sind signifikant korreliert ( $0.132$ ).<sup>2</sup> Bei Angestellten, Beamten und Selbständigen ist dieser „Kongruenzeffekt“ stärker vorhanden als bei Arbeitern (Grafik 6), hat also einen erkennbar hierarchischen Bias.

Diesen hierarchischen Bias gibt es bei der Einkommensverteilung auch, aber er ist dort genau gegenläufig: Das Kongruenzbewußtsein geht mit der Vergrößerung der Weiterbildungsbeteiligung in den unteren und mittleren Einkommensklassen einher, dagegen wirkt es sich in den oberen Einkommensbereichen nicht mehr aus<sup>3</sup>: Im unteren Einkommensbereich dürften dagegen lebenspraktische Fragen der Lebenslagenverbesserung, der Diskrepanz zwischen der eigenen Qualifikation und der durchschnittlich erwartbaren gesellschaftlichen Anerkennung in Form von Einkommen, Status etc. die Beteiligung auslösen.

#### 4. Modellbildung der Weiterbildungsbeteiligung

##### 4.1 Verfahren der Modellbildung

Im folgenden entwickeln wir ein Modell (Logit-Modellbildung), das wir zur Aufklärung der Weiterbildungsbeteiligung heranziehen. Der Begriff des Modells setzt die Absicht voraus, die Weiterbildungsbeteiligung mit Variablen, wie

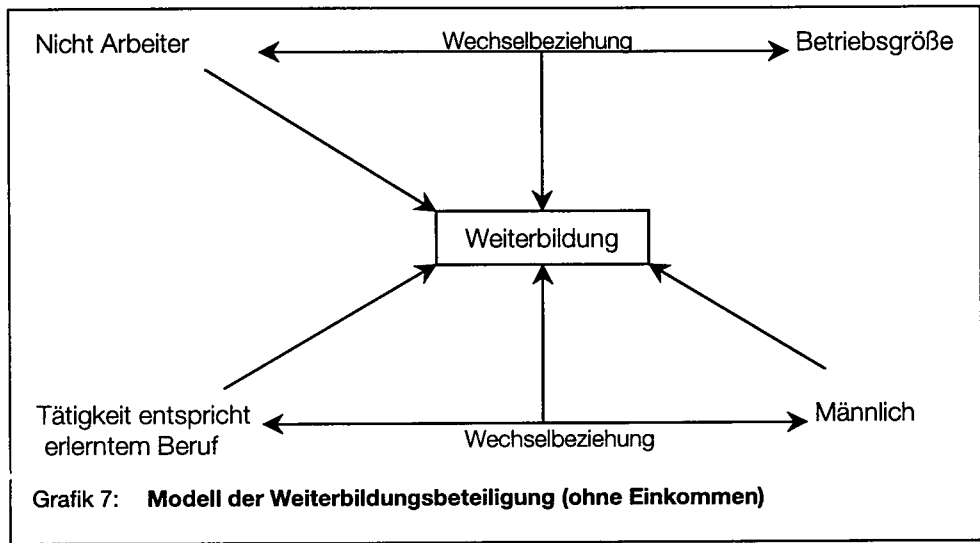
2 Für die auf die Bedeutung des Berufs für die Rahmung von erwerbsbezogenen Veränderungen im Lebenslauf setzende Interpretation spricht auch, daß bei einem Stellenwechsel 57,4% der davon Betroffenen antworten, sie könnten ihre beruflichen Kenntnisse in höherem bzw. gleichem Ausmaß verwenden.

3 Die Interaktionen sind nicht stark genug, um in die Ergebnisse der unten vorgenommenen Logit-Analyse einzugehen.

Stellung im Beruf, Kongruenzbewußtsein, Einkommen usw., in Zusammenhang zu bringen oder sie mit Hilfe dieser Variablen zu erklären. Das Verfahren der Logit-Modellbildung vergleicht die empirisch angetroffene Weiterbildungsbeteiligung mit den erwarteten Häufigkeiten, z.B. mit den relativen Werten, die man aus der Beteiligung von Arbeitern errechnen kann. Je nachdem, wie stark die so errechenbare erwartete Häufigkeit vom Durchschnittswert aller Beschäftigten abweicht, kommt der Stellung im Beruf Einfluß auf die Weiterbildungsbeteiligung zu. Da Arbeiter eine stark unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, ist ein solcher Einfluß bekanntermaßen gegeben. Wenn er als solcher im errechneten Modell ausgewiesen wird, kommt ihm unabhängige Bedeutung zu, d.h.: der Einfluß, den die als Arbeiter/Nichtarbeiter codierte Stellung im Beruf auf die Weiterbildungsbeteiligung hat, ist dann in allen Variablen und Variablenverbindungen, die das Modell bietet, enthalten. Man kann nun die Arbeiter- bzw. Nichtarbeiterschaft wiederum unterteilen (nach Geschlecht, Betriebsgröße, Einkommen usw.) und dadurch immer weitere Zellen bilden, die aus der Kombination der einbezogenen Variablen hervorgehen. In diesen Zellen kann es dann wiederum zu über- oder unterdurchschnittlichen Beteiligungen (z.B. weibliche Arbeiter gegenüber Arbeitern, oder weibliche Arbeiter in Großbetrieben gegenüber weiblichen Arbeitern, oder weibliche Arbeiter in Großbetrieben, deren Tätigkeit nicht mit dem Beruf übereinstimmt, gegenüber weiblichen Arbeitern in Großbetrieben etc.) kommen. Letztlich läßt sich die Gesamtbeteiligung an der Weiterbildung aus solchen Beteiligungszellen, durch die schließlich alles mit allem kombiniert wird, zusammensetzen. In diesem sogenannten saturierten Modell kommen Modell und Empirie zur Deckung.

Das saturierte Modell ist aber nicht das Ziel der Analyse. Denn es enthält in der Regel Informationen, die zur Aufklärung der Weiterbildungsbeteiligung wenig beitragen. Würde man z.B. zu den genannten weiblichen Arbeitern noch das Einkommen hinzugeben, dann würde das Hinzugeben dieser Information keinen nennenswerten *zusätzlichen* Aufschluß über Bedingungen der Weiterbildungsbeteiligung mehr bieten. Insofern geht es darum festzustellen, welche Variablen bzw. welche Interaktionen bei der Berechnung der Weiterbildungsbeteiligung verzichtbar sind, ohne daß eine nennenswerte Abweichung von der empirisch gegebenen Beteiligung dadurch entsteht. Wenn z.B. die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung von weiblichen Arbeitern den Erwartungswert genau spiegeln würde, so wie er aus der *Verbindung* der auf „weiblich“ und „Arbeiter“ entfallenden Beteiligungschancen hervorgeht, würde man zwischen der Kategorie „Arbeiter“ wie auch der Kategorie „weiblich“ keinerlei Interaktion feststellen. Ausbleibende Interaktion bedeutet, daß aus der Verbindung der beiden Kategorien „weiblich“ einerseits und „Arbeiter“ andererseits zu *einer* Kategorie „weibliche Arbeiter“ kein Informationsgewinn entsteht. Ein solcher Gewinn entsteht erst, wenn die tatsächliche Weiterbildungsbeteiligung weiblicher Arbeiter über den Erwartungswert hinausgeht. In diesem Fall stellt die Interaktion zwischen „weiblich“ und „Arbeiter“ eine nicht verzichtbare Information dar. Sie muß dann in das Modell, das die Weiterbildungsbeteiligung erklärt, integriert werden. Für die dreistellige Interaktion „weiblich“, „Arbeiter“, „Großbetriebe“ gilt genau das gleiche im Verhältnis zur Interaktion „weiblich“, „Arbeiter“ usw. Am Ende steht die Identifikation eines Modells,





das mit möglichst wenig Variablen bzw. Variableninteraktionen auskommt. Wie in allen anderen Verfahren der multivariaten Modellbildung auch, sind die identifizierten Einflußgrößen von Art und Umfang der eingegebenen Variablen abhängig, d.h. sie verändern sich und ihre Beziehung zueinander, sobald das eingegebene Variablen-set verändert oder erweitert wird.

Im folgenden machen wir von dieser Tatsache analytisch Gebrauch. Wir wählen zunächst ein Ausgangsmodell, das sich zusammensetzt aus den Variablen Stellung im Beruf, Kongruenzbewußtsein, Geschlecht und Betriebsgröße. Anschließend nehmen wir das Einkommen als zusätzliche Variable in das Modell auf.

## 4.2 Determinanten der Beteiligung

Im Ausgangsmodell beeinflussen Stellung im Beruf, Kongruenzbewußtsein und Geschlecht die Weiterbildungsbeteiligung unabhängig voneinander.<sup>4</sup> Als Interaktionen werden Betriebsgröße/Stellung im Beruf und Kongruenzbewußtsein/

4 Koeffizienten: 0.23; 0.068; 0.082 (hochsignifikant); Exp (B) 5.47; 1.85; 2.17. Als Kennziffern benutzen wir aus Gründen der Anschaulichkeit die sogenannten R - Koeffizienten, die aus den unstandardisierten Regressionswerten für die einzelnen erklärenden Variablen abgeleitet sind. R ist zwischen -1 und +1 normiert. R-Werte können analog zur partiellen Korrelation interpretiert werden, geben also die individuellen Beiträge der erklärenden Variablen an. Positive Werte bedeuten, daß eine Steigerung der Ausprägung der jeweiligen erklärenden Variable die Wahrscheinlichkeit für das Eintreffen des Zielereignisses (hier: die Weiterbildungsbeteiligung) steigert. Die Werte für Exp (B) geben an, um wieviel sich das Verhältnis der komplementären Wahrscheinlichkeiten (hier: das Verhältnis zwischen Weiterbildungsbeteiligung und -nichtbeteiligung) ändert, wenn der jeweilige Prädiktor (z.B. die Zahl der Arbeiter) um eine Einheit erhöht wird. Auf eine durchgängige Wiedergabe dieser Werte wird im folgenden verzichtet.

Geschlecht zusätzlich bedeutsam.<sup>5</sup> In größeren Betrieben wächst die Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitern (vgl. auch DÜLL/BELLMANN 1999), und die Bedingung der Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit ist für die Beteiligung von Frauen an der Weiterbildung in bestimmten Erwerbssegmenten wichtiger als dies bei den Männern der Fall ist.<sup>6</sup> Dagegen verschlechtert sich die Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen, deren Arbeit nicht mit dem Beruf übereinstimmt, unabhängig davon, ob es sich um Arbeiter handelt oder nicht (s. Grafik 7).<sup>7</sup>

Nimmt man das Einkommen mit in das Modell auf, dann bleiben die Stellung im Beruf (ergänzt um die Interaktion mit dem Einkommen) und auch die Entsprechung zwischen Tätigkeit und Beruf als unabhängige Einflußgrößen erhalten. Dagegen hat das Geschlecht dann keinen unabhängigen Einfluß mehr, sondern gewinnt seinen Einfluß je nach Einkommensklasse<sup>8</sup>, d.h. es verliert sich im oberen Einkommensbereich. Für Frauen gilt der bisherigen Untersuchungslage nach außerdem, daß für sie, wenn sie den Betrieb wechseln, die Bedeutung der Weiterbildung im Hinblick auf Einkommensverbesserungen größer ist als für Männer (SCHÖMANN/BECKER 1998). (Dieser Befund wird allerdings durch unsere Ergebnisse nicht bestätigt.) Auch das Einkommen hat für die Weiterbildungsbeteiligung keine unabhängige Bedeutung, sondern gewinnt Einfluß auf die Weiterbildungsbeteiligung *im Zusammenhang* mit der Stellung im Beruf. So beteiligen sich Arbeiter im Einkommensbereich zwischen 3001 und 6000 DM zu 9,1% an Weiterbildung, bei den Angestellten, Beamten und Selbständigen sind es 30,3%.

In der umgekehrten Richtung besteht zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Einkommen kein Zusammenhang. Beeinflußt wird das Einkommen durch die Betriebsgröße, durch die Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit sowie durch das Geschlecht.<sup>9</sup> Auf die Betriebsgröße trifft ebenfalls zu, daß sie *allein* keinen Einfluß auf die Weiterbildungsbeteiligung hat, was folgende Korrelationen zeigen: Die Beziehung zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsbeteiligung erreicht bei Betrieben (geordnet nach solchen mit weniger und solchen mit mehr als 20 Beschäftigten) eine Korrelation von 0.11. Die Korrelation sinkt auf 0.09, wenn man das Geschlecht, und auf 0.06, wenn man die Stellung im Beruf auspartialisiert.

Eine mit dem Beruf vergleichbare Bedeutung für die Weiterbildungsbeteiligung hat der Betrieb (wenn man ihn von der Betriebsgröße her betrachtet)

- 5 Koeffizienten 0.038; 0.031; (signifikant); Exp (B) 0.82 (Kleinbetriebe); 1.16 (Betriebe über 20). D.h.: Mit dem Angestelltenstatus in Kleinbetrieben ist eine geringere Beteiligungswahrscheinlichkeit verbunden als mit dem in Großbetrieben.
- 6 Dies gilt für die einfachen Angestellten mit Ausbildungsabschluß. Von Weiterbildungsteilnehmern dieser Kategorie erfüllen bei den Frauen 82,4% das Kongruenzkriterium, bei den Männern sind es 27,2%.
- 7 Die Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen, deren Arbeit nicht mit dem Beruf übereinstimmt, liegt bei 15%.
- 8 Selbstgewähltes Modell, da die Anpassung ausreicht und die nächsten Schrittfolgen den Informationswert des Modells wie auch den Einfluß der unabhängigen Variablen nicht nennenswert steigern. Koeff. 0.21 (Stellung im Beruf); 0.056 (Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit); 0.032 (Betriebsgröße/Stellung im Beruf); 0.085 (Geschlecht/Einkommen); 0.13 (Stellung im Beruf/Einkommen).
- 9 Koeff.: Kleinbetriebe 0.163; Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit 0.197; Geschlecht 0.343; Stellung im Beruf/Stellenwechsel 0.172.

nicht. Unterschiede zwischen Betrieben ergeben sich aus vorgelagerten Zusammenhängen, wie z.B. Stellung im Beruf, Geschlecht usw., die Betriebe dann als Bausteine für ihre an Produktions- und Absatzbedingungen orientierte Belegschaftsbildung nutzen, aber sie ergeben sich nicht aus einer *eigenständigen* Bedeutung des Betriebs für die Strukturierung der Teilnahme. Betriebe greifen auf die im Bildungs- und Berufsbildungssystem sich vollziehende berufliche Strukturierung der Beschäftigten gerade auch dann zurück, wenn es darum geht, Mobilitätsprozesse zu verarbeiten. Solche Prozesse vollziehen sich im Rahmen des beruflichen Definitions- und Karrierepfads, was man an Stellenwechslern sehen kann: Stellenwechsler verwerten mehrheitlich ihre beruflichen Kenntnisse. Stellenwechsler, die ihre beruflichen Voraussetzungen gut verwerten können, nehmen zu 23,6% an Weiterbildung teil. Bei denen, die ihre Voraussetzungen weniger gut verwerten, beträgt die Beteiligung 20,2%.

Die Modellberechnung mit Stellung im Beruf, Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit, Verwertung beruflicher Kenntnisse nach einem Stellenwechsel, Betriebsgröße und Geschlecht als jeweils erklärenden Variablen verweist auf die Einzelheiten des Zusammenhangs: Die Berechnung erbringt ein Modell, bestehend aus Stellung im Beruf als unabhängigem Effekt, sowie aus der zwei- bzw. dreistelligen Interaktion Geschlecht/Stellung im Beruf und Betriebsgröße 20 bis unter 200/Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit/Geschlecht.<sup>10</sup> Die in Form von relativen Häufigkeiten sichtbare Differenz zwischen der Weiterbildungsbeteiligung von berufsverwertenden und nichtverwertenden Stellenwechslern taucht im Modell nicht auf. Damit trifft man auch auf der Ebene der Modellbildung die Bedeutung der Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit für die Weiterbildungsbeteiligung wieder an. Sie ist allerdings für Stellenwechsler an das Vorliegen spezifischer Betriebsbedingungen vor allem im mittelbetrieblichen Arbeitsmarktsegment gebunden, in dem die Quote der Ausbildungsbetriebe gering ist und die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte über den Arbeitsmarkt dementsprechend hoch sein muß. Es fällt auf, daß bei diesem auf die Stellenwechsler beschränkten Modell die Kongruenzvariable noch erhalten bleibt, daß aber die stellenwechselbedingte Verwertung oder auch Nicht-Verwertung beruflicher Kenntnisse für die Weiterbildungsbeteiligung keine Rolle spielten. Stellenwechsler sind die Gruppe, an der man die These erhärten kann, daß die Weiterbildungsbeteiligung an die berufliche Ausbildung der Arbeitskräfte strukturell – im Sinne eines Rekrutierungspfads – anschließt. Differenzen zwischen Berufsverwertern und Nichtverwertern schlagen sich jedenfalls *nicht* in entsprechend unterschiedlichen Größenordnungen der Weiterbildungsbeteiligung nieder.

##### 5. Die Selbständigen als Testfall für die Inputbedeutung des Berufs

Ein für die Überprüfung der Inputproblematik informatives Beschäftigungssegment stellen die Selbständigen dar. Auf den ersten Blick sollte man von ih-

10 Koeff.: Stellung im Beruf 0.188; Stellung im Beruf/Geschlecht 0.089; Betriebsgröße 20 – unter 200/Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit/Geschlecht 0.076.

nen nämlich überdurchschnittliche Weiterbildungsanstrengungen erwarten. Man sollte ferner meinen, daß die Weiterbildungsbeteiligung gerade bei denjenigen Selbständigen intensiv ausfällt, die keine Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit nennen. Insofern sind die Selbständigen eine Art Kontrollgruppe für die Inputrelevanz des Berufs: Selbständige müssen strukturell stärker an der *betrieblichen* Reproduktion ihrer Stellung interessiert sein als abhängig Beschäftigte, die, wie die Betriebssoziologie zeigt, eher ihre *beruflichen* Reproduktionsinteressen in den Vordergrund stellen (HARNEY 1998).

Der Datensatz gestattet die Unterscheidung zwischen Selbständigen, die aufgrund ihrer akademischen Profession selbständig sind (sog. „Freie Berufe“), und solchen, bei denen das nicht der Fall ist. Die Unterscheidung dieser beiden Gruppen ermöglicht die Identifikation unterschiedlicher beruflicher Einflußlinien auf die Weiterbildung. Löst man die Freien Berufe heraus, dann sieht man, daß die Weiterbildungsbeteiligung der Selbständigen vom Segment der Freien Berufe geprägt ist: Freiberufler nehmen zu 57% an Weiterbildung teil, bei den anderen Selbständigen sind es 23,1%. Selbständige, die nicht zu den Freien Berufen zählen, wenden *im Vergleich* wesentlich seltener Zeit für die Weiterbildung auf als die Freiberufler.

Der Inputcharakter des Berufs für die Weiterbildungsbeteiligung der Freiberufler ist nicht überraschend. Wir vernachlässigen ihn deshalb und betrachten die Weiterbildungsbeteiligung der übrigen Selbständigen unter Zugrundelegung eines Logitmodells. Dabei stellt sich heraus, daß auch bei diesen Selbständigen die Kongruenz von Beruf und Tätigkeit bedeutsam ist. Allerdings ist der Einfluß der Kongruenz nicht unabhängig wie bei den unselbständig Beschäftigten, sondern er entsteht durch die Verbindung mit dem Einkommen.<sup>11</sup> Beruflich qualifizierte Selbständige, die in ihrem Beruf selbständig sind, zeigen Weiterbildungsbeteiligung vor allem im mittleren Einkommensbereich. Im oberen Einkommensbereich von über 6000 DM wird der Zusammenhang negativ, was darauf hindeutet, daß die Wirkung der Kongruenz von Beruf und Tätigkeit auf die Weiterbildungsbeteiligung mit der Höhe der Einkünfte von Selbständigen nachläßt. Die Betriebsgröße ist dagegen ohne Bedeutung. Gleiches gilt für das Geschlecht.

Wir ziehen daraus den Schluß, daß beruflich eingerahmte, im Unterschied zu rein betrieblichen Formen der Selbständigkeit den Inputs der Weiterbildungsbeteiligung unter spezifischen Bedingungen angehören, während dies bei abhängig Beschäftigten durchgängig der Fall ist. Denkt man sich den Zusammenhang im Sinne einer von der Beteiligung zur Nicht-Beteiligung absteigenden Linie, dann verläuft diese von der Selbständigkeit in den Freien Berufen zur beruflich eingerahmten Selbständigkeit. Die Ergebnisse lassen sich an die Analyse von BAUSCH (1998) anschließen, der das SOEP ebenfalls im Hinblick auf die Ausbildungsstruktur der Selbständigen ausgewertet hat. BAUSCH zeigt, daß der Abschluß einer Lehre die Chancen für die Ausübung einer Tätigkeit im eigenen Beruf bei Selbständigen deutlich heraufsetzt, so daß sich ein erkennbarer, vom Beruf als Input geprägter Verflechtungszusammenhang ergibt, in den die Weiterbildungsbeteiligung von Selbständigen eingespannt ist.

11 Koeff.: Betriebsgröße 0.08; Kongruenz zwischen Beruf und Tätigkeit/Einkommen 0.147.

## 6. Schlußbemerkung

Die vorstehende Auswertung soll deutlich machen, daß die Weiterbildungsbe teiligung auf der Kontinuität des Berufs im Erwerbsleben aufbaut. Sie wird von denjenigen aktiviert, die ihren Beruf ausüben. PFEIFFER (1998) hat ebenfalls in einer Logit-Analyse früherer Jahrgänge des SOEP nachgewiesen, daß die Weiterbildung wie auch das nicht-formale Lernen im Vergleich zur Berufsausbildung an Bedeutung zugenommen haben. Während die Analyse von PFEIFFER die Frage nach der Aktualisierung von Wissen und Kompetenz stellt, richtet sich unsere Frage auf den strukturellen Inputcharakter des Berufs für die Weiterbildung. Als strukturell bezeichnen wir die Aufrechterhaltung des institutionellen Herkunftsbewußtseins der Erwerbstätigen bei der Ausübung ihrer Arbeit. Wir konnten zeigen, daß die darin begründete Kongruenz neben der Stellung im Beruf die bedeutsamste unter den herangezogenen Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung ist. Bezieht man die Ergebnisse von PFEIFFER (1998) auf unsere Ergebnisse, dann liegt der Schluß nahe, daß in dem Maße wie Weiterbildung und nicht-formales Lernen (im Vergleich zur Berufsausbildung) an Relevanz für die Reproduktion des Wissens gewinnen, die strukturelle Bedeutung des Berufs nicht ab-, sondern eher zunimmt. Der neueren betrieblichen Weiterbildungsforschung würde diese Interpretation entsprechen, weil dort deutlich gemacht wird, daß Betriebe Weiterbildung vor allem aus Gründen der Erzeugung spezifischen Humankapitals betreiben und insofern die Erzeugung allgemeinen Humankapitals, so wie sie sich in der Berufsausbildung vollzieht, voraussetzen (RODEHUTH 1999).

Unter Zugrundelegung *institutioneller Handlungslogiken* und Ortsbeziehungen trifft diese Art der Kontinuität *allerdings nicht* zu, vielmehr gibt es deutliche Zäsuren zwischen der Sinnhaftigkeit der Kontexte, in denen Weiterbildung stattfindet (HARNEY 1998). Aus der *nutzungs- und statusbezogenen* Perspektive der Erwerbstätigen wie auch unter dem Aspekt der Teilnehmerrekrutierung erweist sich die Weiterbildung empirisch jedoch als Form der *Anpassung und Reproduktion der Berufsform* unter den veränderlichen Bedingungen des Erwerbslebens, indem sie nämlich die Berufsform nicht ersetzt, sondern eine an Gelegenheiten und Wahlmöglichkeiten von Individuen und Betrieben orientierte Form der begleitenden Wissenserneuerung anbietet (BÄUMER 1999, S. 229). Diese Funktion der Weiterbildung wird im Zuge der Alterung des Erwerbspersonenpotentials an Bedeutung gewinnen (BOSCH 1996).

## Literatur

- BAETHGE, M./SCHIERSMANN, CH.: Prozeßorientierte Weiterbildung – Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Berlin 1998, S. 15–88.
- BÄUMER, J.: Weiterbildungsmanagement. Eine Analyse deutscher Unternehmen. München/Mering 1999.
- BAITSCH, CH.: Lernen im Prozeß der Arbeit – zum Stand der internationalen Forschung. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Berlin 1998, S. 269–337.

- BAUSCH, TH.: Ausbildung zur unternehmerischen Selbständigkeit: Entwicklungsperspektiven für Absolventen des dualen Systems? In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 27 (1998) 6, S. 9–13.
- BECKER, R./ZIMMERMANN, E.: Statusinkonsistenz im Lebensverlauf. Eine Längsschnittstudie über Statuslagen von Männern und Frauen in den Kohorten 1919–31, 1939–41, 1949–51. In: *Zeitschrift für Soziologie* 24 (1995) 5, S. 358–373.
- BEHRINGER, F.: Regionale Disparitäten in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und Ansatzpunkte ihrer Erklärung. In: R. DOBISCHAT/R. HUSEMANN (Hrsg.): *Berufliche Bildung in der Region. Zur Neubewertung einer bildungspolitischen Gestaltungsdimension*. Bonn 1997, S. 277–294.
- BOSCH, G.: Der Arbeitsmarkt bis zum Jahre 2000. In: P. BRÖCKNER/U. PEKRUHL/D. REHFELD: *Arbeitssteilung ohne Ende? Von den Schwierigkeiten inner- und überbetrieblicher Zusammenarbeit*. München/Mering 1996, S. 271–302.
- BRANDES, H./BROSI, W.H./MENK, A.: Wege in die berufliche Bildung. Befragung von Lehrlingen in fünf Bundesländern. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 19 (1986), S. 287–297.
- BÜCHEL, F./WEISSHUHN, G.: *Bildungswege und Berufseintritt im Wandel. Schulisches und berufliches Bildungsverhalten in Deutschland*. Bielefeld 1995.
- DIES.: *Unter Wert verkauft. Ausbildungsunadäquate Beschäftigung von Frauen in West- und Ostdeutschland*. Bielefeld 1997.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE (BMBF): *Berichtssystem Weiterbildung. VI. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland*. Bonn 1996.
- DOBISCHAT, R.: Weiterbildung im Kontext von Arbeitsmarktpolitik am Beispiel der Reorganisation von beruflicher Weiterbildung im Transformationsprozeß in den neuen Ländern. In: K. DERICHS-KUNSTMANN u.a. (Hrsg.): *Weiterbildung zwischen Grundrecht und Markt. Rahmenbedingungen und Perspektiven*. Opladen 1997, S. 155–174.
- DÜLL, H./BELLMANN, L.: Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstand. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 32 (1999), S. 70–84.
- FRIEBEL, H.: Bildungs- und Weiterbildungskarrieren im Lebenszusammenhang. In: K. DERICHS-KUNSTMANN u.a. (Hrsg.): *Weiterbildung zwischen Grundrecht und Markt. Rahmenbedingungen und Perspektiven*. Opladen 1997, S. 115–135.
- GEISSLER, R.: *Die Sozialstruktur Deutschlands*. 2. Aufl., Opladen 1996.
- HARNEY, K.: *Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung*. Stuttgart 1998.
- HARNEY, K./GESELBRACHT, S./WEISCHET, M.: Die Beziehung zwischen beruflicher, betrieblicher und geschlechtsspezifischer Erwerbssegmentierung als Hintergrund für die Weiterbildungsteilnahme. In: F.J. JELICH/G. SCHNEIDER: *Orientieren und Gestalten in einer Welt der Umbrüche. Beiträge zur politischen und sozialen Bildung von Arbeit und Leben in Nordrhein-Westfalen*. Essen 1999, S. 377–392.
- KONIEZKA, D./LEMPERT, W.: Mythos und Realität der Krise in der beruflichen Bildung. Der Stellenwert der Berufsbildung in den Lebensverläufen verschiedener Geburtskohorten. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 94 (1998) 3, S. 321–339.
- NOLL, H.-H.: Weiterbildung, Beschäftigung und Statusdistribution. In: A. WEYMAN (Hrsg.): *Bildung und Beschäftigung. Grundzüge und Perspektiven des Strukturwandels*. Göttingen 1987, S. 141–172 (Soziale Welt, Sonderband 5).
- PFEIFFER, F.: Eine vergleichende Analyse der Bedeutung von Ausbildung, Fortbildung und nicht formalem Lernen im Arbeitsleben. In: ders./W. POHLMEIER: *Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg*. Baden-Baden 1998, S. 155–195.
- RODEHUT, M.: *Weiterbildung und Personalstrategien*. München/Mering 1999.
- SCHÖMANN, K./BECKER, R.: Selektivität in der beruflichen Weiterbildung und Einkommensverläufe. In: F. PFEIFFER/W. POHLMEIER: *Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg*. Baden-Baden 1998, S. 279–310.
- STENDER, J.: *Berufsverlauf und Weiterbildung junger Fachkräfte*. Bochum 1997.
- SZGDLIK, M.: Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatzanforderungen in der Bundesrepublik Deutschland. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 29 (1996), S. 295–306.
- TESSARING, M. u.a.: *Bildung und Beschäftigung im Wandel*. Nürnberg 1990.

#### *Ansprechpartner:*

Prof. Dr. Klaus Harney, Ruhr-Universität, Institut für Pädagogik, 44780 Bochum