

Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 24

Ernst Hoff, Lothar Lappe, Wolfgang Lempert

**METHODEN ZUR UNTERSUCHUNG DER
SOZIALISATION JUNGER FACHARBEITER**

Teil II

**Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Berlin 1983**



F 83/1884-2+5

Materialien aus der Bildungsforschung

In dieser Reihe veröffentlicht das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Arbeitsmaterialien (Diskussionsgrundlagen und Dokumentation), die nicht den Charakter abgeschlossener Forschungsberichte tragen, aber dem jeweils interessierten Fachpublikum zugänglich gemacht werden sollen.

Bestellungen werden erbeten an die Verwaltung des Instituts, Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33, bei gleichzeitiger Überweisung von DM 48.- (einschließlich 7 % Mehrwertsteuer) auf das Konto Nr. 0910005885 der Sparkasse der Stadt Berlin West. Teil I und Teil II werden nur zusammen abgegeben. Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit der Zustimmung des Instituts gestattet.

INHALT

7. <u>Anhang</u>	1
7.1 <u>Zur Kennzeichnung der Stichprobe</u> (zum Kapitel 2)	1
7.1.1 Ausbildungsordnungen für die wichtigsten Untersuchungsberufe	1
7.1.1.1 Berufsbild und Prüfungsanforderungen für den Lehrberuf Dreher	2
7.1.1.2 Berufsbild und Prüfungsanforderungen für den Lehrberuf Maschinenschlosser	5
7.1.1.3 Berufsbild und Prüfungsanforderungen für den Lehrberuf Werkzeugmacher	9
7.1.2 Statistiken zur Erwerbstätigkeit, Auslese, Ausbildung und beruflichen Karriere von Metallfacharbeitern	13
7.1.2.1 Methodische Einleitung	13
7.1.2.2 Tabellenverzeichnis	17
7.1.2.3 Tabellen	20
7.1.2.4 Kommentare	69
7.2 <u>Erhebungsinstrumente</u> (zu den Kapiteln 3, 5 und 6)	99
7.2.1 Leitfaden für Gespräche mit Personalleitungen und Betriebsräten und Formular zur Personalstruktur des Betriebes	99
7.2.2 Schreiben zur Herstellung des Kontakts mit Befragten	108
7.2.3 Leitfaden für das Interview 1: Arbeit und Freizeit in der Gegenwart	111
7.2.4 Leitfaden und Checkliste für die Arbeitsbeobachtungen	121
7.2.5 Leitfaden für Gespräche mit Vorgesetzten	152
7.2.6 Fragebogen und Leitfaden für das Interview 2: Biographie	163
7.2.7 Kategorienliste, Leitfaden und Kärtchen für das Interview 3: Veränderungen einzelner Aspekte der Arbeit nach der Lehre	178
7.2.8 Kärtchen und Leitfaden für das Interview 4: Kontroll- und Moralbewußtsein	188
7.2.9 Leitfaden für das Interview 5: Betriebs-/Arbeitsplatzwechsel	201
7.2.10 Übersicht über die wichtigsten Datengruppen und die zu ihrer Erhebung vorrangig eingesetzten Verfahren/Instrumente	207
8. <u>Literaturverzeichnis</u>	208

7. Anhang

7.1 Zur Kennzeichnung der Stichprobe
(zum Kapitel 2)

7.1.1 Ausbildungsordnungen für die wichtigsten Untersuchungs-
berufe

7.1.1.1 Berufsbild und Prüfungsanforderungen für den
Lehrberuf Dreher

BERUFSBILD
DREHER

Staatlich anerkannt durch Erlaß des Bundesministers für Wirtschaft — II B 5 — 46 67 10 —
vom 1. 3. 1962

Arbeitsgebiet: Bearbeiten von Maschinen-, Werkzeug- und Apparateteilen aus Stahl, Gußwerkstoffen, Nichteisenmetallen, Preß- und Kunststoffen auf spanenden Werkzeugmaschinen, insbesondere Drehmaschinen verschiedener Bauart

Lehrzeit: 3 Jahre

Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der betrieblichen Ausbildung zu vermitteln sind:

Lesen von Fertigungszeichnungen

Eigenschaften der Werk- und Hilfsstoffe, ihre Verwendungs- und Bearbeitungsmöglichkeiten

Grundlegende Fertigkeiten der Werkstoffbearbeitung

Einfache Arbeiten an Kurzhobel- und Fräsmaschinen

Arbeiten auf der Zug- und Leitspindeldrehmaschine in Stahl, Gußwerkstoffen, Nichteisenmetallen, Preß- und Kunststoffen, auch mit Hartmetallwerkzeugen bis zu höchstmöglichen Genauigkeitsgraden bei entsprechender Oberflächengüte in Spannfuttern verschiedener Ausführungen, zwischen Spitzen, auf der Planscheibe, mit Setzstock und mit Sonderspanneinrichtungen

Messen, Anreißen

Einspannen und Ausrichten von Werkstücken

Einrichten von Drehmaschinen

Werkzeugschleifen

Langdrehen

Plandrehen

Bohren, Zentrierbohren

Reiben

Kegeidrehen

Ein-, Ab- und Ausstechdrehen

Formdrehen

Kordeln und Rändeln

Drehen und Schneiden von ein- und mehrgängigen Innen- und Außengewinden aller üblichen Formen mit Gewindestahl, Gewindebohrer, Schneidisen, Schneidkopf und Strehler

Pflegen und Instandhalten der Maschinen, Werkzeuge, Meßzeuge und sonstiger Arbeitsmittel

Kenntnis der Unfallverhütungsvorschriften; Erste Hilfe

Erwünscht:

Arbeiten auf der Kopf-, Revolver- und Karusselldrehmaschine, Kopierdrehmaschine, Schleifmaschine und am Bohr- und Fräswerk

Läppen und Honen

Drehen mit Diamant- und Keramikwerkzeugen

PRÜFUNGSANFORDERUNGEN

Staatlich anerkannt durch Erlaß des Bundesministers für Wirtschaft — II B 5 — 46 67 10 —
vom 1. 3. 1962

Die Lehrabschlußprüfung wird nach der Prüfungsordnung der zuständigen Industrie- und Handelskammer durchgeführt. Sie gliedert sich in eine Fertigungsprüfung und in eine Kenntnisprüfung. Ihr Inhalt wird durch die im Berufsbild festgelegten und im Berufsbildungsplan näher erläuterten Anforderungen bestimmt.

Die Fertigungsprüfung

Als Prüfungsarbeit hat der Prüfling ein Prüfungsstück herzustellen.

Prüfungsstück (Prüfungszeit etwa 12—14 Stunden)

Als Prüfungsstücke können Maschinen-, Vorrichtungs-, Apparateile oder eigens zum Zwecke der Prüfung entwickelte Werkstücke zur Anwendung kommen.

Als Werkstoffe sollen E- oder NE-Werkstoffe verwendet werden. Teile des Prüfstückes können aus Kunst- oder Preßstoffen bestehen.

Der Prüfling soll u. a. möglichst folgende Arbeiten ausführen:

Arbeiten an der Zug- und Leitspindeldrehmaschine, wie Lang-, Plan- und Kegeldrehen, Zentrierbohren, Bohren und Innendrehen, Außermitteldrehen, Formdrehen, Einstechdrehen, Kordeln oder Rändeln, Drehen von Gewinden.

Im Hinblick auf die Genauigkeit der Ausführung hat der Prüfling unter Berücksichtigung der entsprechenden Oberflächengüte an mehreren Meßstellen des Prüfstückes die Toleranzen der ISA-Qualität 7 einzuhalten. Eventuell vorbereitete bzw. nicht zu bearbeitende Stellen sind besonders zu kennzeichnen.

Die Prüfungsarbeit ist nach Fertigungszeichnung im Einzelfertigungsverfahren fachgerecht auszuführen. Unsachgemäße Nacharbeit ist unzulässig.

Die Kenntnisprüfung

Schriftlicher Teil

Fachkunde (Prüfungszeit etwa 2 Stunden)

Kurzfragen und ein Fachbericht aus den Gebieten

Werkstoffkunde

Eigenschaften und Verwendungsmöglichkeiten der Werk- und Hilfsstoffe

Arbeits-, Werkzeug- und Maschinenkunde, z. B.

Feinmeßzeuge, Passungen, Spannzeuge und -einrichtungen
Arten und Anwendung von Schneidwerkzeugen zum Drehen, Fräsen,
Hobeln, Bohren und Gewindeschneiden
Kühl- und Schmiermittel
Aufbau und Wirkungsweise von spanenden Werkzeugmaschinen, ins-
besondere Drehmaschinen, einfache Kopiereinrichtungen für Drehma-
schinen
Festlegen von Bearbeitungsstufen

Unfallverhütung

Schutzvorrichtungen und sonstige Sicherheitsmaßnahmen

Fachzeichnen (Prüfungszeit etwa 1½ Stunden)

Wahlweise

Zeichnen oder Skizzieren eines Maschinen- oder Geräteteiles
Anfertigen von Ergänzungszeichnungen
Herauszeichnen von Einzelteilen aus Zusammenstellungszeichnungen

Fachrechnen (Prüfungszeit etwa 1½ Stunden)

Dreisatz- und Prozentrechnung, Flächen-, Körper- und Gewichtsberechnun-
gen, Wechslräder-, Schnittgeschwindigkeits- bzw. Drehzahlermittlungen,
Bearbeitungs-(Lauf-)Zeitermittlungen, Kegelbestimmungen, Lohn- und
Kostenberechnungen einfacher Art

Mündlicher Teil (Prüfungszeit laut Prüfungsordnung)

Fachliches Wissen

Ergänzungen zum schriftlichen Teil der Prüfung sowie Fragen, die sich aus
betriebspraktischen Situationen oder aus dem Berichtsheft ergeben

Wirtschafts- und Sozialkunde

Einfache Fragen aus den Gebieten: Wirtschaftskunde, Arbeitsrecht, Sozial-
versicherung, Arbeitsschutz.

7.1.1.2 Berufsbild und Prüfungsanforderungen für den
Lehrberuf Maschinenschlossler

**BERUFSBILD FÜR DEN LEHRBERUF
MASCHINENSCHLOSSER**
(für die betriebliche Ausbildung)

Lehrzeit: 3½ Jahre

Arbeitsgebiet:

Maschinen- und Apparateile vorarbeiten, fertiggearbeiten und für den
Aufbau zusammenpassen
Maschinen und Apparate zusammenbauen, prüfen und in Betrieb setzen
Instandsetzen von Maschinen und Apparaten
Pflegen und Instandhalten der Arbeitsgeräte, Maschinen und Einrichtungen

Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der Lehrzeit zu vermitteln sind:

Notwendige: Kennenlernen der Werk- und Hilfsstoffe, ihrer Eigenschaften, Verwen-
dungs- und Bearbeitungsmöglichkeiten

Messen, Anreißen
Feilen, Schaben, Meißeln, Sägen
Passen
Bohren, Reiben, Senken, Gewindeschneiden
Richten, Biegen
Nieten
Federnwickeln
Schmieden einfacher Werkstücke und Werkzeuge
Weich- und Hartlöten
Einfache Dreh- und Hobelarbeiten
Härten und Schärfen einfacher Werkzeuge
Zusammenbauen
Pflegen und Instandhalten der Arbeitsgeräte, Maschinen und Einrichtungen

Erwünschte: Einfache Fräs- und Schleifarbeiten
Rohre biegen, flanschen und anpassen
Einfache Schweißarbeiten. Schneiden mit dem Schneidbrenner
Warmbehandeln einfacher Werkstücke

PRÜFUNGSANFORDERUNGEN FÜR DEN LEHRBERUF MASCHINENSCHLOSSER

Die Prüfung gliedert sich in eine Fertigungsprüfung und in eine Kenntnisprüfung.

Die Fertigungsprüfung soll erkennen lassen, daß der Prüfling die wichtigsten notwendigen Fertigkeiten seines Berufes infolge wiederholter Übung und ausreichender Unterweisung beherrscht.

In der Kenntnisprüfung sollen die wesentlichsten Kenntnisse, die im Betrieb und in der Berufsschule vermittelt worden sind, nachgewiesen werden.

Die Fertigungsprüfung

1. Art der Prüfungsarbeit

Die Herstellung muß nach einer Werkstattzeichnung im Einzelfertigungsverfahren in der Hauptsache von Hand ohne Zuhilfenahme von Sonderwerkzeugen oder Sondermaschinen erfolgen. Die Prüfungsarbeit soll möglichst frei sein von Teilen und Vorarbeiten, die andere gefertigt haben.

Die Prüfungsarbeit soll ein aus einigen Teilen zusammengebautes Glied einer Maschine oder eines Apparates sein. Sie kann auch aus mehreren Teilen bestehen, die konstruktiv nicht zusammenzuhängen brauchen. Modelle, die eine Maschine oder einen Apparat in verkleinertem Maßstab darstellen, kommen als Prüfungsarbeit nicht in Betracht. Arbeiten, die in das Arbeitsgebiet des Werkzeugmachers gehören, sind zu vermeiden. Die Prüfungsarbeit soll eine selbstgefertigte einfache Maschinenarbeit (Dreh- oder Hobel- oder Fräsarbeit) enthalten.

2. Ausführung der Prüfungsarbeit

Die Bearbeitung hat nach Maßgabe der DIN-Oberflächenzeichen zu erfolgen. Die Prüfungsarbeit muß den Nachweis erbringen, daß der Prüfling in der Lage ist, die Maße, insbesondere die vorgeschriebenen Toleranzen bzw. Passungen einzuhalten. Für die Oberflächenbeschaffenheit müssen genau ebene und winklige Flächen, strichgezogen mit der Feile (nicht geschmirgelt), gefordert werden. Von Verschönerungsarbeiten, die über das in der Zeichnung geforderte Maß hinausgehen, sowie vom Lackieren des Werkstückes ist Abstand zu nehmen. Diese Arbeitsgänge können nach der Prüfung erledigt werden.

Die Bearbeitung durch Härten oder Schleifen darf nur da geschehen, wo sie mit Rücksicht auf die Fertigung unbedingt erforderlich ist.

3. Fertigungszeit

Die Zeit (reine Arbeitszeit) für die Prüfungsarbeit soll möglichst 100 Stunden nicht überschreiten. Das ist bei der Wahl der Prüfungsarbeit zu beachten.

Bei der Bewertung der Prüfungsarbeit ist die Angemessenheit der verbrauchten Zeit zu berücksichtigen.

4. Die zusätzliche Arbeitsprobe

Sofern nach dem Verlauf der Prüfung Zweifel über den Grad der Leistungen des Prüflings entstehen, die auf Grund der vorliegenden Prüfungsarbeit nicht zu klären waren, oder sofern wichtige Fertigkeiten des Berufes an Hand der Prüfungsarbeit nicht überprüft werden konnten, bietet die Vornahme einer sogenannten Arbeitsprobe eine geeignete Ergänzung der Prüfung. Sie soll nicht mehr Zeit als zur Klärung notwendig, keinesfalls aber mehr als einen Tag (8 Arbeitsstunden) in Anspruch nehmen.

Die Kenntnisprüfung

Die Kenntnisprüfung umfaßt eine schriftliche und eine mündliche Prüfung. In der schriftlichen Prüfung sind Aufgaben aus den Gebieten Fachkunde und Fachrechnen zu stellen. Sie soll vier Stunden nicht überschreiten. Die mündliche Prüfung ist nicht nur Ergänzung zu den Ergebnissen der praktischen und schriftlichen Prüfung. Sie soll, wenn sie auch im allgemeinen von der Prüfungsarbeit oder von der schriftlichen Arbeit ausgeht, sich nicht nur hierauf beschränken, sondern dem Prüfenden Gelegenheit geben, den Prüfling beruflich und menschlich kennenzulernen. Zur Prüfung der Kenntnisse ist auch von den Eintragungen im Berichtsheft und von den Niederschriften im Berufsschulunterricht auszugehen. Die mündliche Prüfung soll möglichst für den einzelnen Prüfling 15 Minuten nicht überschreiten.

Die Kenntnisprüfung erstreckt sich auf folgende Gebiete:

1. Fachkunde

Zu prüfen ist die Kenntnis der Fertigungsvorgänge unter Berücksichtigung der dafür benötigten Werkzeuge, Maschinen und Einrichtungen. In Verbindung hiermit hat sich die Prüfung auf die Eigenschaften, Bearbeitbarkeit und Verwendungsmöglichkeit der Werk- und Hilfsstoffe zu erstrecken.

2. Fachzeichnen

Die Fertigkeit, Zeichnungen zu lesen, ist zu prüfen entweder am Skizzieren eines einfachen Maschinenteiles, am Herstellen einer Ergänzungszeichnung oder am Herausziehen von Einzelteilen aus einer Zusammenstellungszeichnung.

3. Fachrechnen

Es sind auf das Fachgebiet abgestellte Aufgaben in Anwendung der Grundrechnungsarten zu stellen.

4. Wirtschafts- und Sozialkunde

Der Prüfling hat einfache Fragen aus einigen der nachstehenden Gebiete zu beantworten: Wirtschaftskunde, Arbeitsrecht, Sozialversicherung, Unfallverhütung.

7.1.1.3 Berufsbild und Prüfungsanforderungen für den
Lehrberuf Werkzeugmacher

BERUFSBILD DES WERKZEUGMACHERS
(für die betriebliche Ausbildung)

Lehrzeit: 3 1/2 Jahre

Arbeitsgebiet:

Schnitte, Stanzen, Vorrichtungen, Formen, Schneid- und Spannwerkzeuge
und Meßwerkzeuge herstellen, abgleichen und prüfen
Instandsetzen von Werkzeugen
Pflegen und Instandhalten der Arbeitsgeräte, Maschinen und Einrichtungen

Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der Lehrzeit zu vermitteln sind:

Notwendige: Messen, Anreißen, Körnen
Feilen, Schaben, Meißeln, Sägen
Passen, Schleifen, Polieren
Bohren, Reiben, Senken, Gewindeschneiden
Richten, Biegen
Nieten
Federnwickeln
Schmieden einfacher Werkstücke und Werkzeuge
Weich- und Hartlöten
Einfache Dreh-, Hobel-, Fräs- und Schleifarbeiten
Härten und Warmbehandeln von Werkstücken und Werkzeugen
Zusammenbauen von Werkzeugen, Vorrichtungen und Meßwerkzeugen
sowie Prüfen und Ausprobieren
Instandsetzen von Bearbeitungs-Werkzeugen
Pflegen und Instandhalten der Arbeitsgeräte, Maschinen und Einrichtungen

Erwünschte: Einfache Schweißarbeiten, Schneiden mit dem Schneidbrenner
Teilungen herstellen
Räumen
Arbeiten an Feil- und Sägemaschinen, Form- und Stempelhoblern sowie
an Lehrenbohrmaschinen

PRÜFUNGSANFORDERUNGEN FÜR DEN LEHRBERUF WERKZEUGMACHER

Die Prüfung gliedert sich in eine Fertigungsprüfung und in eine Kenntnisprüfung.

Die Fertigungsprüfung soll erkennen lassen, daß der Prüfling die wichtigsten notwendigen Fertigkeiten seines Berufes infolge wiederholter Übung und ausreichender Unterweisung beherrscht.

In der Kenntnisprüfung sollen die wesentlichsten Kenntnisse, die im Betrieb und in der Berufsschule vermittelt worden sind, nachgewiesen werden.

Die Fertigungsprüfung

1. Art der Prüfungsarbeit

Die Herstellung muß nach einer Werkstattzeichnung im Einzelfertigungsverfahren in der Hauptsache von Hand ohne Zuhilfenahme von Sonderwerkzeugen oder Sondermaschinen erfolgen. An der Prüfungsarbeit dürfen von anderen nur Vorarbeiten geleistet werden. Normteile können verwendet werden (Schrauben, Bohrbuchsen, Paßstifte usw.).

Der Prüfling muß die normalen Arbeitsmethoden kennen, über die von ihm angewandte Arbeitsweise berichten können und über die Werkstoffe der Prüfungsarbeit unterrichtet sein.

Die Prüfungsarbeit soll aus dem Arbeitsgebiet des Werkzeugmachers entnommen und dementsprechend ein Schnitt, eine Stanze, eine Vorrichtung, eine Form, ein Schneid-, Meß- oder Spannwerkzeug sein. Die Prüfungsarbeit muß eine selbstgefertigte einfache Maschinenarbeit (Dreh- oder Hobel- oder Fräsarbeit) enthalten. Sie kann auch aus mehreren Teilen bestehen, die konstruktiv nicht zusammenzuhängen brauchen.

2. Ausführung der Prüfungsarbeit

Die Bearbeitung hat nach Maßgabe der DIN-Oberflächenzeichen zu erfolgen. Die Prüfungsarbeit muß den Nachweis erbringen, daß der Prüfling in der Lage ist, die Maße, insbesondere die vorgeschriebenen Toleranzen bzw. Passungen einzuhalten. Ein Ausfallmuster ist mitzubringen. Für die Oberflächenbeschaffenheit müssen genaue ebene und winklige Flächen, strichgezogen mit der Feile (nicht geschmirlgelt) bzw. genau zylindrische oder kegliche Flächen, wie sie durch das Drehen mit dem Schlichtstahl entstanden sind, gefordert werden. Mit der Feile darf nur der Grat genommen

werden, die Dreharbeit muß aber noch zu erkennen sein. Die weitere Behandlung der Werkzeugteile durch Härten und die Weiterverarbeitung durch Schleifen ist zugelassen. Von Verschönerungsarbeiten, die über das in der Zeichnung geforderte Maß hinausgehen, sowie vom Lackieren des Werkstückes ist Abstand zu nehmen. Diese Arbeitsgänge können nach der Prüfung erledigt werden.

3. Fertigungszeit

Die Zeit (reine Arbeitszeit) für die Prüfungsarbeit soll möglichst 150 Stunden nicht überschreiten. Das ist bei der Wahl der Prüfungsarbeit zu beachten.

Bei der Bewertung der Prüfungsarbeit ist die Angemessenheit der verbrauchten Zeit zu berücksichtigen.

4. Die zusätzliche Arbeitsprobe

Sofern nach dem Verlauf der Prüfung Zweifel über den Grad der Leistungen des Prüflings entstehen, die auf Grund der vorliegenden Prüfungsarbeit nicht zu klären waren, oder sofern wichtige Fertigkeiten des Berufes an Hand der Prüfungsarbeit nicht überprüft werden konnten, bietet die Vornahme einer sogenannten Arbeitsprobe eine geeignete Ergänzung der Prüfung. Sie soll nicht mehr Zeit als zur Klärung notwendig, keinesfalls aber mehr als einen Tag (8 Arbeitstunden) in Anspruch nehmen.

Die Kenntnisprüfung

Die Kenntnisprüfung umfaßt eine schriftliche und eine mündliche Prüfung. In der schriftlichen Prüfung sind Aufgaben aus den Gebieten Fachkunde und Fachrechnen zu stellen. Sie soll vier Stunden nicht überschreiten. Die mündliche Prüfung ist nicht nur Ergänzung zu den Ergebnissen der praktischen und schriftlichen Prüfung. Sie soll, wenn sie auch im allgemeinen von der Prüfungsarbeit oder von der schriftlichen Arbeit ausgeht, sich nicht nur hierauf beschränken, sondern dem Prüfenden Gelegenheit geben, den Prüfling beruflich und menschlich kennenzulernen. Zur Prüfung der Kenntnisse ist auch von den Eintragungen im Berichtsheft und von den Niederschriften im Berufsschulunterricht auszugehen. Die mündliche Prüfung soll möglichst für den einzelnen Prüfling 15 Minuten nicht überschreiten.

Die Kenntnisprüfung erstreckt sich auf folgende Gebiete:

1. Fachkunde

Die Prüfung in der Werkstoffkunde hat sich zu erstrecken auf die Eigenschaften, die Bearbeitbarkeit und die Verwendungsmöglichkeit der Werkstoffe.

Zu prüfen ist die Kenntnis der Fertigungsvorgänge unter Berücksichtigung der dafür benötigten Maschinen und Werkzeuge.

2. Fachzeichnen

Die Fertigkeit, Zeichnungen zu lesen, ist zu prüfen entweder am Skizzieren eines einfachen Maschinenteiles, am Herstellen einer Ergänzungszeichnung oder am Herausziehen von Einzelteilen aus einer Zusammenstellungszeichnung.

3. Fachrechnen

Es sind auf das Fachgebiet abgestellte eingekleidete Aufgaben in Anwendung der Grundrechnungsarten einschließlich Prozentrechnung, Flächen-, Gewichts- und Kostenberechnungen zu stellen.

4. Wirtschafts- und Sozialkunde

Der Prüfling hat einfache Fragen aus einigen der nachstehenden Gebiete zu beantworten: Wirtschaftskunde, Arbeitsrecht, Sozialversicherung, Unfallverhütung.

7.1.2 Statistiken zur Erwerbstätigkeit, Auslese, Ausbildung und beruflichen Karriere von Metallfacharbeitern

7.1.2.1 Methodische Einleitung

Zweck der Statistiken

In den folgenden Abschnitten wird eine Reihe von statistischen Übersichten präsentiert und kommentiert. Sie sollen unsere eigenen Daten, die sich auf eine sehr kleine Stichprobe ($n = 21$) beziehen, in doppelter Weise ergänzen: Indem sie uns über die Verteilung von Merkmalen, die für die Sozialisation von Facharbeitern bedeutsam erscheinen, in größeren Gruppen informieren, erleichtern sie die Einordnung der von uns untersuchten Personen. Eine Übereinstimmung in wichtigen soziographischen Merkmalen ist zwar kein hinreichender Beleg für Repräsentativität im strengen Sinne und in jeder Hinsicht, z.B. auch bezogen auf psychische Aspekte. Sie ist gleichwohl notwendig, will man den exemplarischen Charakter der von uns untersuchten sozialisatorischen Prozesse herausstellen. Außerdem können aus diesen statistischen Übersichten auch einige direkte Hinweise auf sozialisierende Einflüsse berufsbiographischer Verläufe gewonnen werden.

Gesuchte Informationen

Unsere Suche nach Massendaten und repräsentativen Befunden, die bestimmte Merkmale unserer Stichprobe betreffen, wurde durch die Einsicht in deren besondere Begrenzungen geleitet: Die untersuchten Facharbeiter

- wurden (im wesentlichen) in drei industriellen Metallberufen ausgebildet (Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher), und zwar
- in drei Großbetrieben
- der Branchen Maschinenbau, Fahrzeugbau und Elektrotechnik
- in Westberlin, weiterhin
- haben sie ihre Ausbildung um 1977 abgeschlossen und
- waren zu Beginn der ersten Erhebungsserie (1980/81) noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt.

Dementsprechend fahndeten wir nach quantitativen Informationen über Funktionen, Stellung und Einkommensverhältnisse, soziale Herkunft, allgemeine Schulbildung und Berufsfindung, Berufsausbildung und Ausbildungserfolg, Berufskarriere und Weiterbildung von

vergleichbaren Angehörigen

- anderer Ausbildungsberufe,
- anderer, besonders kleinerer Betriebe,
- anderer Branchen,
- anderer Regionen bzw. der gesamten Bundesrepublik,
- anderer, vor allem älterer Kohorten, und von
- Lehrabsolventen, die ihren Ausbildungsbetrieb frühzeitig verlassen hatten.

Informationsquellen

Zwei Arten von Quellen wurden beansprucht: Veröffentlichte und unveröffentlichte Statistiken von Kammern und Behörden, denen weitgehend Vollerhebungen zugrundeliegen, und Daten einer Repräsentativerhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), über die es bereits eine Reihe von Veröffentlichungen gibt (vgl. bes. BIBB und IAB, 1981; HOFBAUER, 1981; CLAUSS u.a., 1982) und von denen ein Teil im BIBB für unsere Zwecke ausgewertet wurde. Dieser Teil bezieht sich auf jene 1 320 der insgesamt 30 000 befragten Erwerbsspersonen, die eine Lehre als Dreher (n = 232), Maschinenschlosser (n = 800) oder Werkzeugmacher (n = 288) abgeschlossen hatten. Der Nachteil dieser Stichprobe - kleine, kaum noch repräsentative Besetzungen vieler Felder bei differenzierteren Aufteilungen - wird durch die Vorteile, den die betreffenden Daten gegenüber den sonst verfügbaren Statistiken besitzen - vor allem durch ihren engen Bezug zu unseren Untersuchungsfragen, auch durch ihre Kohortendifferenzierung, die historische und biographische Unterschiede sichtbar macht - mehr als ausgeglichen. Das gilt besonders für die letzten Jahre, für die die amtlichen Statistiken viele relevante Daten (z.B. über die Ausbildung in Lehrwerkstätten, über mittlere Abschlüsse des zweiten Bildungsweges und über Technikerprüfungen) und Differenzierungen (z.B. der Studierenden an Fachhochschulen nach der schulischen Vorbildung und der praktischen Ausbildung), die für frühere Jahre verfügbar sind, nicht mehr ausweisen. Auch erscheinen die Resultate der Vollerhebungen kaum zuverlässiger als Hochrechnungen aus Stichproben: Aus verschiedenen amtlichen Quellen entnommene direkt ermittelte Gesamtzahlen über identische Bestände oder Ergebnisse weichen häufig erheblich voneinander ab - auch in unseren Unterlagen.

Es wurden nur solche Statistiken ausgewertet, die sich ohne übermäßige Mühe beschaffen ließen.

Anordnung und Binnenstruktur der Tabellen

Das Interesse an einem Vergleich mit unserem eigenen Datenmaterial bestimmte nicht nur die Auswahl der statistischen Informationen (z.B. die weitgehende Ausklammerung von Mädchen und Frauen, die in metallgewerblichen Facharbeiterberufen nach wie vor nur eine Außenseiterrolle spielen), sondern auch deren Präsentation, d.h. die Reihenfolge und innere Gliederung der Tabellen - bis hin zur Differenzierung einzelner Merkmale (z.B. der Schulabschlüsse). Dabei waren häufig erhebliche Umformungen und Umrechnungen der zugrundeliegenden Tabellen erforderlich.

Die Grobeinteilung der Tabellen folgt der Sequenz unserer Erhebungen:

- Erwerbstätigkeit
(= Tabellen 1 - 9),
- soziale Herkunft, allgemeine Schulbildung und Übergang
in die Berufsausbildung
(= Tabellen 10 - 22),
- betriebliche Ausbildung
(= Tabellen 23 - 32) und
- berufliche Karriere
(= Tabellen 33 - 48).

Innerhalb der derart abgegrenzten Themengruppen sind die Tabellen ebenfalls nach Möglichkeit entsprechend typischen biographischen Abfolgen angeordnet. Soweit die betreffenden Daten vorliegen, werden dabei in der Regel jeweils zuerst Ergebnisse der Spezialauswertung des BIBB für die drei Untersuchungsberufe und danach ergänzende Statistiken, die aus anderen Quellen stammen, präsentiert. Die BIBB-Zahlen sind durchgängig nach Berufen und Altersgruppen gegliedert, die übrigen Tabellen nach Möglichkeit nach Regionen (Bundesgebiet, Westberlin) und Berichtsjahren (1970 bis 1980) unterteilt. Daß manche "vergleichsträchtigen" Daten gleichwohl nicht nur lückenhaft, sondern auch in unterschiedlichen Abgrenzungen und Differenzierungen wiedergegeben sind, beruht darauf,

daß aus den verfügbaren Quellen nicht mehr herauszuholen war.

In den Tabellen, die auf der Spezialauswertung des BIBB fußen, sind Prozentwerte, deren Bezugsgröße weniger als 20 Fälle beträgt, sowie diese Bezugsgröße selbst eingeklammert. Als repräsentativ sollten hier nur solche Verteilungen betrachtet werden, die über alle einer Berufskategorie zugehörigen Felder hinweg eine klare Struktur zeigen. Allenfalls bei den (relativ zahlreichen) Maschinenschlossern (n = 800) lassen sich generelle Tendenzen auch aus einzelnen Zeilen und Spalten ablesen¹.

In den Quellenhinweisen unter den Tabellen sind Jahreszahlen nur hinzugefügt, wenn nicht alle Angaben aus derselben Veröffentlichungsreihe stammen oder wenn über die betreffenden Bestände/Ereignisse unregelmäßig bzw. nur in einzelnen Heften berichtet wird.

¹ Auf statistische Signifikanztests haben wir verzichtet. Zu ihrer Problematik vgl. Teil I, S. 41, Fußnote 1.

7.1.2.2 Tabellenverzeichnis

Erwerbstätigkeit

- Tabelle 1 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der beruflichen Funktion in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 2 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der Größe des Beschäftigungsbetriebs in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 3 - Beschäftigte in Betrieben mit 1000 oder mehr Beschäftigten je hundert Beschäftigte im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Elektrotechnik im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980
- Tabelle 4 - Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Elektrotechnik im Bundesgebiet und in Westberlin 1974 bis 1980
- Tabelle 5 - Weibliche Beschäftigte je hundert Beschäftigte im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Elektrotechnik im Bundesgebiet 1970 bis 1980
- Tabelle 6 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der beruflichen Stellung in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 7 - Männliche Hilfsarbeiter und Angelernte, Facharbeiter und technische Angestellte je hundert männliche Beschäftigte im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Elektrotechnik im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1974
- Tabelle 8 - Durchschnittliche Bruttowochenverdienste der männlichen Arbeiter im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Elektroindustrie im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980
- Tabelle 9 - Als Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher Beschäftigte nach dem Alter und nach der Art der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland 1979

Soziale Herkunft, allgemeine Schulbildung und Übergang in die Berufsausbildung

- Tabelle 10 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der beruflichen Stellung des Vaters in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 11 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der allgemeinen Schulbildung in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 12 - Männliche Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1970/71
- Tabelle 13 - Männliche ratsuchende Schulabgänger des betreffenden Jahrgangs bei den Berufsberatern der Arbeitsämter je hundert männliche Schulabgänger dieses Jahrgangs nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80
- Tabelle 14 - Männliche Ratsuchende bei den Berufsberatern der Arbeitsämter, die sich für eine Berufsausbildung entschieden haben, und angebotene Berufsausbildungsstellen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80
- Tabelle 15 - Männliche Ratsuchende bei den Berufsberatern der Arbeitsämter mit dem Berufswunsch Dreher und angebotene Ausbildungsstellen in diesem Beruf in der Bundesrepublik Deutschland 1969/70 bis 1979/80
- Tabelle 16 - Männliche Ratsuchende bei den Berufsberatern der Arbeitsämter mit dem Berufswunsch Maschinenschlosser und angebotene Ausbildungsstellen in diesem Beruf in der Bundesrepublik Deutschland 1969/70 bis 1979/80

- Tabelle 17 - Männliche Ratsuchende bei den Berufsberatern der Arbeitsämter mit dem Berufswunsch Werkzeugmacher und angebotene Ausbildungsstellen in diesem Beruf der Bundesrepublik Deutschland 1969/70 bis 1979/80
- Tabelle 18 - Psychologische Begutachtungen und Eignungsuntersuchungen männlicher schulentlassener Ratsuchender bei den Berufsberatern der Arbeitsämter im Bundesgebiet 1971/72 bis 1979/80
- Tabelle 19 - Mit männlichen Jugendlichen besetzte, bei den Arbeitsämtern gemeldete Ausbildungsstellen je hundert der männlichen ratsuchenden Schulabgänger nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80
- Tabelle 20 - Mit männlichen Jugendlichen besetzte, bei den Arbeitsämtern gemeldete Ausbildungsstellen für Dreher nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80
- Tabelle 21 - Mit männlichen Jugendlichen besetzte, bei den Arbeitsämtern gemeldete Ausbildungsstellen für Maschinenschlosser nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80
- Tabelle 22 - Mit männlichen Jugendlichen besetzte, bei den Arbeitsämtern gemeldete Ausbildungsstellen für Werkzeugmacher nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80

Betriebliche Ausbildung

- Tabelle 23 - Auszubildende nach dem Geschlecht im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980
- Tabelle 24 - Auszubildende je hundert der 16- bis unter 19jährigen nach dem Geschlecht im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980
- Tabelle 25 - Auszubildende in Metallberufen im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980
- Tabelle 26 - Männliche Auszubildende im Beruf Dreher im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980
- Tabelle 27 - Männliche Auszubildende im Beruf Maschinenschlosser im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980
- Tabelle 28 - Männliche Auszubildende im Beruf Werkzeugmacher im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980
- Tabelle 29 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der Größe des Ausbildungsbetriebs in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 30 - Abgeschlossene und vorzeitig aufgelöste Ausbildungsverträge in den Berufen Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher im Bundesgebiet und in Westberlin 1977 bis 1980
- Tabelle 31 - Teilnehmer an Lehrabschlußprüfungen in Handwerk, Industrie und Handel nach dem Erfolg im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980
- Tabelle 32 - Teilnehmer an Lehrabschlußprüfungen für Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Erfolg im Bundesgebiet und in Westberlin 1973 bis 1980

Berufliche Karriere

- Tabelle 33 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der Verbleibdauer im Ausbildungsbetrieb in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 34 - Betrieblich Ausgebildete nach der Verbleibdauer im Ausbildungsbetrieb und nach der Größe des Ausbildungsbetriebes in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 35 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher, die nicht mehr im Ausbildungsbetrieb arbeiten, nach dem Alter und nach den Gründen für den Weggang aus dem Ausbildungsbetrieb in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- Tabelle 36 - Betrieblich ausgebildete Erwerbstätige, die nicht mehr im Ausbildungsbetrieb arbeiten, nach der Verbleibdauer im Ausbildungsbetrieb und nach den Gründen für den Weggang in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 37 - Belegschaftsfluktuation im Quartalsdurchschnitt nach Gründen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungen in ausgewählten Großbetrieben Westberlins 1970 bis 1980
- Tabelle 38 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der ersten Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 39 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach dem Beschäftigungsstatus während der letzten fünf Jahre in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 40 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der Arbeitsplatzsicherheit in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 41 - Offene Stellen für Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher im Bundesgebiet und in Westberlin 1971 bis 1980
- Tabelle 42 - Zuzüge und Fortzüge von 18- bis unter 30jährigen Männern nach Westberlin aus Westdeutschland bzw. aus Westberlin nach Westdeutschland je hundert gleichaltrige Männer nach Altersgruppen 1970 bis 1979
- Tabelle 43 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher, die eine Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule besuchen oder besucht haben, je hundert Lehrabsolventen der betreffenden Lehrberufe, nach dem Alter und nach der Art der besuchten Institution in der Bundesrepublik Deutschland 1979
- Tabelle 44 - Schüler an Fachschulen im Berufsbereich Technik nach der Organisationsform des Unterrichts im Bundesgebiet und in Westberlin 1971 bis 1980
- Tabelle 45 - Teilnehmer an Abschlußprüfungen an Fachhochschulen (Graduierungen) in Maschinenbau/Verfahrenstechnik nach dem Erfolg im Bundesgebiet und in Westberlin 1972/73 bis 1979/80
- Tabelle 46 - Teilnehmer an Industriemeisterprüfungen in der Fachrichtung Eisen und Metall nach dem Erfolg im Bundesgebiet und in Westberlin 1977 bis 1980
- Tabelle 47 - Teilnehmer an Ausbilderprüfungen der Industrie- und Handelskammer Berlin 1973 bis 1980
- Tabelle 48 - Berufsverläufe von Erwerbstätigen mit Facharbeiterausbildung nach ausgewählten Merkmalen in der Bundesrepublik Deutschland 1979

7.1.2.3 Tabellen

Erwerbstätigkeit

Tabelle 1 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der beruflichen Funktion in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v. H. -

Lehrberuf	Alter	berufliche Funktion				
		im Lehrberuf ^a	in anderem Metallberuf ^b	als Techniker oder Ingenieur ^c	Sonstige (Berufswechsler)	zusammen
Dreher	unter 25	91	5	-	4	100
	25 bis unter 35	52	9	13	26	100
	35 bis unter 45	40	10	16	34	100
	45 bis unter 55	36	17	14	34	100
	55 und älter	23	7	18	52	100
	zusammen	46	11	13	30	100
Maschinenschlosser	unter 25	65	20	-	16	100
	25 bis unter 35	47	11	16	27	100
	35 bis unter 45	25	14	22	39	100
	45 bis unter 55	29	13	19	40	100
	55 und älter	31	15	23	31	100
	zusammen	36	14	18	33	100
Werkzeugmacher	unter 25	80	9	-	12	100
	25 bis unter 35	41	10	20	29	100
	35 bis unter 45	23	7	33	37	100
	45 bis unter 55	28	16	27	29	100
	55 und älter	20	5	38	38	100
	zusammen	37	10	24	29	100

^a Dreher: Berufskennziffer 221, Maschinenschlosser: 270083, Werkzeugmacher: 291. - ^b Berufsgruppen 19 - 30 oder 32. - ^c = Berufsgruppen 60 oder 62.

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 2 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der Größe des Beschäftigungsbetriebes in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v.H. -

Lehrberuf	Alter	Größe des Beschäftigungsbetriebs 1979			
		bis 99 Beschäftigte	100 bis 999 Beschäftigte	1000 Beschäftigte und mehr	zusammen
Dreher	unter 25	33	25	42	100
	25 bis unter 35	37	35	29	100
	35 bis unter 45	37	28	35	100
	45 bis unter 55	16	28	56	100
	55 und älter	22	31	47	100
	zusammen	30	29	41	100
Maschinenschlosser	unter 25	31	43	27	100
	25 bis unter 35	29	42	29	100
	35 bis unter 45	36	37	27	100
	45 bis unter 55	30	37	33	100
	55 und älter	24	40	36	100
	zusammen	31	39	30	100
Werkzeugmacher	unter 25	55	32	13	100
	25 bis unter 35	34	43	23	100
	35 bis unter 45	28	43	29	100
	45 bis unter 55	21	28	51	100
	55 und älter	(23)	(48)	(29)	(100)
	zusammen	32	39	30	100

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 3 - Beschäftigte in Betrieben mit 1000 oder mehr Beschäftigten je hundert Beschäftigte im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Elektrotechnik im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980^a

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin ^b		
	Maschinenbau	Straßen-Fahrzeugbau	Elektrotechnik	Maschinenbau	Fahrzeugbau	Elektrotechnik
1970	40,5	84,6	58,0	42,9	.	75,2
1971	39,3	84,8	55,7	42,4	54,9	75,5
1972	37,5	83,6	55,2	41,3	.	71,3
1973	.	.	.	45,0	58,9	73,7
1974	37,5	83,4	55,9	46,9	.	74,9
1975	.	.	.	44,5	65,7	72,2
1976	35,7	80,6	52,8	41,6	65,8	66,8
1977	36,3	71,2	52,7	48,7	.	65,8
1978	35,6	71,6	51,8	50,5	63,8	66,1
1979	35,5	73,1	51,3	54,0	57,2	65,8
1980	34,9	73,0	51,8	52,6	59,4	67,0

^a Ende September. - ^b Nur Industrie.

Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn (Hg.): Hauptergebnisse der Arbeits- und Sozialstatistik, 1972, 1973/74. - Dass.: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse, 1976, 1978, 1979, 1981. - Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 4: Produzierendes Gewerbe, Reihe 4.1.2: Betriebe, Beschäftigte und Umsatz im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe nach Beschäftigungsgrößenklassen, 1980. - Statistisches Landesamt Berlin: Statistische Berichte. Betriebe und Beschäftigte im produzierenden Gewerbe.

Tabelle 4 - Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Elektrotechnik im Bundesgebiet und in Westberlin 1974 bis 1980^a

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	Maschinenbau	Fahrzeugbau	Elektrotechnik	Maschinenbau	Fahrzeugbau	Elektrotechnik
1974	1.109.089 100	983.040 100	1.163.005 100	22.678 100	12.518 100	88.690 100
1975	1.061.870 95,7	927.032 94,3	1.069.570 92,0	20.003 88,2	11.863 94,8	79.987 90,2
1976	1.026.075 92,5	936.177 95,2	1.023.290 88,0	18.820 83,0	12.277 98,1	72.162 81,4
1977	1.019.327 92,0	970.605 98,7	1.018.967 87,6	17.805 78,5	12.566 100,4	68.253 77,0
1978	1.001.972 90,3	1.007.614 102,5	1.010.305 86,9	17.583 77,5	12.378 98,9	66.649 75,1
1979	1.002.358 90,4	1.055.381 107,4	1.021.770 87,9	17.889 78,9	12.894 103,0	66.006 74,4
1980	1.017.629 91,8	1.076.674 109,5	1.038.673 89,3	17.362 76,6	13.388 106,9	65.745 74,1

^a 30. Juni.

Quellen: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Arbeitsstatistik-Jahreszahlen, 1975, 1976, 1978, 1980.

Tabelle 5 - Weibliche Beschäftigte je hundert Beschäftigte im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Elektrotechnik im Bundesgebiet
1970 bis 1980^a

Jahr	Maschinenbau	Fahrzeugbau	Elektrotechnik
1970	15,2	14,2	39,4
1972	15,7	14,3	38,6
1974	16,1	14,7	39,3
1976	15,7	14,1	37,6
1978	15,6	14,1	37,3
1980	15,8	14,4	37,5

^a 1970 bis 1976: Ende September; 1978 und 1980: Ende Juni.

Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn (Hg.): Hauptergebnisse der Arbeits- und Sozialstatistik, 1972, 1973/74. - Dass.: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse, 1977, 1979, 1981.

Tabelle 6 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der beruflichen Stellung in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v. H. -

Lehrberuf	Alter	berufliche Stellung				
		Hilfsarbeiter, angel. Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte und Beamte	Sonstige	zusammen
Dreher	unter 25	12	88	-	-	100
	25 bis unter 35	13	63	16	9	100
	35 bis unter 45	2	58	39	1	100
	45 bis unter 55	2	73	22	3	100
	55 und älter	10	35	42	13	100
	zusammen	6	64	26	4	100
Maschinen- schlosser	unter 25	7	86	7	-	100
	25 bis unter 35	2	68	28	2	100
	35 bis unter 45	3	48	46	4	100
	45 bis unter 55	8	47	42	3	100
	55 und älter	2	58	34	5	100
	zusammen	5	57	35	3	100
Werkzeug- macher	unter 25	4	89	7	-	100
	25 bis unter 35	4	58	35	3	100
	35 bis unter 45	5	34	50	11	100
	45 bis unter 55	5	56	36	3	100
	55 und älter	(2)	(24)	(71)	(3)	(100)
	zusammen	4	53	38	5	100

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 7 - Männliche Hilfsarbeiter und Angelernte, Facharbeiter und technische Angestellte je hundert männliche Beschäftigte im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Elektrotechnik^a im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1974

Jahr	Maschinenbau			Fahrzeugbau			Elektrotechnik			
	Hilfsarb., angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	technische Angestellte	Hilfsarb., angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	technische Angestellte	Hilfsarb., angelernte Arbeiter	Fach- arbeiter	technische Angestellte	
1970	25,5	42,6	16,2	37,8	41,2	11,3	30,8	30,4	22,0	
1972	Bundes- gebiet	24,3	41,6	17,6	34,2	43,3	12,3	28,4	29,9	23,7
	West- berlin	17,9	52,7	18,7	32,9	42,7	10,0	31,3	30,9	24,2
1974	23,8	41,6	18,5	35,5	41,4	12,8	26,9	30,0	24,9	

^a Nur Industrie.

Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn (Hg): Hauptergebnisse der Arbeits- und Sozialstatistik, 1972, 1973/74. - Dass.: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse, 1977. - Berliner Statistik: Statistischer Bericht E I 1/S - 72.

Tabelle 8 - Durchschnittliche Bruttowochenverdienste der männlichen Arbeiter im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Elektroindustrie im Bundesgebiet und in Westberlin
1970 bis 1980

- DM -

Jahr	Bundesgebiet						darunter Westberlin		
	Maschinenbau		Straßenfahrzeugbau		Elektroindustrie		Maschinenbau	Straßenfahrzeugbau	Elektroindustrie
	insgesamt	Facharbeiter	insgesamt	Facharbeiter	insgesamt	Facharbeiter			
1970	295 100	319 100	311 100	327 100	269 100	289 100	283 100	284 100	262 100
1971	321 108,8	343 107,5	343 110,3	367 112,2	298 110,8	322 111,5	307 108,5	307 108,1	287 109,5
1972	343 116,3	365 114,4	360 115,8	382 116,8	325 120,8	350 121,1	330 116,6	333 117,3	307 117,2
1973	389 131,9	413 129,5	398 128,0	422 129,1	357 132,8	385 133,2	381 134,6	380 133,8	343 130,9
1974	424 143,7	450 141,1	412 132,5	432 132,1	385 143,1	414 143,3	415 146,6	415 146,1	370 141,2
1975	436 147,8	461 144,5	465 149,5	486 148,6	399 148,3	430 148,8	437 154,4	452 159,2	388 148,1
1976	467 158,3	492 154,9	515 165,6	543 166,1	440 163,6	466 161,2	475 167,8	494 173,9	424 161,8
1977	512 173,6	536 168,0	556 178,8	587 179,5	473 175,8	504 174,4	513 181,3	528 185,9	459 175,2
1978	532 180,3	559 175,2	579 186,2	612 187,2	495 184,0	525 181,7	527 186,2	503 177,1	433 165,3
1979	566 191,9	594 186,2	606 194,9	638 195,1	526 195,5	556 192,4	570 201,4	579 203,9	506 193,1
1980	608 206,1	636 199,4	635 204,2	662 202,4	563 209,3	597 206,6	604 213,4	619 218,0	537 205,0

Quellen: Statistische Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland. - Statistische Jahrbücher Berlin. - Statistisches Landesamt Berlin.

Tabelle 9 - Als Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher Beschäftigte nach dem Alter und nach der Art der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v. H. -

beschäftigt als	Alter	Art der Berufsausbildung		
		abgeschlossene Lehre	Sonstige	zusammen
Dreher ^a	unter 25	88	12	100
	25 bis unter 35	96	4	100
	35 bis unter 45	91	9	100
	45 bis unter 55	82	18	100
	55 und älter	(93)	(7)	(100)
	zusammen	89	11	100
Maschinenschlosser ^b	unter 25	95	5	100
	25 bis unter 35	92	8	100
	35 bis unter 45	94	6	100
	45 bis unter 55	97	3	100
	55 und älter	92	8	100
	zusammen	94	6	100
Werkzeugmacher ^c	unter 25	100	-	100
	25 bis unter 35	100	-	100
	35 bis unter 45	94	6	100
	45 bis unter 55	100	-	100
	55 und älter	(100)	-	(100)
	zusammen	99	1	100

^a Berufskennziffer 221; n = 145. - ^b Berufskennziffer 270083; n = 352. - ^c Berufskennziffer 291; n = 134.

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Soziale Herkunft, allgemeine Schulbildung und Übergang in die Berufsausbildung

Tabelle 10 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der beruflichen Stellung des Vaters in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v.H. -

Lehrberuf	Alter	berufliche Stellung des Vaters			
		Hilfsarbeiter, angelernete Arbeiter	sonstige Arbeiter	Sonstige	zusammen
Dreher	unter 25	21	61	18	100
	25 bis unter 35	27	52	21	100
	35 bis unter 45	19	61	19	100
	45 bis unter 55	30	48	22	100
	55 und älter	9	49	41	100
	zusammen	23	55	22	100
Maschinen- schlosser	unter 25	16	53	31	100
	25 bis unter 35	16	43	41	100
	35 bis unter 45	18	40	42	100
	45 bis unter 55	20	42	38	100
	55 und älter	17	49	34	100
	zusammen	18	44	38	100
Werkzeug- macher	unter 25	7	46	47	100
	25 bis unter 35	12	46	42	100
	35 bis unter 45	10	38	53	100
	45 bis unter 55	15	46	39	100
	55 und älter	(16)	(15)	(69)	(100)
	zusammen	12	42	47	100

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 11 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der allgemeinen Schulbildung in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v.H. -

Lehrberuf	Alter	allgemeine Schulbildung			
		Volksschule, Hauptschule	mittlere Reife	Abitur	zusammen
Dreher	unter 25	95	5	-	100
	25 bis unter 35	91	9	-	100
	35 bis unter 45	87	12	1	100
	45 bis unter 55	96	3	1	100
	55 und älter	94	6	-	100
	zusammen	92	8	1	100
Maschinen- schlosser	unter 25	89	10	1	100
	25 bis unter 35	82	14	5	100
	35 bis unter 45	80	12	8	100
	45 bis unter 55	88	7	6	100
	55 und älter	90	8	2	100
	zusammen	85	10	5	100
Werkzeug- macher	unter 25	92	4	4	100
	25 bis unter 35	70	21	10	100
	35 bis unter 45	75	20	5	100
	45 bis unter 55	83	14	3	100
	55 und älter	77	18	5	100
	zusammen	78	17	6	100

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 12 - Männliche Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1970/71

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	höchstens Haupt- schulabschluß	mindestens mittlere Reife	zusammen	höchstens Haupt- schulabschluß	mindestens mittlere Reife	zusammen
1969/70	68,7 250.523 ^a 100,0	31,3 114.357 100,0	100,0 364.880 100,0	60,0 5.019 100,0	40,0 3.349 100,0	100,0 8.368 100,0
1970/71	68,6 257.749 102,9	31,4 118.190 103,4	100,0 375.939 103,0	60,2 5.035 100,3	39,8 3.330 99,4	100,0 8.365 100,0
1971/72	68,2 266.211 106,3	31,8 123.975 108,4	100,0 390.186 106,9	57,9 4.563 90,9	42,1 3.317 99,0	100,0 7.880 94,2
1972/73	66,5 269.853 107,7	33,5 136.115 ^{b,c} 119,0	100,0 405.968 111,3	.	.	.
1973/74	64,3 271.051 108,2	35,7 150.524 ^{b,c} 131,6	100,0 421.575 115,5	.	.	.
1974/75	60,3 249.236 99,5	39,7 163.770 ^{b,c} 143,2	100,0 413.006 113,2	53,7 4.918 98,0	46,3 4.239 126,6	100,0 9.157 109,4
1975/76	59,9 252.538 100,8	40,1 168.878 147,6	100,0 421.416 115,5	43,9 5.373 107,1	56,1 6.857 204,7	100,0 12.230 146,2
1976/77	60,5 285.568 114,0	39,5 186.322 162,9	100,0 471.890 129,3	47,7 5.344 106,5	52,3 5.850 174,7	100,0 11.194 133,8
1977/78	58,4 291.937 116,5	41,6 207.830 181,7	100,0 499.767 137,0	44,3 5.433 108,2	55,7 6.838 204,2	100,0 12.271 146,6
1978/79	59,4 301.540 120,4	40,6 206.279 ^d 180,4	100,0 507.819 139,2	48,2 4.971 99,0	51,8 5.337 ^d 159,4	100,0 10.308 123,2
1979/80	56,1 282.580 112,8	43,9 221.486 193,7	100,0 504.066 138,1	41,8 5.126 102,1	58,2 7.139 213,2	100,0 12.265 146,6

^a Hauptschüler ohne Saarland. - ^b Einschließlich Abendrealschulen. - ^c Ohne Realschulabschlüsse an Hauptschulen. -

^d Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr resultiert aus dem Kurzschuljahr 1966/67.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie A: Bevölkerung und Kultur, Reihe 10: Bildungswesen I. Allgemeinbildende Schulen, 1970, 1971, 1972. - Dass.: Bildung im Zahlenspiegel, 1981. - Dass.: Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 1: Allgemeinbildendes Schulwesen, 1976, 1977, 1978, 1979, 1980. - Senat von Berlin (Hg.): Das Schuljahr 1975/76 in Zahlen. Allgemeinbildende Schulen in Berlin West.

Tabelle 13 - Männliche ratsuchende Schulabgänger des betreffenden Jahrgangs bei den Berufsberatern der Arbeitsämter je hundert männliche Schulabgänger dieses Jahrgangs nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	höchstens Haupt- schulabschluß	mindestens mittlere Reife	zusammen	höchstens Haupt- schulabschluß	mindestens mittlere Reife	zusammen
1969/70	89	83	87	79	83	80
1970/71	86	79	84	68	77	71
1971/72	76	69	74	73	72	73
1972/73	66	61	64	.	.	.
1973/74	58	52	56	.	.	.
1974/75	57	50	54	59	45	53
1975/76	58	49	54	60	38	48
1976/77	61	50	57	74	54	64
1977/78	56	47	52	68	50	58
1978/79	52	47	50	66	65	66
1979/80	52	45	49	78	51	62

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg (Hg.): Berufsberatung. Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik. - Weitere Quellen wie Tabelle 12.

Tabelle 14 - Männliche Ratsuchende bei den Berufsberatern der Arbeitsämter, die sich für eine Berufsausbildung entschieden haben, und angebotene Berufsausbildungsstellen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	Ratsuchende	Berufsausbildungsstellen		Ratsuchende	Berufsausbildungsstellen	
		absolut	je hundert Ratsuchende		absolut	je hundert Ratsuchende
1969/70	226.702 100,0	388.647 100,0	171,4	4.762 100,0	10.031 100,0	210,6
1970/71	217.066 95,7	364.485 93,8	167,9	4.069 85,4	8.280 82,5	203,5
1971/72	192.519 84,9	298.230 76,7	154,9	3.427 72,0	7.081 70,6	206,6
1972/73	164.048 72,4	223.323 57,5	136,1	2.697 56,6	5.202 51,9	192,9
1973/74	140.462 62,0	151.689 39,0	108,0	2.453 51,5	3.263 32,5	133,0
1974/75	139.884 61,7	142.451 36,7	101,8	2.545 53,4	2.786 27,8	109,5
1975/76	150.121 66,2	153.613 39,5	102,3	3.279 68,9	3.513 35,0	107,1
1976/77	150.893 66,6	164.160 42,2	108,8	3.480 73,1	3.836 38,2	110,2
1977/78	156.283 68,9	167.578 43,1	107,2	3.986 83,7	4.183 41,7	104,9
1978/79	161.563 71,3	a .	a .	4.007 84,1	a .	a .
1979/80	158.877 70,1	a .	a .	4.540 95,3	a .	a .

^a Nicht mehr nach dem Geschlecht unterteilt.

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg (Hg.): Berufsberatung. Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik.

Tabelle 15 - Männliche Ratsuchende bei den Berufsberatern der Arbeitsämter mit dem Berufswunsch Dreher und angebotene Ausbildungsstellen in diesem Beruf in der Bundesrepublik Deutschland 1969/70 bis 1979/80

Jahr	Ratsuchende		Ausbildungsstellen	
			absolut	je hundert Ratsuchende
1969/70	2.116	100,0	6.899	326
			100,0	
1970/71	2.089	98,7	6.358	304
			92,2	
1971/72	1.482	70,0	4.449	300
			64,5	
1972/73	1.046	49,4	3.338	319
			48,4	
1973/74	1.075	50,8	2.202	205
			32,0	
1974/75	1.244	58,8	1.949	157
			28,3	
1975/76	1.258	59,5	1.963	156
			28,5	
1976/77	.	.	2.036	.
			29,5	
1977/78	1.542	72,9	1.936	126
			28,0	
1978/79	1.658	78,4	1.994 ^a	120
			28,9	
1979/80	1.971	93,1	2.145 ^a	109
			31,1	

^a Besetzte Ausbildungsstellen.

Quellen: wie Tabelle 14

Tabelle 16 - Männliche Ratsuchende bei den Berufsberatern der Arbeitsämter mit dem Berufswunsch Maschinenschlosser und angebotene Ausbildungsstellen in diesem Beruf in der Bundesrepublik Deutschland 1969/70 bis 1979/80

Jahr	Ratsuchende	Ausbildungsstellen	
		absolut	je hundert Ratsuchende
1969/70	18.835 ^a 100,0	19.083 100,0	101
1970/71	17.126 ^a 91,0	17.472 91,6	102
1971/72	8.459 45,0	13.439 70,4	159
1972/73	6.292 33,4	9.996 52,4	159
1973/74	6.252 33,2	7.641 40,0	122
1974/75	7.200 38,2	6.533 34,2	91
1975/76	7.033 37,3	7.082 37,1	101
1976/77	.	7.109 37,3	.
1977/78	9.423 50,0	6.913 36,2	73
1978/79	9.027 48,0	6.890 ^b 36,1	76
1979/80	8.866 47,0	6.995 ^b 36,7	79

^a Einschließlich Bauschlosser und sonstige Schlosser. - ^b Besetzte Ausbildungsstellen.

Quellen: wie Tabelle 14

Tabelle 17 - Männliche Ratsuchende bei den Berufsberatern der Arbeitsämter mit dem Berufswunsch Werkzeugmacher und angebotene Ausbildungsstellen in diesem Beruf in der Bundesrepublik Deutschland 1969/70 bis 1979/80

Jahr	Ratsuchende		Ausbildungsstellen		
			absolut	je hundert Ratsuchende	
1969/70	7.098	100,0	11.828	100,0	167
1970/71	7.200	101,4	11.246	95,1	156
1971/72	5.156	72,6	8.978	75,9	174
1972/73	.	.	6.790	57,4	.
1973/74	.	.	4.568	38,6	.
1974/75	3.412	48,1	3.593	30,4	105
1975/76	3.150	44,4	3.735	31,6	119
1976/77	.	.	3.674	31,1	.
1977/78	4.536	64,0	3.622	30,6	80
1978/79	4.434	62,5	3.592 ^a	30,4	81
1979/80	4.217	59,4	3.772 ^a	31,9	89

^a Besetzte Ausbildungsstellen.

Quellen: wie Tabelle 14

Tabelle 18 - Psychologische Begutachtungen und Eignungsuntersuchungen männlicher schulentlassener Ratsuchender bei den Berufsberatern der Arbeitsämter im Bundesgebiet 1971/72 bis 1979/80

Jahr	Begutachtungen		Eignungsuntersuchungen		zusammen	
	absolut	je 100 männl. schulentlassene Ratsuchende	absolut	je 100 männl. schulentlassene Ratsuchende	absolut	je 100 männl. schulentlassene Ratsuchende
1971/72	28.797 100,0	6,5	30.492 100,0	6,9	59.289 100,0	13,4
1972/73	27.697 96,2	6,8	23.134 75,9	5,7	50.831 85,7	12,5
1973/74	27.551 95,7	7,1	14.873 48,8	3,8	42.424 71,6	10,9
1974/75	28.338 98,4	7,3	16.279 53,4	4,2	44.617 75,3	11,5
1976/77	.	9,4	.	6,2	.	15,6
1977/78	38.172 132,6	9,0	25.368 83,2	6,0	63.540 107,2	15,0
1978/79	.	8,0	.	6,6	.	14,6
1979/80	36.364 126,3	6,8	33.134 108,7	6,2	69.498 117,2	13,0

Quellen: wie Tabelle 14

Tabelle 19 - Mit männlichen Jugendlichen besetzte, bei den Arbeitsämtern gemeldete Ausbildungsstellen je hundert der männlichen ratsuchenden Schulabgänger nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin
	höchstens Hauptschulabschluß	mindestens mittlere Reife	zusammen	
1969/70	50	28	43	41
1970/71	50	27	42	37
1971/72	49	25	40	31
1972/73	44	24	37	27
1973/74	40	23	33	22
1974/75	33	26	33	25
1975/76	39	29	35	29
1976/77	37	28	33	29
1977/78	39	31	35	32
1978/79	39	32	36	32
1979/80	36	32	35	31

Quellen: wie Tabelle 14

Tabelle 20 - Mit männlichen Jugendlichen besetzte, bei den Arbeitsämtern gemeldete Ausbildungsstellen für Dreher nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin
	höchstens Hauptschulabschluß	mindestens mittlere Reife	zusammen	
1969/70	98,8 2.949 100,0	1,2 35 100,0	100,0 2.984 100,0	24 100,0
1970/71	98,8 2.625 89,0	1,2 31 88,6	100,0 2.656 89,0	15 62,5
1971/72	97,5 1.895 64,3	2,5 48 137,1	100,0 1.943 65,1	20 83,3
1972/73	96,3 1.656 56,2	3,7 63 180,0	100,0 1.719 57,6	21 87,5
1973/74	93,5 1.888 64,0	6,5 132 377,1	100,0 2.020 67,7	33 137,5
1974/75	87,0 1.662 56,4	13,0 249 711,4	100,0 1.911 64,0	24 100,0
1975/76	85,6 1.617 54,8	14,4 273 780,0	100,0 1.890 63,3	29 120,8
1976/77	84,4 1.591 54,0	15,6 295 842,9	100,0 1.886 63,2	47 195,8
1977/78	83,1 1.530 51,9	16,9 312 891,4	100,0 1.842 61,7	50 208,3
1978/79	81,2 1.619 54,9	18,8 375 1.071,4	100,0 1.994 66,8	90 375,0
1979/80	79,0 1.694 57,4	21,0 451 1.288,6	100,0 2.145 71,9	129 537,5

Quellen: wie Tabelle 14

Tabelle 21 - Mit männlichen Jugendlichen besetzte, bei den Arbeitsämtern gemeldete Ausbildungsstellen für Maschinenschlosser nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin
	höchstens Hauptschulabschluß	mindestens mittlere Reife	zusammen	
1969/70	89,9 10.790 100,0	10,1 1.213 100,0	100,0 12.003 100,0	103 100,0
1970/71	89,2 9.820 91,0	10,8 1.186 97,8	100,0 11.006 91,7	72 69,9
1971/72	84,6 7.473 69,3	15,4 1.360 112,1	100,0 8.833 73,6	84 81,6
1972/73	80,8 6.087 56,4	19,2 1.447 119,3	100,0 7.534 62,8	64 62,1
1973/74	76,3 5.668 52,5	23,7 1.762 145,3	100,0 7.430 61,9	76 73,8
1974/75	69,5 4.495 41,7	30,5 1.972 162,6	100,0 6.467 53,9	82 79,6
1975/76	67,5 4.707 43,6	32,5 2.262 186,5	100,0 6.969 58,1	121 117,5
1976/77	66,3 4.560 42,3	33,7 2.320 191,3	100,0 6.880 57,3	134 130,1
1977/78	62,7 4.250 39,4	37,3 2.533 208,8	100,0 6.783 56,5	136 132,0
1978/79	60,4 4.165 38,6	39,6 2.725 224,6	100,0 6.890 57,4	134 130,1
1979/80	58,2 4.069 37,7	41,8 2.926 241,2	100,0 6.995 58,3	126 122,3

Quellen: wie Tabelle 14

Tabelle 22 - Mit männlichen Jugendlichen besetzte, bei den Arbeitsämtern gemeldete Ausbildungsstellen für Werkzeugmacher nach Schulabschlüssen im Bundesgebiet und in Westberlin 1969/70 bis 1979/80

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin
	höchstens Hauptschulabschluß	mindestens mittlere Reife	zusammen	
1969/70	92,7 6.634 100,0	7,3 519 100,0	100,0 7.153 100,0	91 100,0
1970/71	91,8 6.184 93,2	8,2 553 106,6	100,0 6.737 94,2	70 76,9
1971/72	87,7 4.774 72,0	12,3 671 129,3	100,0 5.445 76,1	49 53,8
1972/73	82,3 3.859 58,2	17,7 828 159,5	100,0 4.687 65,5	64 70,3
1973/74	76,5 3.323 50,1	23,5 1.022 196,9	100,0 4.345 60,7	77 84,6
1974/75	65,8 2.322 35,0	34,2 1.205 232,2	100,0 3.527 49,3	71 78,0
1975/76	61,8 2.251 33,9	38,2 1.394 268,6	100,0 3.645 51,0	74 81,3
1976/77	58,0 2.018 30,4	42,0 1.460 281,3	100,0 3.478 48,6	73 80,2
1977/78	54,9 1.930 29,1	45,1 1.585 305,4	100,0 3.515 49,1	72 79,1
1978/79	52,5 1.886 28,4	47,5 1.706 328,7	100,0 3.592 50,2	88 96,7
1979/80	48,1 1.816 27,4	51,9 1.956 376,9	100,0 3.772 52,7	80 87,9

Quellen: wie Tabelle 14

Betriebliche Ausbildung

Tabelle 23 - Auszubildende nach dem Geschlecht im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	männlich	weiblich	zusammen	männlich	weiblich	zusammen
1970	64,7 821.374 100,0	35,3 448.746 100,0	100,0 1.270.120 100,0	62,3 13.226 100,0	37,7 7.995 100,0	100,0 21.221 100,0
1971	64,1 816.172 99,4	35,9 456.906 101,8	100,0 1.273.078 100,2	62,6 12.414 93,9	37,4 7.421 92,8	100,0 19.835 93,5
1972	64,3 837.223 101,9	35,7 465.528 103,7	100,0 1.302.751 102,6	63,0 11.886 89,9	37,0 6.975 87,2	100,0 18.861 88,9
1973	64,6 860.169 104,7	35,4 470.632 104,9	100,0 1.330.801 104,8	63,8 11.073 83,7	36,2 6.292 78,7	100,0 17.365 81,8
1974	64,9 863.815 105,2	35,1 466.953 104,1	100,0 1.330.768 104,8	62,9 10.064 76,1	37,1 5.934 74,2	100,0 15.998 75,4
1975	64,6 858.960 104,6	35,4 469.946 104,7	100,0 1.328.906 104,6	61,9 11.141 84,2	38,1 6.852 85,7	100,0 17.993 84,8
1976	63,9 841.631 102,5	36,1 474.931 105,8	100,0 1.316.562 103,7	60,5 13.501 102,1	39,5 8.831 110,5	100,0 22.332 105,2
1977	63,5 887.182 108,0	36,5 510.247 113,7	100,0 1.397.429 110,0	60,4 15.531 117,4	39,6 10.175 127,3	100,0 25.706 121,1
1978	62,7 950.984 115,8	37,3 566.389 126,2	100,0 1.517.373 119,5	60,7 17.855 135,0	39,3 11.565 144,7	100,0 29.420 138,6
1979	62,2 1.023.004 124,5	37,8 621.615 138,5	100,0 1.644.619 129,5	60,1 18.964 143,4	39,9 12.582 157,4	100,0 31.546 148,7
1980	61,9 1.060.472 129,1	38,1 652.244 145,3	100,0 1.712.716 134,8	61,3 20.907 158,1	38,7 13.197 165,1	100,0 34.104 160,7

Quellen: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung 1980. - Statistische Jahrbücher Berlin.

Tabelle 24 - Auszubildende je hundert der 16- bis unter 19jährigen nach dem Geschlecht im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	männlich	weiblich	zusammen	männlich	weiblich	zusammen
1970	67	38	53	47	30	39
1971	65	38	52	45	29	37
1972	66	38	52	43	27	35
1973	64	37	51	39	24	32
1974	63	36	50	35	22	29
1975	61	35	49	37	25	31
1976	58	35	47	43	30	37
1977	59	36	48	46	33	40
1978	62	39	51	50	35	43
1979	64	41	53	50	36	43
1980	64	42	54	51	36	44

Quellen: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung, 1980. - Statistische Jahrbücher Berlin. - Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Tabelle 25 - Auszubildende in Metallberufen^a im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	männlich, absolut und Meßzahlen	je hundert aller männlichen Auszubildenden	weiblich v. H.	männlich, absolut und Meßzahlen	je hundert aller männlichen Auszubildenden	weiblich v. H.
1970	283.345 100,0	34,5	1,4	3.865 100,0	29,2	2,0
1971	288.330 101,8	35,3	1,5	3.742 96,8	30,1	2,2
1972	297.153 104,9	35,5	1,6	3.791 98,1	31,9	2,2
1973	310.461 109,6	36,1	1,8	3.438 89,0	31,0	2,7
1974	322.099 113,7	37,3	1,9	3.394 87,8	33,7	3,2
1975	325.261 114,8	37,9	2,1	3.700 95,7	32,0	3,2
1976	306.784 108,3	36,5	2,4	4.283 110,8	31,7	4,0
1977	326.741 115,3	36,8	2,5	5.057 130,8	32,6	3,6
1978	346.866 122,4	36,5	2,7	5.915 153,0	33,1	3,9
1979	374.154 132,0	36,6	2,8	6.466 167,3	34,1	4,2
1980	387.829 136,9	36,6	3,1	7.167 185,4	34,3	4,4

^a Berufsgruppen 19-30.

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, und Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Berufliche Aus- und Fortbildung, 1973, 1974, 1975, 1976. - Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung, 1977, 1978, 1979, 1980. - Statistische Jahrbücher Berlin, 1971, 1972, 1973, 1978, 1979, 1980. - Statistisches Landesamt Berlin.

Tabelle 26 - Männliche Auszubildende im Beruf Dreher im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980

Jahr	Bundesgebiet		darunter Westberlin		
	absolut und Meßzahlen	je hundert aller männlichen Auszubildenden	absolut und Meßzahlen	je hundert aller männlichen Auszubildenden	in Betrieben mit 1000 oder mehr Beschäftigten v. H.
1970	10.206 100,0	1,2	95 100,0	0,7	.
1971	10.751 105,3	1,3	85 89,5	0,7	.
1972	10.273 100,7	1,2	88 92,6	0,7	.
1973	9.438 92,5	1,1	76 80,0	0,7	.
1974	10.073 98,7	1,2	86 90,5	0,9	.
1975	10.673 104,6	1,2	102 107,3	0,9	.
1976	10.671 104,6	1,3	130 136,8	1,0	83,8
1977	10.788 105,7	1,2	145 152,6	0,9	48,3
1978	10.742 105,3	1,1	182 191,6	1,0	74,7
1979	11.408 111,8	1,1	258 271,6	1,3	58,1
1980	11.816 115,8	1,1	294 309,5	1,4	51,4

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, und Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Berufliche Aus- und Fortbildung, 1973, 1974, 1975, 1976. - Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung, 1977, 1978, 1979, 1980. - Industrie- und Handelskammer Berlin.

Tabelle 27 - Männliche Auszubildende im Beruf Maschinenschlosser im Bundesgebiet und in Westberlin
1970 bis 1980

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	absolut und Meßzahlen	je hundert aller männlichen Auszubildenden	Rangplatz unter den Aus- bildungsberufen	absolut und Meßzahlen	je hundert aller männlichen Auszubildenden	in Betrieben mit 1000 oder mehr Beschäftigten v.H.
1970	40.508 100,0	4,9	4	374 100,0	2,8	.
1971	42.445 104,8	5,2	.	327 87,4	2,6	.
1972	41.685 102,9	4,9	3	334 89,3	2,8	.
1973	42.185 104,1	5,0	3	308 82,4	2,8	.
1974	43.536 107,5	5,0	3	327 87,4	3,2	.
1975	43.071 106,3	5,0	3	363 97,0	3,3	.
1976	41.730 103,0	4,9	3	427 114,2	3,2	84,3
1977	41.790 103,2	4,7	3	531 142,0	3,4	56,1
1978	41.486 102,4	4,3	3	561 150,0	3,1	70,9
1979	43.699 107,9	4,4	3	618 165,2	3,3	56,0
1980	45.432 112,2	4,3	3	685 183,2	3,3	55,5

Quellen: wie Tabelle 26

Tabelle 28 - Männliche Auszubildende im Beruf Werkzeugmacher im Bundesgebiet und in Westberlin
1970 bis 1980

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	absolut und Meßzahlen	je hundert aller männlichen Auszubildenden	Rangplatz unter den Aus- bildungsberufen	absolut und Meßzahlen	je hundert aller männlichen Auszubildenden	in Betrieben mit 1000 oder mehr Beschäftigten v.H.
1970	26.595 100,0	3,2	8	239 100,0	1,8	.
1971	28.411 106,8	3,5	.	244 102,1	2,0	.
1972	28.628 107,6	3,4	7	222 92,9	1,9	.
1973	29.202 109,8	3,4	6	236 98,7	2,1	.
1974	29.145 109,6	3,4	6	240 100,4	2,4	.
1975	27.632 103,9	3,2	7	263 110,0	2,3	.
1976	25.740 96,8	3,1	8	290 121,3	2,1	52,1
1977	24.647 92,7	2,8	10	279 116,7	1,8	24,4
1978	24.353 91,6	2,6	12	268 112,1	1,5	50,0
1979	25.576 96,2	2,5	11	291 121,6	1,5	49,1
1980	26.543 99,8	2,5	10	332 138,9	1,6	46,7

Quellen: wie Tabelle 26

Tabelle 29 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der Größe des Ausbildungsbetriebs in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v. H. -

Lehrberuf	Alter	Größe des Ausbildungsbetriebs			
		bis 99 Beschäftigte	100 bis 999 Beschäftigte	1000 Beschäftigte und mehr	zusammen
Dreher	unter 25	21	28	51	100
	25 bis unter 35	24	42	34	100
	35 bis unter 45	30	33	37	100
	45 bis unter 55	30	44	26	100
	55 und älter	28	44	27	100
	zusammen	28	38	35	100
Maschinen- schlosser	unter 25	24	53	23	100
	25 bis unter 35	31	40	29	100
	35 bis unter 45	35	36	28	100
	45 bis unter 55	42	33	26	100
	55 und älter	45	35	21	100
	zusammen	36	38	26	100
Werkzeug- macher	unter 25	42	37	21	100
	25 bis unter 35	21	49	30	100
	35 bis unter 45	28	43	30	100
	45 bis unter 55	32	37	31	100
	55 und älter	15	55	30	100
	zusammen	28	44	29	100

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 30 - Abgeschlossene und vorzeitig aufgelöste Ausbildungsverträge in den Berufen Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher im Bundesgebiet und in Westberlin 1977 bis 1980

Beruf	Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
		im Vorjahr abgeschlossen	vorzeitig aufgelöst		im Vorjahr abgeschlossen	vorzeitig aufgelöst	
			absolut	v. H.		absolut	v. H.
Dreher	1977	3.179 ^a	369	11,6	57	22	38,6
	1978	3.957	441	11,1	74	17	23,0
	1979	3.977	466	11,7	71	15	21,1
	1980	4.134	538	13,0	111	22	19,8
Maschinenschlosser	1977	10.088 ^a	874	8,7	179	35	19,6
	1978	12.485	990	7,9	186	30	16,1
	1979	12.811	974	7,6	200	25	12,5
	1980	13.269	1.116	8,4	193	24	12,4
Werkzeugmacher	1977	6.048 ^a	570	9,4	115	30	26,1
	1978	7.686	595	7,7	110	28	25,5
	1979	8.027	572	7,1	99	21	21,2
	1980	8.070	635	7,9	86	23	26,7

^a Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr.

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, und Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hg.): Berufliche Aus- und Fortbildung, 1976. - Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung, 1977, 1978, 1979, 1980.

Tabelle 31 - Teilnehmer an Lehrabschlußprüfungen in Handwerk, Industrie und Handel nach dem Erfolg im Bundesgebiet und in Westberlin 1970 bis 1980

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	Teilnehmer	darunter bestanden		Teilnehmer	darunter bestanden	
		absolut	v. H.		absolut	v. H.
1970	412.781	359.836	87,2	.	.	.
1971	435.306	381.299	87,6	.	.	.
1972	411.260	358.476	87,2	.	.	.
1973	416.606	361.406	86,8	7.286	5.683	78,0
1974	433.936	374.284	86,3	6.810	5.158	75,7
1975	459.653	391.519	85,2	6.855	5.172	75,4
1976	470.147	403.482	85,8	6.281	4.998	79,5
1977	449.422	392.616	87,4	6.826	5.479	80,3
1978	456.975	407.777	89,2	8.070	6.708	83,1
1979	471.080	425.810	90,4	9.310	7.944	85,3
1980	533.394	482.946	90,5	10.174	8.665	85,2

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, und Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Berufliche Aus- und Fortbildung, 1973, 1974, 1975, 1976. - Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung, 1977, 1978, 1979, 1980.

Tabelle 32 - Teilnehmer an Lehrabschlußprüfungen für Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Erfolg im Bundesgebiet und in Westberlin 1973 bis 1980

Beruf	Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
		Teilnehmer	darunter bestanden		Teilnehmer	darunter bestanden	
			abs.	v. H.		abs.	v. H.
Dreher	1973	4.174	3.794	90,9	49	39	79,6
	1974	3.776	3.403	90,1	30	28	93,3
	1975	3.359	3.043	90,6	33	28	84,8
	1976	3.417	3.071	89,9	28	22	78,6
	1977	4.126	3.824	92,7	51	.	.
	1978	3.801	3.588	94,4	34	.	.
	1979	3.427	3.242	94,6	34	.	.
	1980	3.837	3.605	94,0	76	.	.
Maschinenschlosser	1973	10.751	9.607	89,4	151	93	61,6
	1974	13.079	12.008	91,8	134	103	76,9
	1975	12.822	11.471	89,5	124	88	71,0
	1976	12.276	10.965	89,3	118	103	87,3
	1977	12.637	11.526	91,2	111	.	.
	1978	13.192	12.408	94,1	173	.	.
	1979	10.736	10.427	97,1	185	.	.
	1980	11.387	11.040	97,0	133	.	.
Werkzeugmacher	1973	7.429	6.978	93,9	105	82	78,1
	1974	9.099	8.542	93,9	115	83	72,2
	1975	8.357	7.748	92,7	68	57	83,8
	1976	8.131	7.499	92,2	88	63	71,6
	1977	8.370	7.672	91,7	82	.	.
	1978	8.114	7.575	93,4	66	.	.
	1979	6.359	6.120	96,2	62	.	.
	1980	6.959	6.730	96,7	58	.	.

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, und Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Berufliche Aus- und Fortbildung, 1973, 1974, 1975, 1976. - Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung, 1977, 1978, 1979, 1980. - Industrie- und Handelskammer Berlin.

Berufliche Karriere

Tabelle 33 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der Verbleibdauer im Ausbildungsbetrieb in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v.H. -

Lehrberuf	Alter	Verbleibdauer im Ausbildungsbetrieb			
		bis zu 2 Jahren	länger als 2 Jahre	heute noch dort	zusammen
Dreher	unter 25	37	6	56	100
	25 bis unter 35	50	17	33	100
	35 bis unter 45	45	32	24	100
	45 bis unter 55	27	49	23	100
	55 und älter	51	35	14	100
	zusammen	41	30	29	100
Maschinen- schlosser	unter 25	32	3	66	100
	25 bis unter 35	49	20	31	100
	35 bis unter 45	49	29	23	100
	45 bis unter 55	48	30	23	100
	55 und älter	64	23	13	100
	zusammen	49	24	28	100
Werkzeug- macher	unter 25	28	9	63	100
	25 bis unter 35	52	24	24	100
	35 bis unter 45	48	32	20	100
	45 bis unter 55	45	32	22	100
	55 und älter	78	8	14	100
	zusammen	48	24	27	100

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 34 - Betrieblich Ausgebildete nach der Verbleibdauer im Ausbildungsbetrieb und nach der Größe des Ausbildungsbetriebs in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v.H. -

Verbleibdauer im Ausbildungsbetrieb	Größe des Ausbildungsbetriebs		
	999 oder weniger Beschäftigte	1000 oder mehr Beschäftigte	zusammen
unter 4 Wochen	12	14	20
bis 1 Jahr	14	12	17
1 bis 2 Jahre	8	10	13
länger als 2 Jahre	22	21	23
1979 noch dort	44	43	26
zusammen	100	100	100 ^a

^a Einschließlich jener betrieblich Ausgebildeten, für die die Größe des Ausbildungsbetriebs unbekannt war.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin, und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (Hg.): Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin 1981.

Tabelle 35 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher, die nicht mehr im Ausbildungsbetrieb arbeiten, nach dem Alter und nach den Gründen für den Weggang aus dem Ausbildungsbetrieb in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v. H. -

Lehrberuf	Alter	Gründe für den Weggang aus dem Ausbildungsbetrieb ^a				
		Entlassung	mangelnde Aufstiegschancen	ungünstige Arbeitsbedingungen	weitere Ausbildung	Sonstiges ^b
Dreher	unter 25	(24)	(32)	-	-	(44)
	25 bis unter 35	13	36	24	10	28
	35 bis unter 45	10	35	20	7	30
	45 bis unter 55	11	32	14	5	40
	55 und älter	(5)	(26)	(16)	(4)	(62)
	zusammen	12	33	17	6	37
Maschinenschlosser	unter 25	31	15	10	11	39
	25 bis unter 35	8	27	19	15	37
	35 bis unter 45	5	35	19	14	32
	45 bis unter 55	15	24	17	7	38
	55 und älter	3	6	9	6	76
	zusammen	10	25	16	11	42
Werkzeugmacher	unter 25	(23)	(28)	(22)	-	(33)
	25 bis unter 35	3	28	20	19	36
	35 bis unter 45	-	35	16	22	31
	45 bis unter 55	5	18	11	14	57
	55 und älter	-	-	(13)	(9)	(75)
	zusammen	4	26	16	17	43

^a Mehrfachnennungen. - ^b Einschließlich Einberufung zum Wehr- oder Zivildienst.

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 36 - Betrieblich ausgebildete Erwerbstätige, die nicht mehr im Ausbildungsbetrieb arbeiten, nach der Verbleibdauer im Ausbildungsbetrieb und nach den Gründen für den Weggang in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v. H. -

Verbleibdauer im Ausbildungs- betrieb	Gründe für den Abgang ^a						zusammen
	Kündigung durch den Ausbildungs- betrieb	Kündigung durch den Erwerbstätigen wegen				Wehr- dienst	
		mangelnder Aufstiegs- chancen	ungünstiger Arbeits- bedingungen	weiterer Ausbildung	sonstige Gründe		
unter 4 Wochen	43	20	23	33	24	33	27
bis 1 Jahr	24	26	22	25	16	28	24
1 bis 2 Jahre	11	19	19	16	16	20	18
länger als 2 Jahre	22	35	36	26	43	18	31
zusammen	100	100	100	100	100	100	100

^a Mehrfachnennungen.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin, und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (Hg.): Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin 1981.

Tabelle 37 - Belegschaftsfluktuation im Quartalsdurchschnitt nach Gründen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungen in ausgewählten Großbetrieben Westberlins 1970 bis 1980

- v. H. -

Jahr	Fluktuationsquote ^a			Kündigung durch		
	"konditionell bedingt"	"natürlicher Abgang"	zusammen	"Arbeitgeber"	"Arbeitnehmer"	zusammen
1970	5,6	2,4	8,0	34,1	65,9	100,0
1971	5,4	2,1	7,5	38,9	61,1	100,0
1972	4,4	2,0	6,4	38,0	62,0	100,0
1973	4,7	2,1	6,8	39,7	60,3	100,0
1974	3,6	2,0	5,6	47,1	52,9	100,0
1975	2,6	2,1	4,7	54,0	46,0	100,0
1976	2,9	1,8	4,7	52,0	48,0	100,0
1977	3,2	2,1	5,3	57,2	42,8	100,0
1978	2,6	1,3	3,9	51,4	48,6	100,0
1979	2,7	1,4	4,1	46,7	53,3	100,0
1980	2,9	1,4	4,3	46,5	53,5	100,0

^a Bezogen auf die Gesamtbelegschaft.

Quellen: Zentralvereinigung Berliner Arbeitgeberverbände (Hg.): Jahrberichte.

Tabelle 38 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der ersten Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v.H. -

Lehrberuf	Alter	erste Erwerbstätigkeit				
		im Lehrberuf ^a	in anderem ^b Metallberuf	als Techniker ^c oder Ingenieur	Sonstige (Berufswechsler)	zusammen
Dreher	unter 25	94	4	-	2	100
	25 bis unter 35	89	1	-	10	100
	35 bis unter 45	90	6	-	4	100
	45 bis unter 55	81	3	2	15	100
	55 und älter	70	4	-	27	100
	zusammen	86	4	1	10	100
Maschinen- schlosser	unter 25	80	19	-	2	100
	25 bis unter 35	82	8	2	7	100
	35 bis unter 45	76	13	3	8	100
	45 bis unter 55	75	11	1	13	100
	55 und älter	81	13	1	5	100
	zusammen	78	12	2	8	100
Werkzeug- macher	unter 25	97	3	-	1	100
	25 und älter	79	6	4	10	100
	35 bis unter 45	83	5	7	6	100
	45 bis unter 55	76	11	1	12	100
	55 und älter	77	3	-	20	100
	zusammen	82	6	3	9	100

^a Dreher: Berufskennziffer 221; Maschinenschlosser: 270083; Werkzeugmacher: 291. - ^b Berufsgruppen 19-30 oder 32. - ^c Berufsgruppen 60 oder 62.

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 39 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach dem Beschäftigungsstatus während der letzten fünf Jahre in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v.H. -

Lehrberuf	Alter	Beschäftigungsstatus während der letzten fünf Jahre		
		nicht arbeitslos (gewesen)	arbeitslos (gewesen)	zusammen
Dreher	unter 25	93	7	100
	25 bis unter 35	94	6	100
	35 bis unter 45	94	6	100
	45 bis unter 55	97	3	100
	55 und älter	100	-	100
	zusammen	95	5	100
Maschinen- schlosser	unter 25	91	9	100
	25 bis unter 35	90	10	100
	35 bis unter 45	95	6	100
	45 bis unter 55	96	4	100
	55 und älter	97	3	100
	zusammen	94	6	100
Werkzeug- macher	unter 25	90	10	100
	25 bis unter 35	91	9	100
	35 bis unter 45	95	5	100
	45 bis unter 55	98	3	100
	55 und älter	90	10	100
	zusammen	93	7	100

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 40 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher nach dem Alter und nach der Arbeitsplatzsicherheit in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v. H. -

Lehrberuf	Alter	Arbeitsplatzsicherheit ^a		
		Arbeitsplatz sicher	Arbeitsplatz gefährdet	zusammen
Dreher	unter 25	55	45	100
	25 bis unter 35	81	19	100
	35 bis unter 45	82	18	100
	45 bis unter 55	81	19	100
	55 und älter	90	10	100
	zusammen	79	21	100
Maschinen- schlosser	unter 25	69	31	100
	25 bis unter 35	68	33	100
	35 bis unter 45	85	15	100
	45 bis unter 55	85	15	100
	55 und älter	89	11	100
	zusammen	80	20	100
Werkzeug- macher	unter 25	75	25	100
	25 bis unter 35	76	25	100
	35 bis unter 45	79	21	100
	45 bis unter 55	85	15	100
	55 und älter	(93)	(7)	(100)
	zusammen	80	20	100

^a Die entsprechende Frage lautete: "Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, daß Sie in nächster Zeit gegen Ihren Wunsch auf einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb umgesetzt oder vom Betrieb entlassen werden? Ist diese Gefahr hoch, mittel oder niedrig?" Die Antworten "hoch" und "mittel" wurden als Indikatoren eines gefährdeten, die Antwort "niedrig" wurde als Indikator eines sicheren Arbeitsplatzes eingestuft.

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 41 - Offene Stellen für Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher im Bundesgebiet und in Westberlin 1971 bis 1980^a

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	Dreher	Maschinen- schlosser	Werkzeug- macher	Dreher	Maschinen- schlosser	Werkzeug- macher
1971	8.875 ^b 100,0	12.989 ^b 100,0	6.286 ^b 100,0	.	.	.
1972	5.697 ^b 64,2	9.079 ^b 69,9	4.513 ^b 71,8	.	.	.
1973
1974
1975
1976	1.785 20,1	2.886 22,2	1.133 18,0	68	169	35
1977	2.059 23,2	2.832 21,8	1.225 19,5	87	94	30
1978	1.730 19,5	2.682 20,6	1.036 16,5	100	140	14
1979	2.519 28,4	4.130 31,8	1.500 23,9	129	129	32
1980	2.729 30,7	4.488 34,6	1.603 25,5	266	117	85

^a September. - ^b Mitte Mai.

Quellen: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Arbeitsstatistik-Jahreszahlen, 1972, 1978, 1980. - Landesarbeitsamt Berlin.

Tabelle 42 - Zuzüge und Fortzüge von 18- bis unter 30jährigen Männern nach Westberlin aus Westdeutschland bzw. aus Westberlin nach Westdeutschland je hundert gleichaltrige Männer nach Altersgruppen 1970 bis 1979

Jahr	Altersgruppe								
	18 bis unter 21			21 bis unter 25			25 bis unter 30		
	Zuzüge	Fortzüge	Differenz	Zuzüge	Fortzüge	Differenz	Zuzüge	Fortzüge	Differenz
1970	12,9	6,2	6,7	16,8	11,2	5,6	8,9	9,9	-1,0
1971	12,2	6,8	5,4	16,4	12,2	4,2	8,0	9,5	-1,5
1972	10,5	5,7	4,8	12,5	9,6	2,9	7,8	8,9	-1,1
1973	10,4	5,1	5,3	10,4	8,0	2,4	6,9	7,3	-0,4
1974	9,2	4,5	4,7	8,6	6,8	1,8	5,4	6,6	-1,2
1975	7,6	4,5	3,1	6,4	6,2	0,2	4,4	6,3	-1,9
1976	6,6	4,2	2,2	6,3	6,1	0,2	3,9	6,1	-2,2
1977	7,9	4,6	3,3	7,5	6,4	1,1	4,3	4,8	-0,5
1978	8,2	4,1	4,1	7,8	5,9	1,9	4,4	5,7	-1,3
1979	7,4	3,9	3,5	8,2	5,7	2,5	4,5	5,7	-1,2

^a Am Jahresanfang.

Quellen: Statistische Jahrbücher Berlin.

Tabelle 43 - Gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher, die eine Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule besuchen oder besucht haben, je hundert Lehrabsolventen der betreffenden Lehrberufe, nach dem Alter und nach der Art der besuchten Institution in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v.H. -

Lehrberuf	Alter	Art der besuchten Fortbildungsinstitution		
		Fachschule (auch: Meister-, Techn.-Ausb.)	Fachhochschule oder Hochschule	zusammen
Dreher	unter 25	4	-	4
	25 bis unter 35	14	-	14
	35 bis unter 45	27	-	27
	45 bis unter 55	12	-	12
	55 und älter	23	-	23
	zusammen	18	-	18
Maschinenschlosser	unter 25	4	-	4
	25 bis unter 35	15	8	23
	35 bis unter 45	25	11	35
	45 bis unter 55	20	6	26
	55 und älter	22	3	26
	zusammen	19	7	25
Werkzeugmacher	unter 25	3	-	3
	25 bis unter 35	16	6	22
	35 bis unter 45	41	7	48
	45 bis unter 55	22	5	27
	55 und älter	27	5	32
	zusammen	23	5	28

Quelle: Befragung des BIBB und des IAB.

Tabelle 44 - Schüler an Fachschulen im Berufsbereich Technik nach der Organisationsform des Unterrichts im Bundesgebiet und in Westberlin 1971 bis 1980

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	Vollzeit- unterricht	Teilzeit- unterricht	zusammen	Vollzeit- unterricht	Teilzeit- unterricht	zusammen
1971	83,2 35.942 100,0	16,8 7.252 100,0	100,0 43.194 100,0	53,3 1.076 100,0	46,7 944 100,0	100,0 2.020 100,0
1972	80,5 35.612 99,1	19,5 8.647 119,2	100,0 44.259 102,5	60,4 1.042 96,8	39,6 684 72,5	100,0 1.726 85,4
1973	84,9 35.648 99,2	15,1 6.350 87,6	100,0 41.998 97,2	66,7 968 90,0	33,3 484 51,3	100,0 1.452 71,9
1974	89,5 36.475 101,5	10,5 4.278 59,0	100,0 40.753 94,3	77,7 922 85,7	22,3 265 28,1	100,0 1.187 58,8
1975	92,5 37.315 103,9	7,5 3.004 41,4	100,0 40.319 93,3	85,9 1.027 95,4	14,1 168 17,8	100,0 1.195 59,2
1976	89,1 24.865 69,2	10,9 3.040 41,9	100,0 27.905 64,6	79,7 693 64,4	20,3 176 18,6	100,0 869 43,0
1977	81,1 15.248 42,4	18,9 3.544 48,9	100,0 18.792 43,5	66,6 415 38,6	33,4 208 22,0	100,0 623 30,8
1978	78,2 15.259 42,5	21,8 4.256 58,7	100,0 19.515 45,2	65,8 414 38,5	34,2 215 22,8	100,0 629 31,1
1979	76,8 17.167 47,8	23,2 5.190 71,6	100,0 22.357 51,8	60,8 387 36,0	39,2 249 26,4	100,0 636 31,5
1980	78,3 20.986 58,4	21,7 5.812 80,1	100,0 26.798 62,0	65,5 476 44,2	34,5 251 26,6	100,0 727 36,0

Quellen: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie A: Bevölkerung und Kultur, Reihe 10: Bildungswesen, III. Schulen der allgemeinen und beruflichen Fortbildung, 1971, 1972. - Dass.: Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 2.2: Schulen der beruflichen Fortbildung, 1973, 1974, 1975. - Dass.: Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 2: Berufliches Schulwesen, 1976, 1977, 1978, 1979, 1980.

Tabelle 45 - Teilnehmer an Abschlußprüfungen an Fachhochschulen (Graduierungen) in Maschinenbau/Verfahrenstechnik nach dem Erfolg im Bundesgebiet und in Westberlin 1972/73 bis 1979/80

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin		
	Teilnehmer	darunter bestanden		Teilnehmer	darunter bestanden	
		absolut	v. H.		absolut	v. H.
1972/73	7.801 100,0	7.245	92,9	178 100,0	175	98,3
1973/74	7.834 100,4	7.232	92,3	166 93,3	159	95,8
1974/75	7.200 92,3	6.697	93,0	224 125,8	214	95,5
1975/76	6.239 80,0	5.867	94,0	191 107,3	180	94,2
1976/77	6.594 84,5	6.315	95,8	162 91,0	161	99,4
1977/78	6.281 80,5	6.013	95,7	139 78,1	136	97,8
1978/79 ^a	4.370 56,0	4.122	94,3	140 78,7	134	95,7
1979/80	.	.	.	108 60,7	107	99,1

^a 1979 wurde der Fächerschlüssel verändert.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Prüfungen an Hochschulen, WS 72/73 bis SS 1974 (Arbeitsunterlage). - Dass.: Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen, 1975, 1976, 1977, 1978, 1979. - Statistisches Landesamt Berlin.

Tabelle 46 - Teilnehmer an Industriemeisterprüfungen in der Fachrichtung Eisen und Metall nach dem Erfolg im Bundesgebiet und in Westberlin 1977 bis 1980

Jahr	Bundesgebiet			darunter Westberlin ^a
	Teilnehmer	darunter bestanden		
		absolut	v. H.	
1977	1.713 100,0	1.541	90,0	157 100,0
1978	2.385 139,2	2.095	87,8	170 108,3
1979	2.663 155,5	2.487	93,4	128 81,5
1980	2.882 168,2	2.552	88,5	148 94,3

^a Alle Fachrichtungen.

Quellen: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung, 1977, 1978, 1979, 1980. - Industrie- und Handelskammer Berlin.

Tabelle 47 - Teilnehmer an Ausbilderprüfungen der Industrie- und Handelskammer Berlin
1973 bis 1980

Jahr	Teilnehmer
1973	117 100,0
1974	368 314,5
1975	294 251,3
1976	261 223,1
1977	432 369,2
1978	417 356,4
1979	267 228,2
1980	296 253,0

Quelle: Industrie- und Handelskammer Berlin.

Tabelle 48 - Berufsverläufe von Erwerbstätigen mit Facharbeiterausbildung nach ausgewählten Merkmalen in der Bundesrepublik Deutschland 1979

- v. H. -

Merkmal	als Facharbeiter tätig	ausschließlich Facharbeiterausbildung und					Zusatzausbildung abgeschlossen und nicht als Facharbeiter tätig		
		abgestiegen zu Hilfs- und ange-lernten Arbeitern	aufgestiegen zu				Hoch- oder Fachhochschule	Fachschule (einschl. Meister- oder Techn.-ausb.)	zusammen
			Angestellten	Beamten	Selbstän-digen ^a	zusammen			
Geschlecht									
männlich	48	10	13	5	6	24	4	13	17
weiblich	26	17	36	2	11	49	1	6	7
zusammen	45	11	16	4	7	27	4	12	16
Vaterberuf									
Hilfsarbeiter, ange-lernter Arbeiter	54	20	12	3	2	17	1	7	8
Sonstige im Arbeitsverhältnis	55	10	16	4	4	24	2	8	10
allgemeine Schulbildung									
höchstens Haupt-schulabschluß	50	12	16	4	6	26	-	11	11
mindestens middle-rer Abschluß	27	2	24	5	9	38	8	24	32
Ausbildungsberuf									
Dreher	65	6	11	2	3	16	-	12	12
Maschinenschlosser	55	5	12	5	2	19	7	13	20
Werkzeugmacher	52	4	12	3	3	18	6	18	24
Größe des Ausbildungsbetriebs									
1000 oder mehr Beschäftigte	50	8	14	6	2	22	7	12	19
Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebs									
Industrie	50	10	16	3	3	22	5	12	17
Handwerk	49	12	13	3	7	23	3	12	15
Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebs									
Stahl-, Maschinen-Fahrzeugbau	54	7	13	3	2	18	6	14	20
Elektrotechnik, Fein-mechanik, Optik	44	4	19	1	3	23	10	18	28
Alter									
bis unter 25	73	9	10	2	2	14	-	2	2
25 bis unter 35	50	10	15	4	6	25	5	9	14
35 bis unter 45	40	11	17	5	6	28	5	15	20
45 bis unter 55	38	11	18	5	8	31	4	15	19
55 und älter	32	11	21	4	13	38	3	14	17

^a Einschließlich mithelfender Familienangehöriger.

7.1.2.4 Kommentare

Die vorstehenden Tabellen werden hier nur soweit kommentiert, wie sie für sich genommen etwas zu unserem Untersuchungsthema beitragen. Der Vergleich relevanter Verteilungen und Veränderungen mit Sozialdaten der Angehörigen unserer Stichprobe ist bereits im Kapitel 2 erfolgt; weitergehende sozialisationstheoretische Interpretationen sollen erst in Verbindung mit der weiteren Auswertung unseres Erhebungsmaterials versucht werden. Dementsprechend sind die folgenden Kommentare sehr selektiv. Sie beschränken sich jedoch nicht völlig auf Aussagen, die den Tabellen zu entnehmen sind; gelegentlich werden auch zusätzliche Informationen gegeben.

Weil die Hauptvariablenbereiche unserer Studie - objektive Umwelt, subjektive Umwelt und Persönlichkeit - sich durch Vollerhebungen, auch durch Untersuchungen größerer Gruppen in sehr unterschiedlichem Maße erfassen lassen, sind sie in den Tabellen sehr unterschiedlich repräsentiert: Die meisten Zahlen betreffen die objektive Umwelt; einige - insbesondere Indikatoren der Berufsbiographie - lassen sich auch als Hinweise auf das Handeln bzw. Verhalten bestimmter Personengruppen interpretieren, das wir deren subjektiver Umwelt zurechnen; über Persönlichkeitsstrukturen und -entwicklungen dagegen erfahren wir aus diesen Statistiken - außer der bloßen Tatsache, daß ein kleiner Prozentsatz derer, die die Berufsberater der Arbeitsämter aufgesucht haben, psychologisch untersucht und begutachtet worden ist - unmittelbar überhaupt nichts; wir können allenfalls aus den darin enthaltenen Auskünften über objektive Arbeits- und Lebensverhältnisse sowie über Handlungs- und Verhaltenstendenzen mit Hilfe von Kenntnissen, die aus anderen Quellen stammen, gewisse Schlüsse auf psychische Zustände und Veränderungen ziehen. Aber auch innerhalb des derart begrenzten Rahmens sind die Auskünfte, die die Statistik uns bietet, sehr selektiv. So informiert sie uns überwiegend nur über die Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Berufskarriere, kaum über die privaten Lebensbedingungen der sozialen Gruppen, denen die untersuchten Personen angehören bzw. mit denen sie sinnvoll verglichen werden können.

Die nachstehenden Kommentare lehnen sich in ihrer

Reihenfolge weitgehend an die Tabellensequenz an. Bei der Kommentierung der einzelnen Tabellengruppen werden unterschiedliche Gesichtspunkte akzentuiert:

- bei den Statistiken zur Erwerbstätigkeit geht es vor allem um die aktuelle soziale Lage der berücksichtigten Personengruppen,
- bei den Tabellen zur sozialen Herkunft, zur allgemeinen Schulbildung und zum Übergang in die Berufsausbildung um deren vorberufliche Sozialisation und Selektion, und
- die Zahlen zu ihrer beruflichen Ausbildung und Karriere sollen über weitere Sozialisationsbedingungen und Ausleseprozesse sowie Aktivitäten informieren.

Durchgängig wird hervorgehoben,

- wie die Ausprägungen der betreffenden Indikatoren innerhalb von Gruppen, die Merkmale unserer Stichprobe aufweisen, verteilt sind,
- wie sie zwischen diesen Gruppen variieren und
- welche Unterschiede zu vergleichbaren Personenkategorien bestehen.

Dabei wird - wie in den Tabellen selbst - vor allem nach

- Berufen,
- Alterskohorten bzw. Berichtsjahren und
- Regionen

differenziert. Weitere Differenzierungen betreffen Branchen und Betriebsgrößenklassen.

Bei der Interpretation von Kohortenunterschieden und Zeitreihen kann nicht durchweg mit Sicherheit zwischen sogenannten Alters- und Kohorteneffekten¹ getrennt werden, da für die Kohortenunterschiede

¹ In "Kohorteneffekten", d.h. in unterschiedlichen Merkmalsverteilungen bei gleichaltrigen Personen, die verschiedenen Geburtsjahrgängen angehören, letztlich: in deren unterschiedlich strukturierter Biographien und Persönlichkeitsentwicklungen, kommen historische Tendenzen sozialen Wandels zum Ausdruck. Vgl. MÜLLER, 1978, S. 22. - Häufig werden außerdem noch "Periodeneffekte" berücksichtigt (z.B. bei NESSELROADE und BALTES, 1974), die alle Altersgruppen gleich betreffen sollen. Sie können ihrer kohortenspezifischen Ausprägungen und Nachwirkungen wegen jedoch unter die Kohorteneffekte subsumiert werden. Weil auch Alterseffekte kohortenspezifisch variieren, stellt deren Unterscheidung von Kohorteneffekten keine Dichotomie, sondern eher die Pole eines Kontinuums dar.

keine Zeitreihen bzw. für die Zeitreihen keine Kohortendifferenzierungen vorliegen. Nur soweit sich die Aussagen der Angehörigen verschiedener Altersgruppen auf frühere Tatbestände (z.B. auf die erste Erwerbstätigkeit) beziehen, ist eine solche Trennung möglich. Diese Aussagen reichen auch weiter zurück als die erstellten Zeitreihen - ein Grund mehr dafür, jeweils mit den BIBB/IAB-Daten anzufangen.

Innerhalb der Kohortenaufteilung wird der jüngsten Altersgruppe spezielle Aufmerksamkeit gewidmet, weil ihr die Mitglieder unserer ersten Stichprobe angehören. Innerhalb der Zeitreihen erscheinen die Jahre 1974 und 1977, in denen die meisten unserer Befragten ihre Lehre antraten bzw. abschlossen, besonders relevant.

Erwerbstätigkeit

(Tabelle 1 bis 9)

1979 arbeiteten die knappe Hälfte der Dreher und je ein reichliches Drittel der Maschinenschlosser und Werkzeugmacher noch im erlernten Beruf (Tabelle 1). Bei den unter 25jährigen sind noch die meisten Befragten im Lehrberuf anzutreffen - neun Zehntel bei den Drehern, zwei Drittel bei den Maschinenschlossern und vier Fünftel bei den Werkzeugmachern. Die Gruppen der 25- bis unter 35jährigen liegen bereits weit darunter; die älteren Kohorten weichen kaum noch bemerkenswert voneinander ab. Die Interpretation dieser Kohortenunterschiede als Altersdifferenzen erscheint angesichts der unterschiedlichen Erwerbsmöglichkeiten und politischen Verhältnisse, mit denen sich die Angehörigen der berücksichtigten Kohorten in gleichen Lebensabschnitten auseinanderzusetzen hatten, riskant.

Wo sind die übrigen Lehrabsolventen geblieben? Eine kleinere Quote - 10 v.H. (Werkzeugmacher) bis 14 v.H. (Maschinenschlosser) - hat die Tätigkeit nicht völlig gewechselt, sondern ist nur in einen anderen Metallberuf übergegangen, in dem die durch die Ausbildung erworbenen Qualifikationen wahrscheinlich größtenteils verwertet werden konnten. Zugleich ist zumindest von einem Teil dieser Gruppe anzunehmen, daß die betreffenden Facharbeiter sich in erheblichem Maße im Arbeitsprozeß weiter- bzw. umqualifiziert haben. Die Chance zur Verwertung der durch die Lehre vermittelten Qualifikationen besteht bis zu einem gewissen Grade auch für jene Befragten, die (über

eine institutionalisierte Fortbildung) zum Techniker oder Ingenieur aufgestiegen sind. Ihre Prozentsätze entsprechen den herkömmlichen Prestigeunterschieden zwischen den drei Berufen. Sie liegen bei den Drehern bei einem Achtel, bei den Maschinenschlossern bei einem Sechstel und bei den Werkzeugmachern bei einem Viertel. Die Quoten der Berufswechsler dagegen betragen bei allen drei Berufen etwa das gleiche - ein knappes Drittel¹. Demnach hat sich die Ausbildung als Facharbeiter für die Mehrheit der Befragten gelohnt - zumal wenn man berücksichtigt, daß auch ein gewisser Prozentsatz der "Sonstigen" nicht völlig ausbildungsfremd eingesetzt sein dürfte².

Gelernte Dreher arbeiten zu 41, Maschinenschlosser zu 30 und Werkzeugmacher ebenfalls zu 30 v.H. in Großbetrieben (mit mehr als 1000 Beschäftigten); der Rest verteilt sich zu etwa gleichen Teilen auf Mittel- und Kleinbetriebe (Tabelle 2). In Großbetrieben sind die jüngeren Kohorten in allen drei Berufen eher unter-, die älteren eher überrepräsentiert, als ob mit zunehmendem Lebensalter die größere Sicherheit, die Großbetriebe ihren Beschäftigten in der Regel bieten, bevorzugt wird. Das ist jedoch nur eine unter mehreren möglichen Hypothesen, über deren Gültigkeit die hier berücksichtigten statistischen Daten keine Entscheidung gestatten. Es könnte sich z.B. wiederum um Kohorteneffekte oder auch um Auswirkungen unterschiedlicher Rekrutierungsstrategien von größeren und kleineren Unternehmen handeln.

Innerhalb der Branchen, in denen die weitaus meisten Beschäftigten der Investitionsgüterindustrie und wohl auch die meisten gelernten Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher tätig sind - Maschinenbau, Straßenfahrzeugbau und Elektrotechnik (Tabelle 4³) -

¹ Weitere Einzelheiten s. bei CLAUSS u.a., 1982, S. 55,74,85. Als Wechselgründe kommen vor allem ungünstige Arbeitsbedingungen in Betracht. A.a.O., S. 59, 79; ALTHOFF, 1981, S. 11.

² Von 68 ehemaligen Berliner Maschinenschlosserlehrlingen, die zehn Jahre nach dem Abschluß ihrer Lehre weder als Facharbeiter noch als technische Angestellte, sondern überwiegend im Dienstleistungs- und Distributionssektor beschäftigt waren, gab immerhin fast ein Drittel an, daß die Lehre eine gute Vorbereitung auf ihre jetzige Tätigkeit gewesen sei. Quelle: unveröffentlichte Daten aus der "Maschinenschlosserstudie" (vgl. LEMPERS und THOMSEN, 1974). - Vgl. auch CLAUSS u.a., 1982, S. 88.

³ Vgl. auch Statistisches Jahrbuch 1981 für die Bundesrepublik Deutschland, S. 168/169.

sind die Quoten der in Großbetrieben Arbeitenden unterschiedlich hoch: Im Maschinenbau betragen sie während der Berichtsperiode jeweils ein reichliches Drittel, im Straßenfahrzeugbau lagen sie zuletzt bei knapp drei Vierteln und in der Elektrotechnik bei der reichlichen Hälfte (Tabelle 3), in den letzten beiden Branchen also erheblich höher als in den untersuchten Berufen, was auf die stärkere Arbeitsteilung in Großbetrieben zurückzuführen sein dürfte. In Westberlin liegen diese Werte beim Maschinenbau höher, bei den beiden anderen Branchen dagegen niedriger als im Bundesgebiet. Bemerkenswert erscheint weiterhin, daß die Gesamtzahl der Beschäftigten im Maschinenbau und in der Elektrotechnik - besonders während der Lehrzeit der Angehörigen unserer ersten Stichprobe - zurückgegangen, im Straßenfahrzeugbau dagegen gewachsen ist (Tabelle 4) - dabei waren in Westberlin die Rückgänge stärker und das Wachstum schwächer als im Bundesgebiet - und daß der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Maschinen- und Fahrzeugbau jeweils ein reichliches Siebentel, in der Elektrotechnik ein gutes Drittel betrug (Tabelle 5), daß es sich also nicht nur bei den untersuchten Berufen, sondern in abgeschwächter Form auch noch bei zwei der drei Branchen, in denen wir diese Berufe vor allem antreffen, um ausgesprochen "männliche" Tätigkeitsbereiche handelt.

Bezogen sich die ersten fünf Tabellen vor allem auf die beruflichen Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche von Metallfacharbeitern, so betreffen die folgenden vier stärker deren sozialen Status und damit auch ihre privaten Lebensverhältnisse.

Beginnen wir wiederum mit Befragungsergebnissen des BIBB und des IAB (Tabelle 6). Auch nach der beruflichen Stellung zeigen sich - ähnlich wie nach der beruflichen Tätigkeit - deutliche Unterschiede zwischen gelernten Drehern einerseits, Maschinenschlossern und Werkzeugmachern andererseits; jedoch liegen die beiden letzten Berufe nach diesem Kriterium derart dicht beisammen, daß der traditionell besonders angesehene Werkzeugmacherberuf kaum noch herausgehoben erscheint. Im einzelnen: Die Quoten der zu Angelernten (oder gar zu Hilfsarbeitern) Abgestiegenen betragen zwar in allen drei Berufen nur rund 5 v.H., die Angestelltenquoten dagegen bei den Drehern 26, bei den Maschinenschlossern 35 und bei den Werkzeugmachern 38 v.H.; dementsprechend unterscheiden sich auch die

Facharbeiterquoten (64 bzw. 57 bzw. 53 v.H.). In den Kohortendifferenzen kommen vermutlich nicht nur Alters-, sondern auch Kohorteneffekte zum Ausdruck, und zwar bei allen drei Berufen: Überall sind die Aufstiegsquoten zwar bei den beiden jüngeren Gruppen ziemlich niedrig und bei der mittleren (35 bis unter 45 Jahre) ziemlich hoch; die aufsteigende Tendenz setzt sich jedoch nicht fort, vielmehr sind unter den Älteren wiederum weniger Angestellte (und Beamte) vertreten. Da einerseits der Aufstieg zum Techniker, erst recht zum Meister, häufig erst jenseits des 25. Lebensjahres erfolgt, haben die Jüngeren vielleicht kaum geringere Aufstiegschancen als die mittleren Jahrgänge, sondern nur diese Chancen noch nicht voll ausgeschöpft; und da andererseits, wer einmal Angestellter ist, es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch bleibt, drückt sich in den niedrigeren Angestelltenquoten der Älteren kaum eine Abstiegstendenz aus, sondern für sie kam die Expansion des Angestelltenbereichs und der hierauf bezogenen Weiterbildungsmöglichkeiten wahrscheinlich vielfach zu spät, als daß sie die damit sich anbietenden Gelegenheiten noch hätten wahrnehmen können. Allerdings ist nicht sicher, ob die Positionen für technische Angestellte auch in den letzten Jahren wie bisher zugenommen haben und weiter zunehmen werden. Dann würde der Aufstieg vom Facharbeiter zum Angestellten künftig wieder schwieriger - zumindest solange, bis die Angehörigen der mittleren Jahrgänge, die derzeit das Gros dieser Stellen besetzt halten, aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Nach den bisher kommentierten Statistiken jedoch erscheinen die Chancen beruflichen Fortkommens für Metallfacharbeiter beträchtlich - soweit der Wechsel vom Facharbeiter zum Angestelltenstatus als echter Aufstieg angesehen werden kann¹.

Vergleichsdaten für die betreffenden Branchen konnten wir für die letzten Jahre nicht finden. Aus älteren Zahlen (für 1970 bis 1974) geht hervor, daß die Quoten der Hilfsarbeiter und Angelernten im Bundesgebiet im Maschinenbau um 25, im Fahrzeugbau um 35 und in der Elektrotechnik um 28 v.H. lagen, während die entsprechenden Anteile der Facharbeiter rund 42, 42 und 30 v.H. und die Quoten der technischen Angestellten ca. 17, 12 und 24 v.H. betrug (Tabelle 7). Hiervon weichen die (lediglich für 1972 ausgewiesenen) Westberliner Zahlen nur unerheblich ab. In diesen Differenzen kommen unterschiedliche Formen der Arbeitsorganisation zum Ausdruck, die mit der Art

¹ Zur Problematik dieser Sichtweise vgl. LEMPERT, 1974.

der Produkte und der Größe der produzierten Serien zusammenhängen. Soweit sich aus dem kurzen Berichtszeitraum überhaupt längerfristige Entwicklungstendenzen ablesen lassen, stimmen sie mit Trends überein, die seinerzeit auch sonst festgestellt wurden (Abnahme vor allem der Hilfsarbeiter und Angelernten, Zunahme der Angestellten). Um möglichen Mißverständnissen entgegenzuwirken, sei (nochmals) daran erinnert, daß das Niveau der beruflichen Anforderungen nicht immer mit der beruflichen Stellung korrespondiert.

Was auch immer die berufliche Stellung über das Anforderungs- und Qualifikationsniveau der beruflichen Tätigkeit aussagen mag: Sie bestimmt die Arbeitsplatzsicherheit, die materiellen Lebensbedingungen und das soziale Ansehen wesentlich mit. Die materiellen Lebensbedingungen können noch zuverlässiger aus den Einkommensverhältnissen erschlossen werden. Die Nominaleinkommen der männlichen Arbeiter - auch der Facharbeiter - haben sich von 1970 bis 1980 im Bundesgebiet wie in Westberlin rund verdoppelt (Tabelle 8). Dabei ist freilich zu berücksichtigen, daß die Realeinkommen infolge der fortschreitenden Geldentwertung - 1970 bis 1980: 66,9 v.H. - sehr viel langsamer gewachsen sind (und gegenwärtig sogar sinken). Vergleicht man die absoluten Werte des Bundesgebiets mit denen Westberlins, dann überrascht besonders das (nach wie vor) niedrige Lohnniveau der Berliner Elektroindustrie, zumal die Lebenshaltungskosten in Westberlin höher liegen als in den meisten Regionen des Bundesgebiets.

Die letzte Tabelle zum Themenkomplex Erwerbstätigkeit stellt in gewisser Hinsicht das Gegenstück zur ersten (und sechsten) dar: Ging es dort um die Frage, was aus gelernten Drehern, Maschinenschlossern und Werkzeugmachern geworden ist, so wird hier gezeigt, woher die in diesen Berufen Tätigen sich rekrutieren. Denn nicht alle, die als Facharbeiter beschäftigt sind, haben eine Facharbeiterausbildung absolviert; zum Facharbeiter kann man sich auch durch Berufserfahrung qualifizieren. Freilich wird dieser Weg nur von Minderheiten beschritten. Bei den in der Untersuchung des BIBB und des IAB befragten Drehern betrug dieser Prozentsatz immerhin 11 v.H., bei den Maschinenschlossern 6 v.H. und bei den Werkzeugmachern 1 v.H. (Tabelle 9). Die unterschiedlichen Quoten deuten auf Unterschiede des Qualifikationsniveaus, aber auch der arbeitsorganisatorischen Voraussetzungen betrieblicher Qualifizierungsprozesse (Kooperation von

Drehern mit Einrichtern, Gruppenarbeit von Maschinenschlossern, Einzelarbeit von Werkzeugmachern) hin. Die Differenzen zwischen den einzelnen Geburtskohorten sind unregelmäßig und wegen der kleinen Besetzungszahlen wahrscheinlich weitgehend zufallsbedingt. Aus ihnen kann lediglich abgeleitet werden, daß die Qualifizierung von Angelernten zum Facharbeiter in den Berufen Dreher und Maschinenschlosser nicht nur in früheren Jahrzehnten möglich war, daß diese Chance vielmehr nach wie vor besteht.

Festzuhalten bleibt vor allem,

- daß mehr als zwei Drittel der gelernten Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher - auch unter den Älteren noch mehr als die Hälfte - Tätigkeiten ausüben, in denen sie ihre durch die Lehre erworbenen Qualifikationen zumindest teilweise verwerten können, und daß sich ein Teil von ihnen in erheblichem Maße im Arbeitsprozeß weiter- oder umqualifiziert hat,
- daß sie sich etwa gleichmäßig auf Klein-, Mittel- und Großbetriebe verteilen, wobei die Jüngeren in Großbetrieben eher unterrepräsentiert sind,
- daß die Beschäftigtenzahlen zweier Branchen, in denen besonders viele Metallfacharbeiter tätig sind, nämlich im Maschinenbau und in der Elektrotechnik im ganzen Bundesgebiet, besonders aber in Westberlin seit 1974 (d.h. seit dem Lehreintritt der Angehörigen unserer ersten Stichprobe) abgenommen und in der dritten, im Fahrzeugbau, zugenommen haben,
- daß gelernte Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher kaum zu Angelernten oder Hilfsarbeitern absteigen, dagegen Dreher etwa zu einem Viertel, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher sogar zu einem Drittel zu Angestellten (und Beamten) aufsteigen, wobei der Aufstieg häufig erst in mittlerem Lebensalter stattfindet,
- daß die Beschäftigten insgesamt, aber auch die Facharbeiter in der Elektroindustrie erheblich weniger verdienen als im Maschinen- und Straßenfahrzeugbau - das gilt besonders für Westberlin - und
- daß ein kleiner Prozentsatz auch der jüngeren Beschäftigten in den Berufen des Drehers und des Maschinenschlossers (kaum aber des Werkzeugmachers) keine Lehre absolviert, sondern sich auf dem Wege der Berufserfahrung zum Facharbeiter qualifiziert hat.

Soziale Herkunft, allgemeine Schulbildung und Übergang
in die Berufsausbildung

(Tabelle 10 bis 22)

Statusunterschiede zwischen Drehern, Maschinenschlossern und Werkzeugmachern sind auch von deren sozialer Herkunft und allgemeiner Schulbildung abzulesen. Nach beiden Kriterien nimmt der Dreherberuf die unterste, der Beruf des Werkzeugmachers die oberste Position ein, und der Maschinenschlosser liegt ziemlich genau in der Mitte. So sind fast vier Fünftel der gelernten Dreher, aber nur knapp zwei Drittel der Maschinenschlosser und wenig mehr als die Hälfte der Werkzeugmacher Arbeiterkinder (Tabelle 10), und 92 v.H. der Dreher, aber nur 85 v.H. der Maschinenschlosser und 78 v.H. der Werkzeugmacher haben die allgemeinbildende Schule mit höchstens dem Hauptschulabschluß verlassen (Tabelle 11). Dabei kommt der generelle Trend zu gehobenen Abschlüssen, der bei der Gesamtheit der männlichen Schulabgänger auch zwischen 1970 und 1980 zu beobachten war (Tabelle 12), bei den in der Untersuchung des BIBB und IAB befragten Lehrabsolventen nur andeutungsweise zum Ausdruck, obwohl deren Schulabschlußjahre sich auf einen weit vor 1970 zurückreichenden Zeitraum erstrecken. Ähnlich unregelmäßig variieren auch die kohortenspezifischen Quoten der Herkunftsschichten. D.h. trotz der Veränderungen der Sozial- und vor allem der Bildungsstruktur scheint das Rekrutierungsfeld der berücksichtigten Facharbeiterberufe über die letzten Jahrzehnte hinweg relativ konstant geblieben zu sein, zumindest zwischen den betrachteten Kohorten ist keine durchgängige Verschiebungstendenz zu erkennen.

Der Vergleich mit den Schulabschlüssen der letzten Dekade zeigt noch ein zweites Charakteristikum der drei - und wohl auch weiterer - Facharbeiterberufe, nämlich daß das Niveau der schulischen Vorbildung ihrer Angehörigen - auch der Werkzeugmacher - auch bei der jüngsten Kohorte unter dem Durchschnitt der männlichen Bevölkerung liegt. Unter den männlichen Abgängern aus allgemeinbildenden Schulen hatten nämlich 1969/70 - d.h. im Schulabschlußjahr der Ältesten der jüngsten Kohorte - nur noch rund 69 v.H. höchstens einen Hauptschulabschluß erreicht, 1979/80 sogar nur noch 56 v.H. (Tabelle 12). Diese Zahlen gelten für das gesamte Bundesgebiet.

In Westberlin lagen sie noch niedriger: bei 60 bzw. 42 v.H.¹.

Die im folgenden kommentierten Tabellen beziehen sich auf den Übergang aus der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung, so wie er sich in der Berufsberatungsstatistik spiegelt. Bei ihrer Betrachtung ist zu beachten, daß nur ein Teil der Ausbildungsstellen über die amtliche Berufsberatung vermittelt wird. Weder melden sich alle Stellenbewerber beim Arbeitsamt, noch wird dieses über alle offenen Stellen und über deren Besetzung informiert. Folglich ist die Berufsberatungsstatistik lückenhaft. Gerade im letzten Jahrzehnt wurde die amtliche Berufsberatung umso weniger in Anspruch genommen, je knapper die Ausbildungsplätze wurden, 1969/70 im Bundesgebiet noch von rund sieben Achteln der männlichen Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen, 1979/80 nur noch von der knappen Hälfte (Tabelle 13). In Westberlin lag diese Quote am Anfang der Berichtsperiode etwas niedriger, am Ende etwas höher. Die Haupteinbrüche fanden hier wie dort in der ersten Hälfte der Dekade statt. Besonders in ihrer zweiten Hälfte gingen die Quoten bei den Arbeitsämtern ratsuchender Schulabgänger mit mindestens mittlerer Reife überproportional zurück. Diese Differenzen dürften auf dem abnehmenden Vertrauen in die Vermittlungskapazität der Ämter bzw. auf der stärkeren Eigeninitiative der (Eltern der) Jugendlichen mit gehobenen Schulabschlüssen beruhen. Sie bedeuten, daß die Berufsberatungsstatistik nicht nur einen Ausschnitt aus den Übergängen aus der Schule in den Beruf zeigt, sondern daß dieser Ausschnitt sich auch noch fortwährend verändert. Deshalb sind die im folgenden kommentierten Zahlen mit großer Vorsicht zu interpretieren.

Ein großer Teil der Schulabgänger, die die amtliche Berufsberatung aufsuchen, strebt eine betriebliche Berufsausbildung an. Den Berufswünschen dieser Gruppe stand eine während der Berichtsperiode stark abnehmende Anzahl amtlich registrierter Lehrstellen gegenüber: Kamen auf hundert Bewerber 1969/70 im Bundesgebiet noch rund 171,

¹ Veränderungen der schulischen Vorbildung von Lehranfängern während der letzten Dekade werden weiter unten behandelt.

in Westberlin sogar 211 Stellenangebote, so sanken diese Zahlen dann sehr schnell - bis 1973/74 im Bundesgebiet, bis 1974/75 in Westberlin - auf unter 110, um sich auf diesem niedrigen Niveau einzupendeln (Tabelle 14).

Daß auf hundert Bewerber mehr als hundert Ausbildungsplätze kommen, bedeutet nicht, daß die Jugendlichen damit hinreichend versorgt wären. Denn erstens läßt die Qualität der Ausbildung in vielen Betrieben sehr zu wünschen übrig, zweitens wird vielfach am Arbeitsmarkt vorbei ausgebildet, und drittens werden durch derartige Gesamtzahlen berufsspezifische und regionale Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage verdeckt. Eine Betrachtung der berufsspezifischen Relationen von Berufswünschen und angebotenen Lehrstellen für Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher zeigt, daß das Stellenangebot auch in diesen drei Berufen seit 1969/70 stark zurückgegangen, bei den Maschinenschlossern und Werkzeugmachern sogar unter die Bewerberzahl gesunken ist (Tabellen 15, 16 und 17). Hier konnten die Unternehmen also eine Auswahl unter den Jugendlichen treffen, ohne einen Teil ihrer Lehrstellen unbesetzt zu lassen, und nicht jeder Berufswunsch der Bewerber konnte erfüllt werden.

Eine Vorauslese der Lehrstellenbewerber findet bereits bei der Berufsberatung der Arbeitsämter statt. Diese Vorauslese erfolgt in der Regel auf der Grundlage relativ kurzer Beratungsgespräche. Je nach deren Ergebnissen werden den Bewerbern bestimmte Stellenangebote mitgeteilt bzw. vorenthalten. Nur eine nach wie vor kleine Minderheit von einem Zehntel bis zu einem Sechstel der männlichen schulentlassenen Ratsuchenden wird durch psychologische Begutachtungen und Eignungsuntersuchungen intensiver auf sein berufliches Lernpotential hin geprüft (Tabelle 18).

Die Chancen der Jugendlichen, über die amtliche Berufsberatung tatsächlich einen Ausbildungsplatz zu finden, variieren mit dem Schulabschluß. Dabei zeigt sich während der letzten zehn Jahre eine stetige Verschiebung zugunsten der Bewerber mit mindestens mittlerem Abschluß: Während am Anfang der Berichtsperiode noch 50 v.H. der Ratsuchenden, die höchstens einen Hauptschulabschluß vorzuweisen

hatten, und nur 28 v.H. derer mit mindestens mittlerer Reife eine Lehrstelle erhielten, waren es 1979/80 nur noch 36 v.H. der ersten, aber bereits 32 v.H. der zweiten Gruppe (Tabelle 19)¹. Daß die Quote der Einmündungen in betrieblichen Ausbildungsstellen insgesamt zurückging, ist nicht nur auf deren Verknappung, sondern auch auf die zunehmende Beanspruchung alternativer Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zurückzuführen (vgl. STEGMANN, 1981, S. 279).

Eine Verschiebung zugunsten mindestens mittlerer Schulabschlüsse zeigt sich auch bei den Einmündungen in die in unserem Forschungsprojekt untersuchten Ausbildungsberufe. Was als langfristiger Trend über mehrere Kohorten hinweg kaum zu erkennen war (vgl. oben), geht aus der kürzeren Zeitreihe der mit männlichen Jugendlichen besetzten Ausbildungsstellen für Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher 1969/70 bis 1979/80 eindeutig hervor; zugleich werden die Vorbildungsunterschiede zwischen den drei Berufen noch einmal sichtbar: So stieg der Anteil der Lehranfänger mit mindestens mittlerer Reife im Berichtszeitraum bei den Drehern von 1,2 auf 21,0 v.H., bei den Maschinenschlossern von 10,1 auf 41,8 v.H. und bei den Werkzeugmachern sogar von 7,3 auf 51,9 v.H. (Tabellen 20 bis 22²). D.h. am Ende der letzten Dekade sind Jugendliche mit mittlerer Reife - gemessen an der Gesamtheit der Gleichaltrigen - nur noch bei den Drehern unterrepräsentiert, und auch deren Vorbildungsdefizit hat sich stark verringert³.

¹ In diesem Zusammenhang wird oft von einer "Verdrängung" von Jugendlichen mit niedrigeren durch Bewerber mit höheren Schulabschlüssen gesprochen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß die Zusammensetzung der Schulabgänger sich stark zugunsten derer mit mindestens mittlerer Reife verschoben hat.

² Diese Tabellen zeigen außerdem starke Veränderungen der Gesamtzahlen der Lehranfänger und damit - mit entsprechenden zeitlichen Verschiebungen - der Auszubildenden überhaupt. Auf sie wird erst im nächsten Abschnitt anhand der zuverlässigeren Ausbildungsstatistik eingegangen.

³ Dabei kann es sich kaum um ein statistisches Artefakt handeln, denn die Verzerrungen der Berufsberatungsstatistik, die sich aus der abnehmenden Beanspruchung der Arbeitsämter durch die Jugendlichen ergeben, wirken den dargestellten Tendenzen eher entgegen: Die amtlichen Berufsberater wurden am Anfang der Berichtsperiode von mehr und minder gut vorgebildeten Schulabgängern etwa gleichermaßen frequentiert, an deren Ende dagegen noch relativ häufiger von Schulabgängern mit höchstens Hauptschulabschluß als von solchen mit mindestens mittlerer Reife aufgesucht.

Zusammenfassend können die sozialen Rekrutierungsbedingungen der drei untersuchten Berufe wie folgt charakterisiert werden:
Angehende

- Dreher

- o stammen weit überwiegend aus der Arbeiterschicht,
- o haben die allgemeinbildende Schule meist höchstens bis zum Hauptschulabschluß besucht und
- o bis in die letzten Jahre hinein keine besonderen Schwierigkeiten gehabt, eine Ausbildungsstelle in diesem Beruf zu erhalten;

- Maschinenschlosser

- o sind zwar auch meist Arbeiterkinder, zu einem Drittel aber Kinder höherer Sozialschichten,
- o haben zunehmend, in letzter Zeit zu mehr als zwei Fünfteln mindestens einen mittleren Schulabschluß erworben und
- o sich bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz gegen Konkurrenten durchsetzen müssen; und

- Werkzeugmacher

- o kommen nur noch gut zur Hälfte aus Arbeiterfamilien,
- o können neuerdings überwiegend die mittlere Reife (oder gar das Abitur) nachweisen und
- o mußten sich in letzter Zeit ebenfalls sehr bemühen, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Damit hat die schulische Vorbildung der Maschinenschlosser und Werkzeugmacher sich während der vergangenen Jahre so verbessert, daß sie der (übrigen) Angehörigen ihrer Altersgruppe etwa korrespondiert, nur die der Dreher liegt immer noch deutlich darunter; entsprechend ihrer größeren Beliebtheit ist bei den erstgenannten Berufen eine stärkere Verknappung der Lehrstellen eingetreten.

Für die Einschätzung der "Repräsentativität" unserer ersten Stichprobe, die ihre Ausbildung um 1977 abgeschlossen hat, erscheint es auch noch wichtig, wie die Lehranfänger sich drei bis dreieinhalb Jahre zuvor, als auch unsere Befragten die Lehre antraten, d.h. 1973/74 nach ihrer allgemeinen Schulbildung zusammensetzten und welche Chancen sie damals hatten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Zu dieser Zeit hatten erst 6,5 v.H. der Lehranfänger

im Dreherberuf mindestens die mittlere Reife (Tabelle 20), und auf hundert Ratsuchende mit dem Berufswunsch Dreher kommen noch 205 Stellen (Tabelle 15). Bei den Maschinenschlossern betragen die betreffenden Zahlen 23,7 v.H. (Tabelle 21) und 122 (Tabelle 16), bei den Werkzeugmachern lag die erste bei 23,5 v.H. (Tabelle 22); die zweite war leider nicht zu ermitteln - 1974/75 betrug sie 105 (Tabelle 17).

Zum Ausschluß möglicher Mißverständnisse sei nochmals an die - zunehmende - Unvollständigkeit der Berufsberatungsstatistik erinnert und darauf hingewiesen, daß auch die zuletzt genannten Zahlen folglich nur grobe Tendenzen kennzeichnen und nicht als exakte Angaben interpretiert werden dürfen.

Betriebliche Ausbildung

(Tabelle 23 bis 32)

Die Statistiken zur betrieblichen Ausbildung der Lehrlinge fußen auf Zählungen der zuständigen Stellen - im Falle der Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher: der Industrie- und Handelskammern, bei denen alle Ausbildungsverhältnisse registriert sein müssen und die alle Abschlußprüfungen organisieren; auf diese Zahlen ist daher mehr Verlaß als auf die Berufsberatungsstatistik der Arbeitsämter.

Die Gesamtzahl der Auszubildenden ist von 1970 bis 1980, besonders seit 1977 verhältnismäßig stark gewachsen, im Bundesgebiet um 34,8, in Westberlin sogar um 60,7 v.H. (Tabelle 23), und zwar jeweils bei den Jungen unter-, bei den Mädchen überproportional. Diese Wachstumsraten sind überwiegend auf die generelle Zunahme der betreffenden Altersgruppen ("Baby-Boom") zurückzuführen. Bezieht man die Lehrlingszahlen nämlich auf die Gesamtzahlen der gleichaltrigen Jugendlichen - für die die Gruppe der 16- bis unter 19jährigen die beste Annäherung darstellen dürfte, dann ist für das Bundesgebiet nur noch eine minimale und für Westberlin eine mäßige Zunahme zu erkennen (Tabelle 24), für die Jungen im Bundesgebiet sogar ein Rückgang zu verzeichnen. Die niedrigsten Quoten liegen aber jeweils um die Mitte des Berichtszeitraums.

Bemerkenswert erscheinen nicht nur die Veränderungen, sondern auch die Höhen dieser "Lehrlingsquoten": 1975 - d.h. im zweiten Lehrjahr der meisten Angehörigen unserer ersten Stichprobe - wurden im Bundesgebiet 49, in Westberlin 31 v.H. der Gleichaltrigen in Lehrberufen ausgebildet, 1980 waren es 54 bzw. 44 v.H.. Die Differenzen zwischen dem Bundesgebiet und Westberlin beruhen vermutlich auf den reichhaltigeren Bildungs- und Ausbildungschancen, die eine Großstadt bietet. Unter den männlichen Jugendlichen lagen die Lehrlingsquoten höher als unter den Mädchen: 1975 im Bundesgebiet bei 61 zu 35, in Westberlin bei 37 zu 25 v.H.; 1980 sind sie auf 64 zu 42 bzw. 51 zu 36 v.H. angestiegen. Alles in allem gilt: Die betriebliche Lehre hat ihre herkömmliche Funktion als Form der beruflichen Qualifizierung eines Großteils der deutschen Jugendlichen auch im letzten Jahrzehnt keineswegs eingebüßt, ihr Gewicht ist sogar noch bzw. wieder gewachsen.

Abweichungen von den Gesamtzahlen gibt es auch bei diesen Daten nicht nur hinsichtlich Westberlins, sondern auch hinsichtlich der uns interessierenden Berufe. Betrachten wir zunächst einmal die ganze Gruppe der Metallberufe, so fällt auf, daß die Anzahl der Auszubildenden hier 1970 bis 1980 noch stärker zugenommen hat als in der Gesamtheit der Ausbildungsberufe, nämlich im Bundesgebiet um fast 37 und in Westberlin sogar um 85,4 v.H. (Tabelle 25), und das trotz des 1980 immer noch sehr geringen Mädchenanteils von 3,1 bzw. 4,4 v.H.. Dementsprechend sind auch die Anteile der Metallberufe an der Gesamtheit der Auszubildenden gewachsen, von 34,5 auf 36,6 (Bundesgebiet) und von 29,2 auf 34,3 v.H. (Westberlin), jedoch fand dieses relative Wachstum schon während der ersten Jahre der Berichtsperiode statt.

Wenden wir uns nun wieder den Drehern, Maschinenschlossern und Werkzeugmachern zu: Diese Berufe haben - vor allem im Verhältnis zur Gesamtzahl der Auszubildenden - wenig am Wachstum der Lehrlingszahlen partizipiert, jedenfalls was die Summen für das ganze Bundesgebiet anbetrifft. Hier hat die Anzahl der Dreher von 1970 bis 1980 nur um 15,8 und die der Maschinenschlosser nur um 12,2 v.H. zugenommen, und die der Werkzeugmacher ist am Ende des Berichtszeitraumes noch geringfügig niedriger als zu dessen Beginn (Tabellen 26 bis 28). Dementsprechend sind die Anteile aller drei

Berufe an der Gesamtheit der Auszubildenden zurückgegangen. Dieser Rückgang kommt bei den Werkzeugmachern auch im Absinken des Rangplatzes dieses Berufs unter den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen zum Ausdruck. Freilich ist die Entwicklung in keinem Beruf während des gesamten Beobachtungszeitraums kontinuierlich gewesen: Sie verlief anfangs uneinheitlich, gegen Ende allgemein ansteigend - das gilt jedoch nur für die absoluten Zahlen. Für Westberlin sind dagegen bei den Drehern sehr starke und bei den Maschinenschlossern starke Zuwächse von 209,5 bzw. 83,2 v.H. zu verzeichnen, die sich auch in den Veränderungen der relativen Werte niederschlagen; und selbst die Zahl der Werkzeugmacherlehrlinge hat hier in der Berichtsperiode noch um 38,9 v.H. zugenommen, allerdings nur absolut, nicht relativ. Die drei Berufe unterscheiden sich also auch nach den Veränderungen der zugehörigen Lehrlingszahlen - danach erscheint der Dreherberuf am expansivsten, der Werkzeugmacherberuf eher stagnierend, und der Beruf des Maschinenschlossers liegt dazwischen. In allen drei Berufen aber werden nach wie vor verhältnismäßig große Zahlen von Jugendlichen ausgebildet - im Bundesgebiet 1980: rund 12 000 Dreher, 45 000 Maschinenschlosser und 27 000 Werkzeugmacher.

Für Westberlin konnten wir die berufsspezifischen Lehrlingszahlen auch nach Betriebsgrößenklassen aufgeschlüsselt bekommen. Danach wurden hier 1976 (im dritten Ausbildungsjahr der meisten Mitglieder unserer ersten Stichprobe) rund 84 v.H. aller Dreher-, ebenfalls 84 v.H. aller Maschinenschlosser-, aber nur 52 v.H. aller Werkzeugmacherlehrlinge in Betrieben mit 1000 oder mehr Beschäftigten ausgebildet (Tabellen 26 bis 28). Für das Bundesgebiet liegen Vergleichszahlen aus der Befragung des BIBB und des IAB vor, die sich auf alle 1979 Erwerbstätigen beziehen. Danach wurden die meisten Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher - im Unterschied zur vorherrschend großbetrieblichen Ausbildung in Westberlin - in Mittelbetrieben (mit 100 bis 999 Beschäftigten) ausgebildet (Tabelle 29). Bei den übrigen Drehern überwiegen leicht die Groß-, bei den Maschinenschlossern die Kleinbetriebe, und die Werkzeugmacher verteilen sich ziemlich gleichmäßig auf beide Kategorien. Die Kohortendifferenzen erscheinen allzu schwach und schwankend, als

daß aus ihnen Entwicklungstrends abgelesen werden könnten¹.

Die letzten drei Tabellen zur betrieblichen Ausbildung beziehen sich auf die Auslese der Jugendlichen während und am Ende der Lehrzeit. Leider liegen uns Zahlen, die hierüber Aufschlüsse bieten, nicht für die gesamte Beobachtungsperiode nach Einzelberufen gegliedert vor.

So konnten die vorzeitig aufgelösten Lehrverhältnisse von Drehern, Maschinenschlossern und Werkzeugmachern nur für die Jahre 1977 bis 1980 den einschlägigen Quellen entnommen und zu den entsprechenden Zahlen der Lehranfänger des Vorjahrs (die das Gros der Vertragsauflösungen betrifft) in Beziehung gesetzt werden. Dabei treten markante Unterschiede hervor, nicht nur zwischen Berufen, sondern auch zwischen Regionen und einzelnen Berichtsjahren. So haben 1980 im Bundesgebiet rund 13 v.H. der Dreher, aber nur je rund 8 v.H. der Maschinenschlosser- und Werkzeugmacherlehrlinge ihre Ausbildung abgebrochen bzw. infolge der Kündigung des Ausbildungsvertrags durch den "Lehrherren" abbrechen müssen (Tabelle 30). In Westberlin lagen die entsprechenden Zahlen noch weitaus höher: bei rund 20, 12 und 27 v.H.. Dabei hatten die Abbrecherquoten bei den Drehern und Maschinenschlossern gegenüber 1977 ohnehin schon stark abgenommen: Damals betrugen sie für diese beiden Berufe rund 39 und 20 v.H.. In allen übrigen Spalten sind keine gravierenden Veränderungen sichtbar. Auch wenn ein Teil der Jugendlichen seine Lehre nach der Auflösung des Ausbildungsvertrags mit einem Unternehmen in einer anderen Firma fortsetzt oder zunächst auf die Schulbank zurückkehrt, wandert ein anderer in "ungelernte" und angelernte Tätigkeiten ab.

Nicht nur bleibt ein Teil der Auszubildenden während der Lehrzeit "auf der Strecke"; auch nicht alle, die bis zur Abschlußprüfung durchhalten bzw. ausgebildet werden, absolvieren diese Prüfung mit

¹ Zur Veränderung der Ausbildungsanteile verschiedener Betriebsgrößenklassen siehe auch v. HENNINGES und OTTO, 1978, bes. S. 50, 83, 101, 104/105.

Erfolg. Bezogen auf alle drei großen Ausbildungsbereiche - Handwerk, Industrie und Handel - sind die Erfolgsquoten im Bundesgebiet wie in Westberlin nach 1970 zunächst bis 1976 leicht gesunken und danach stärker angestiegen, im ganzen Bundesgebiet bis über 90, in Westberlin, wo auch in dieser Hinsicht durchgehend eine schärfere Auslese stattfand, bis über 85 v.H. (Tabelle 31). Bei den Drehern, Maschinenschlossern und Werkzeugmachern lagen die Erfolgsquoten im Bundesgebiet - bei ähnlichen Veränderungstendenzen - ausnahmslos über dem Durchschnitt, in Westberlin - mit starken Schwankungen von Jahr zu Jahr - etwa auf gleichem Niveau wie dieser (Tabelle 32). 1976, d.h. ein Jahr bevor die Mehrzahl der Angehörigen unserer ersten Stichprobe ihre Ausbildung beendete, haben in Westberlin rund 79 v.H. der teilnehmenden Dreher, 87 v.H. der Maschinenschlosser und 72 v.H. der Werkzeugmacher die Lehrabschlussprüfung bestanden.

Fazit: Konzentrieren wir uns hier auf jene Aussagen, die die Berufe, Kohorte und Region unserer ersten Stichprobe betreffen, so sind hervorzuheben:

- im Hinblick auf die Westberliner Dreher
 - o außerordentlich stark expandierende Lehrlingszahlen (1970 bis 1980: 209,5 v.H.) und
 - o extrem hohe Abbruchquoten (1977: 39 v.H.),
- im Hinblick auf die hiesigen Maschinenschlosser
 - o stark zunehmende Lehrlingszahlen (1970 bis 1980: 83,2 v.H.) und
 - o relativ niedrige Abbruchquoten (1977: 20 v.H.) und
- im Hinblick auf die hier ausgebildeten Werkzeugmacher
 - o mäßig zunehmende Lehrlingszahlen (1970 bis 1980: 38,9 v.H.) und
 - o mittelhohe Abbruchquoten (1977: 26 v.H.);weiterhin
- im Hinblick auf alle drei Berufe (in Westberlin)
 - o eine Ausbildung vor allem in Großbetrieben und
 - o relativ hohe Mißerfolgsquoten in den Lehrabschlussprüfungen (1976: 13 bis 28 v.H.).

Im gesamten Bundesgebiet hingegen

- nahmen die Lehrlingszahlen (im Berichtszeitraum) vergleichsweise schwächer zu, bei den Werkzeugmachern sogar etwas ab,
- wurden mehr Dreher-, Maschinenschlosser- und Werkzeugmacherlehrlinge in Mittel- und Kleinbetrieben ausgebildet und
- lagen die Abbruch- und Mißerfolgsquoten niedriger.

Berufliche Karriere

(Tabellen 33 bis 48)

Über die beruflichen Karrieren von Angehörigen der Gruppen, die uns hier interessieren, wurde bereits weiter oben etwas berichtet, als es um deren Erwerbstätigkeit ging: Von den derzeitigen beruflichen Tätigkeiten und Stellungen von Lehrabsolventen kann auch abgelesen werden, welchen Berufsweg sie nach ihrer Ausbildung eingeschlagen haben. Erinnern wir uns deshalb hier zunächst an die schon früher kommentierten Karrieredaten der Befragten der BIBB/IAB-Untersuchung, insbesondere daran,

- daß die Dreher zur knappen Hälfte und die Maschinenschlosser zu je einem reichlichen Drittel noch im Lehrbetrieb tätig sind,
- daß die Übergänge in andere Berufe vielfach erst jenseits des 25. Lebensjahrs erfolgten,
- zu einem knappen Viertel (Dreher) bis zu einem reichlichen Drittel (Werkzeugmacher) in Tätigkeiten führten, in denen die während der Lehrzeit erworbenen, häufig hinterher noch fortentwickelten fachlichen Qualifikationen weiter verwertet werden konnten, für die freilich vielfach auch in erheblichem Maße hinzugelernt werden mußte, und
- daß die Quoten der eher ausbildungsfremd Beschäftigten in allen drei Berufen um 30 v.H. herum liegen (vgl. Tabelle 1); weiterhin,
- daß aus allen drei Facharbeiterberufen nur etwa jeder Zwanzigste der Lehrabsolventen zur Stufe der Angelernten oder der Hilfsarbeiter abgestiegen ist, ein gutes Viertel (Dreher) bis ein reichliches Drittel (Werkzeugmacher) hingegen den Status eines Angestellten oder gar Beamten erreicht hat, während knapp zwei Drittel (Dreher) bis zur guten Hälfte (Werkzeugmacher) Facharbeiter geblieben sind und

- daß diese Statuswechsel auch meist erst nach dem Erreichen des 25. Lebensjahrs stattfanden (vgl. Tabelle 6).

Danach stellt vor allem der Beruf des Werkzeugmachers, weitgehend auch der des Maschinenschlossers einen Aufstiegsberuf dar, wobei das (subjektive) Aufstiegspotential weitgehend nicht erst durch die Lehre erzeugt, sondern bereits durch die vorhergehende familiäre und schulische Sozialisation angelegt wird.

Die hiermit rekapitulierten Daten besagen zunächst nur, als was die Befragten zur Zeit der Befragung beschäftigt waren. Sie informieren weder über die einzelnen Mobilitätsschritte, die diese Lehrabsolventen seit ihrem Lehrabschluß zurückgelegt haben, noch gar über deren weitere Berufskarriere. Aus anderen Untersuchungen wissen wir aber, daß Facharbeiter, die die Funktion oder/und den Status des Facharbeiters einmal verlassen haben, kaum je hierher zurückkehren (MÜLLER, 1977, S. 14, 1978, S. 170); deshalb sind die Berufs- und Statuswechsel der Lehrabsolventen, die zu ihren derzeitigen Positionen geführt haben, als relativ endgültig zu betrachten. Darüber hinaus ist anzunehmen, daß ein Teil der Jüngeren, die zum Erhebungszeitpunkt noch im Facharbeiterbereich tätig waren, später in andere Tätigkeitsbereiche oder/und auf andere Hierarchieebenen überwechseln (und nicht wieder Facharbeiter werden) wird.

Über die Grobstruktur der Hauptmuster von Facharbeiterkarrieren - speziell in den Berufen Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher - und über deren relative Häufigkeiten wissen wir also schon verhältnismäßig gut Bescheid. Deshalb sind im folgenden vor allem Einzelheiten nachzutragen, besonders solche, die sich auf die ersten Jahre nach der Lehrzeit und auf die spezielle Situation Westberlins beziehen und damit spezifische Sozialisations-, Selektions- und Handlungsbedingungen der Angehörigen unserer ersten Stichprobe charakterisieren. Sie betreffen den Betriebswechsel, die erste Erwerbstätigkeit, die Arbeitsmarktsituation, die regionale Mobilität und die Weiterbildung.

Die ersten fünf Tabellen geben Auskunft über Betriebswechsel, vor allem über den Verbleib im Ausbildungsbetrieb bzw. dessen Verlassen sowie die Gründe, die hierfür ausschlaggebend waren. Vereinfacht dargestellt, hat je die knappe Hälfte der gelernten Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher ihren

Ausbildungsbetrieb binnen zwei Jahren verlassen, je ein Viertel ist später weggegangen, und das restliche Viertel ist heute noch dort (Tabelle 33)¹. Hieraus folgt zwangsläufig, daß die Jüngeren noch häufiger, die Älteren dagegen seltener im Lehrbetrieb anzutreffen sind. Innerhalb der Gesamtheit der betrieblich Ausgebildeten variiert die Verbleibdauer kaum zwischen kleineren und größeren Ausbildungsbetrieben (Tabelle 34). Ob das auch für Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher zutrifft, sei dahingestellt.

Unter den Gründen für das Verlassen des Ausbildungsbetriebs dominieren bei den Angehörigen aller drei Berufe die unzureichenden Aufstiegschancen (25 bis 33 v.H.), gefolgt von ungünstigen Arbeitsbedingungen (16 bis 17 v.H.) und von Weiterbildungsplänen (6 bis 17 v.H.); Entlassungen stehen an letzter Stelle (4 bis 12 v.H.; Tabelle 35). Sowohl bei den Weiterbildungsplänen als auch bei den Entlassungen tritt die Hierarchie der drei Berufe wiederum deutlich hervor: Die Dreher strebten am seltensten eine Weiterbildung an und wurden am häufigsten entlassen, bei den Werkzeugmachern war es umgekehrt². Die Kohortendifferenzen erscheinen auch hier zu unregelmäßig, als daß von ihnen historische oder/und biographische Entwicklungstendenzen abgelesen werden könnten. Eine biographische Differenzierung der Betriebswechselgründe bietet dagegen deren Feingliederung nach der Verbleibdauer im Ausbildungsbetrieb, die uns allerdings nur für die Gesamtheit der betrieblich ausgebildeten Erwerbstätigen vorliegt (Tabelle 36). Danach werden Ausbildungsbetriebe aufgrund von Unternehmerkündigungen und zwecks Weiterbildung besonders häufig (von 43 bzw. 33 v.H. der Wechsler) schon während der ersten vier Wochen nach Lehrzeitende verlassen, während Betriebswechsel wegen mangelnder Aufstiegschancen und ungünstiger Arbeitsbedingungen relativ oft (35 bzw. 36 v.H.) erst nach mehr als zwei Jahren stattfanden - sei

¹ Damit erwiesen die Angehörigen der untersuchten Berufe sich als überdurchschnittlich "betriebstreu": Von der Gesamtheit der industriellen Lehrabsolventen verließen zwei Drittel ihren Ausbildungsbetrieb innerhalb von zwei Jahren.

² In einem Expertengespräch mit den für Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher zuständigen Hauptvermittlern und Arbeitsberatern beim Westberliner Arbeitsamt III wurde uns berichtet, daß Werkzeugmacher auch vielfach aus größeren in kleinere Betriebe strebten, weil sie hier nicht nur mit höheren Löhnen, sondern auch mit verhältnismäßig wenig spezialisierten Tätigkeiten rechnen könnten, die ihren berufstypischen besonderen Fähigkeiten und Ansprüchen eher korrespondieren als die zunehmend taylorisierten Arbeiten im Großbetrieb.

es, daß diese Nachteile den Lehrabsolventen erst nach längerer Zeit bewußt wurden, sei es, daß die Qualifizierungschancen im Ausbildungsbetrieb sich erst nach einigen Jahren erschöpften und ihre Nutzung einen leichteren Absprung versprach.

Mit dem Blick auf unsere Stichprobe, deren (meiste) Mitglieder noch nach drei Jahren im Lehrbetrieb angetroffen wurden, ist festzuhalten,

- daß zu diesem Zeitpunkt durchschnittlich nur noch etwa die Hälfte der gelernten Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher im Ausbildungsbetrieb arbeiten dürfte und
- daß der Weggang der übrigen Lehrabsolventen vermutlich vor allem auf mangelnde Aufstiegschancen und ungünstige Arbeitsbedingungen, bei den Drehern vielfach auch auf Unternehmerkündigungen, bei den Werkzeugmachern oft auch auf Weiterbildungsabsichten zurückzuführen ist.

Bei der Schätzung der "Verbleibsquoten" wurden die konjunkturbedingten Rückgänge der Belegschaftsfluktuation, wie sie seit 1970 insgesamt und besonders bei den Kündigungen von "Arbeitnehmern" zu beobachten sind (Tabelle 37) nicht berücksichtigt, weil die Fluktuationsraten auch in früheren Jahrzehnten schwankten und weil von der Gesamtfluktuation nur begrenzt auf die Fluktuation der Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher geschlossen werden kann.

Betrachten wir nun die erste Erwerbstätigkeit der gelernten Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher (Tabelle 38). Wie zu erwarten, arbeiteten die meisten Lehrabsolventen zunächst im Lehrberuf. Das gilt für sechs von sieben Drehern und für vier von fünf Maschinenschlossern und Werkzeugmachern. Ein Achtel der Maschinenschlosser dagegen ging sofort nach der Ausbildung in einen anderen Metallberuf über - was auf die besondere Vielseitigkeit ihrer Ausbildung hindeutet, und rund ein Zehntel der Lehrabsolventen aller drei Berufe kehrte dem Lehrberuf sofort nach der Lehrzeit den Rücken. Die Quoten derer, die erst nach einer Weiterqualifizierung zum Techniker oder Ingenieur (erstmalig) erwerbstätig wurden, erscheinen (mit 1 bis 3 v.H.) vernachlässigbar gering; vermutlich haben auch jene Lehrabsolventen, die sofort nach der Lehre ein Studium begannen, zumindest in den Semesterferien als Facharbeiter Geld verdient. Die extrem schiefe

Verteilung der Werte und die dadurch bedingte sehr schwache Besetzung der meisten Zellen sowie deren eher unregelmäßige Variation lassen auch hier die Ableitung von Tendaussagen aus Kohortendifferenzen problematisch erscheinen. Deshalb sei nur darauf hingewiesen, daß die Angehörigen der jüngsten Kohorte, d.h. der unter 25jährigen, ihre erste Erwerbstätigkeit fast ausschließlich im Lehrberuf oder in einem anderen Metallberuf aufnahmen, d.h. daß der oben festgestellte Abfall der Quoten derer, die noch im Lehrberuf arbeiten (zugunsten vor allem von Berufswechslern und Aufsteigern), von der jüngeren zu den mittleren Alterskohorten also auch einen Kohorteneffekt darstellt.

Drei weitere Tabellen sollen die Situation der Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher auf dem Arbeitsmarkt charakterisieren. Die erste gibt wieder, wieviele Angehörige dieser Berufe während der letzten fünf Jahre arbeitslos gewesen sind (Tabelle 39). Es waren dies 5 v.H. der gelernten Dreher, 6 v.H. der Maschinenschlosser und 7 v.H. der Werkzeugmacher. Bei den jüngeren Kohorten liegen diese Prozentsätze noch ein wenig höher¹. D.h. auch die Lehrabsolventen dieser als relativ krisenfest geltenden Berufe blieben von Arbeitslosigkeit nicht ganz verschont. Dabei könnten jedoch vor allem Mitglieder jener Gruppen arbeitslos gewesen sein, die längst nicht mehr als Facharbeiter tätig waren. Ihren derzeitigen Arbeitsplatz betrachten je vier Fünftel der Befragten aller drei Berufe als sicher; unter den weniger als 25jährigen sehen ihn jedoch 45 v.H. der gelernten Dreher, 31 v.H. der Maschinenschlosser und 25 v.H. der Werkzeugmacher als gefährdet an (Tabelle 40)². Die Angabe eines höheren Beschäftigungsrisikos durch die Jüngeren entspricht nicht nur deren objektiv geringerem Schutz vor Kündigungen, sondern drückt wahrscheinlich auch ein deutlicheres Krisenbewußtsein aus; und in den berufsspezifischen Arbeitsplatzgefährdungen zeigt sich einmal mehr die unterschiedliche Position der berücksichtigten Berufe in der traditionellen Hierarchie der Facharbeiter.

¹ Nach unserem Expertengespräch in einem Westberliner Arbeitsamt trifft das auch für Dreher und Werkzeugmacher im Arbeitsamtsbezirk Berlin zu. Im übrigen kommen hier arbeitssuchende Dreher überwiegend aus Klein- und Mittelbetrieben, Maschinenschlosser aus Mittel- und Großbetrieben und Werkzeugmacher auch aus Kleinbetrieben.

² Nach den Auskünften der zuständigen Hauptvermittler und Arbeitsberater sind in Westberlin zur Zeit vor allem Werkzeugmacher durch Frei- und Umsetzungen bedroht.

Die Gefahr, den derzeitigen Arbeitsplatz zu verlieren, erscheint je nach den Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben mehr oder minder bedrohlich. In allen drei Berufen ist die Zahl der offenen Stellen seit dem Anfang des letzten Jahrzehnts stark zurückgegangen (Tabelle 41). Dabei lagen die bis 1980 registrierten Tiefpunkte im Bundesgebiet jedoch schon auf dem Jahr 1978, in Westberlin zum Teil noch früher. Anfang 1982 gab es hier aber nach Angaben von Mitarbeitern der Arbeitsverwaltung in allen drei Berufen mehr Stellensuchende als offene Stellen, und zwar bei den Drehern und Maschinenschlossern erstmalig; diese Situation wurde jedoch als vorübergehend betrachtet. Die langfristigen Berufsaussichten insbesondere der Maschinenschlosser wurden als günstig prognostiziert (nach dem Motto "Maschinen werden immer gebaut, gewartet und repariert werden"), die der Dreher dagegen stark von deren Bereitschaft zur Qualifizierung (vor allem auf NC- und CNC-Maschinen), die der Werkzeugmacher von der Übernahme von minderqualifizierten Tätigkeiten und von Schichtarbeit abhängig gesehen (da der Werkzeugbau zunehmend rationalisiert werde)¹.

Wer in Westberlin keinen passenden Arbeitsplatz findet, kann nach Westdeutschland überwechseln, und umgekehrt. Die Chance regionaler Mobilität wurde im letzten Jahrzehnt vor allem durch Jüngere genutzt, die durch Familienverhältnisse und Wohnsituation weniger an einen Ort gebunden sind (Tabelle 42). Dabei sind die Wanderungsquoten der 21- bis unter 25jährigen besonders hoch². Bei ihnen wie bei den 18- bis unter 21jährigen überwiegen die Zuzüge nach Westberlin gegenüber den Fortzügen nach Westdeutschland³, für die 25- bis unter 30jährigen dagegen trifft das Gegenteil zu. Bei allen drei Altersgruppen ist die regionale Mobilität von 1970 bis 1975 stark zurückgegangen und danach ungefähr gleich geblieben. In welchem Maße Metallfacharbeiter, speziell Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher an diesen Wanderungen beteiligt sind, ist nicht bekannt.

¹ In einem Gespräch mit Experten der Industriegewerkschaft Metall, das bereits in der Vorphase unserer Untersuchung stattfand, erhielten wir tendenziell ähnliche Auskünfte.

² Vielleicht handelt es sich hierbei zu einem erheblichen Teil um Ausländer.

³ Unter den Zuwanderern der jüngsten Altersgruppe dürften vor allem solche Männer sein, die sich dem Wehrdienst entziehen wollten.

Die letzte größere Tabellengruppe bezieht sich auf den Besuch und den Abschluß von weiterführenden Ausbildungsgängen. Als solche kommen für Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher - neben Kurzkursen wie Schweiß- und Refalehrgängen - vor allem die Ausbildungen zum Techniker, zum Ingenieur, zum Meister und zum Ausbilder in Betracht. Dazu muß in der Regel eine Fachschule (Techniker-, z.T. auch Meisterausbildung) oder Fachhochschule (Ingenieurstudium) absolviert werden. Bei einem Vergleich der Quoten, die diese Einrichtungen frequentieren, fällt die Rangordnung der Berufe Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher einmal mehr ins Auge: 18 v.H. der gelernten Dreher, aber 25 v.H. der Maschinenschlosser und 28 v.H. der Werkzeugmacher haben eine Fachschule oder eine Fachhochschule (bzw. Hochschule) besucht; dabei beschränkten sich die Dreher auf den Fachschulbesuch, während die Maschinenschlosser zu 7 und die Werkzeugmacher zu 5 v.H. an einer Fachhochschule (Hochschule) studierten (Tabelle 43). In allen drei Berufen liegt die Weiterbildungsquote bei der jüngsten Altersgruppe (unter 25 Jahre) besonders niedrig (bei 3 bis 4 v.H.) und bei der mittleren (35 bis unter 45 Jahre) besonders hoch (bei 27 bis 48 v.H.). Diese Verteilung entspricht tendenziell den kohortenspezifischen Aufstiegsquoten (vgl. Tabelle 6) und ist wie diese auf die Interaktion zwischen alters- und periodenspezifisch verschiedenen günstigen Chancen zurückzuführen.

Alle weiteren Tabellen stellen Zeitreihen zum Besuch bzw. zu den Abschlußprüfungen der oben genannten Ausbildungsgänge in den uns interessierenden technischen Fachrichtungen dar. An den Fachschulen im Berufsbereich Technik zeigt sich zwischen 1971 und 1980

- ein starker Rückgang der Schülerzahlen im Bundesgebiet (um rund 37 v.H.) und ein noch stärkerer in Westberlin (um 64 v.H.)¹ sowie
- ein starkes Schwanken des Anteils der Teilzeitschüler (zwischen rund 8 und 23 v.H. im Bundesgebiet und zwischen 14 und 47 v.H. in Westberlin; Tabelle 44).

¹ Bei den schon 1977 erreichten Tiefpunkten könnte es sich - ebenso wie bei vielen älteren Zahlen über Technikerschulen (vgl. WEISS, 1969, S. 1-4) - um statistische Artefakte handeln; sie werden hier deshalb außer Acht gelassen.

In diesen Schulen ging der Weiterbildungsboom schon in der Mitte der siebziger Jahre zu Ende, und die Vollzeitausbildung überwog während der gesamten Berichtsperiode, wenn auch in Westberlin schwächer als im Bundesgebiet.

Zurückgegangen sind auch Absolventenzahlen der Fachrichtung Maschinenbau/Verfahrenstechnik an Fachhochschulen. Sie verringerten sich von 1972/73 bis 1978/79 im Bundesgebiet um 44 v.H. und bis 1979/80 in Westberlin um gut 39 v.H. (Tabelle 45). Dabei lagen die Erfolgsquoten im Bundesgebiet im Durchschnitt und am Ende des Beobachtungszeitraums bei 94 v.H. und in Westberlin noch deutlich höher.

Schließlich sei auch noch kurz auf die Industriemeister- und Ausbilderprüfungen eingegangen. Zwischen 1977 und 1980 nahm die Zahl der Industriemeisterprüfungen in der Fachrichtung Eisen und Metall im Bundesgebiet um rund 68 v.H. zu, in Westberlin um 6 v.H. ab; und die zugehörigen Erfolgsquoten bewegten sich im Bundesgebiet um 90 v.H. (Tabelle 46). Statistiken über Ausbilderprüfungen konnten wir nur für Westberlin bekommen. Hierfür sind zwar stark gewachsene Teilnehmerzahlen zu registrieren; der entscheidende Sprung fand jedoch bereits von 1973 auf 1974 statt, danach läßt

sich keine eindeutige Entwicklungstendenz mehr feststellen (Tabelle 47). Außerdem handelt es sich bei diesen Prüfungen - vor allem während der ersten Jahre der Berichtsperiode weniger um Abschlüsse aufstiegsvermittelnder als abstiegsverhindernder Kurse, denn deren Besuch war erst kurz vorher (1972) für Ausbilder zur Pflicht gemacht worden (die allerdings durch zunehmend großzügige Ausnahmeregelungen und Terminvorschriften wieder aufgeweicht wurde; vgl. bes. OFFE, 1975, S. 215-217).

Der Rückgang des Besuchs von Fach- und Fachhochschulen wird durch die Zunahme der Industriemeister- und Ausbilderausbildung nicht kompensiert. Soweit die insgesamt sinkenden Fortbildungsquoten auf die realistische Sicht von Veränderungen auf dem Stellenmarkt zurückzuführen sind, drücken sich in ihnen auch verminderte Aufstiegschancen der jüngeren Geburtskohorten aus - zumindest was den Aufstieg über institutionalisierte Weiterbildung anbetrifft.

Es gibt aber auch Aufstiegsmöglichkeiten für Facharbeiter, die keine formelle Fortbildung absolvieren. Hierüber sowie über verschiedene andere Aspekte von Facharbeiterkarrieren soll unsere letzte Tabelle (48) informieren. Im einzelnen soll sie

- die Verteilung der gelernten Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher auf verschiedene Karrieremuster sichtbar machen,
- einen Vergleich dieser Verteilung mit den entsprechenden Prozentsätzen der Gesamtheit der männlichen Erwerbstätigen mit Facharbeiterausbildung ermöglichen und
- Bedingungen unterschiedlicher Berufswege von Facharbeitern zeigen.

Damit wird zugleich die zusammenfassende Betrachtung der letzten Tabellenserie eingeleitet.

In der Tabelle, die aus einer größeren Zusammenstellung von Ergebnissen der Befragung des BIBB und des IAB exzerpiert wurde, sind Weiterbildungsabschlüsse mit beruflichen Positionen kombiniert; d.h. sie gibt Auskunft nicht nur über Absolventen von Hoch-, Fachhoch- und Fachschulen, die nicht mehr als Facharbeiter tätig sind, sondern auch über Wechsler in die Gruppen der Angelernten und Hilfsarbeiter einerseits, und der Angestellten, Beamten und Selbständigen (sowie mithelfenden Familienangehörigen), die den Status des Facharbeiters ohne formelle Fortbildung hinter sich gelassen haben, andererseits. Die letztgenannten Gruppen (der Angestellten, Beamten und Selbständigen ohne formelle Zusatzqualifikation) sind für unsere Untersuchung, in der es vor allem um die Sozialisation und Qualifizierung im Arbeitsprozeß geht, besonders relevant.

Betrachten wir zunächst die Karrieremuster der gelernten Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher, so fällt auf, daß immerhin ein gutes Sechstel dieser Lehrabsolventen ohne den Besuch von Weiterbildungseinrichtungen aufgestiegen ist, vor allem zum Status des Angestellten. Die Rangunterschiede zwischen den drei Berufen, die uns aus anderen Vergleichen vertraut sind, treten hier nur geringfügig in den Blick (die entsprechenden Prozentsätze betragen bei den Drehern 16, bei den Maschinenschlossern 19 und bei den Werkzeugmachern 18 v.H. für alle drei Kategorien von Aufgestiegenen bzw. 11 und jeweils 12 v.H. für die Angestellten).

Da die übrigen Quoten für die drei Berufe uns keine neuen Informationen bieten, vergleichen wir ihre Werte nun mit den entsprechenden Anteilen der Gesamtheit der männlichen Erwerbstätigen mit Facharbeiterausbildung. Dabei fällt auf,

- daß in allen drei Berufen, besonders aber im Dreherberuf, überdurchschnittlich viele Lehrabsolventen Facharbeiter geblieben sind,
- daß aus allen drei Berufen nur verhältnismäßig wenige Facharbeiter sozial abgestiegen,
- aber auch relativ wenige Lehrabsolventen ohne institutionalisierte Weiterbildung aufgestiegen und
- daß sich unterproportional wenige Dreher, aber überdurchschnittlich viele Maschinenschlosser und besonders Werkzeugmacher durch formelle Fortbildung höherqualifiziert haben.

Setzen wir jetzt die Verbleibs-, Abstiegs- und Aufstiegsquoten anderer auf der Tabelle angeführter Gruppierungen von Absolventen einer Facharbeiterausbildung zu denen der Gesamtheit aller gelernten Facharbeiter in Beziehung, dann treten folgende Faktoren als Bedingungen unterschiedlicher Berufswege von Facharbeitern (also auch von Drehern, Maschinenschlossern und Werkzeugmachern) hervor:

- die soziale Herkunft: wie zu erwarten, steigen Kinder von Angelernten und Hilfsarbeitern, die selbst als Facharbeiter ausgebildet sind, häufiger ab und (ohne oder mit formeller Fortbildung) seltener auf als Kinder höherer Sozialschichten, auch bleiben sie (was weniger "selbstverständlich" erscheint) eher Facharbeiter;
- die allgemeine Schulbildung: während die Karrieren jener Lehrabsolventen, die vor ihrer Lehrzeit höchstens einen Hauptschulabschluß erreicht haben, nur teilweise und nicht allzu stark von denen der Gesamtheit gelernter Facharbeiter differieren, weichen die Facharbeiter mit mittlerer Reife durch niedrige Facharbeiter- und Abstiegs- sowie hohe Aufstiegsquoten stark vom Durchschnitt ab - ein ebenfalls vorhersehbares Resultat;

- die Größe des Ausbildungsbetriebs: Absolventen einer Facharbeiterausbildung im Großbetrieb (mit 1000 oder mehr Beschäftigten) heben sich durch eine höhere Facharbeiter- und durch eine niedrigere Abstiegsquote sowie durch den überproportional häufigen Besuch von (Hoch- oder) Fachhochschulen (geringfügig) von dem Gros der gelernten Facharbeiter ab;
- die Branche: die Facharbeiterquote ist im Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau überproportional, die Abstiegsquoten sind hier sowie in der Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik relativ niedrig, der Anteil der Angestellten ohne formelle Fortbildung ist in der ersten Branchengruppe unterdurchschnittlich niedrig, in der zweiten überdurchschnittlich hoch, und Weiterbildungseinrichtungen werden von Lehrabsolventen der ersten leicht, der zweiten dagegen stark überdurchschnittlich als Vehikel des beruflichen und sozialen Aufstiegs in Anspruch genommen; endlich
- das Lebensalter bzw. der Geburtsjahrgang: wie bei den gelernten Drehern, Maschinenschlossern und Werkzeugmachern sind Abgestiegene, mehr noch Aufgestiegene bei den übrigen Absolventen einer Facharbeiterausbildung ebenfalls häufiger unter den Angehörigen der mittleren und höheren Altersgruppen zu finden, dementsprechend liegen die Facharbeiterquoten der Jüngeren überdurchschnittlich hoch und die der Älteren unterdurchschnittlich niedrig.

Als weitere Besonderheiten der beruflichen Karrieren von Absolventen der untersuchten Ausbildungsberufe, die festgehalten zu werden verdienen, seien nochmals notiert:

- in bezug auf die Dreher
 - o die relativ hohe Arbeitsplatzunsicherheit der Jüngeren (viele von ihnen wurden aus dem Ausbildungsbetrieb entlassen, und ein hoher Prozentsatz sieht seinen Arbeitsplatz als gefährdet an) und
 - o steigende Anforderungen an die Qualifikationen (die sich vor allem aus dem wachsenden Einsatz von NC- und CNC-Maschinen ergeben);

- in bezug auf die Maschinenschlosser
 - o der verhältnismäßig häufige Wechsel in einen anderen Metallberuf sofort nach der Lehrzeit und
 - o eher günstige Berufsaussichten;und
- in bezug auf die Werkzeugmacher
 - o das vielfach frühzeitige Ausscheiden aus dem Lehrbetrieb zum Zwecke institutionalisierter Weiterbildung und
 - o Dequalifizierung (infolge der Rationalisierung des Werkzeugbaus).

Für alle drei Berufe gemeinsam gilt,

- daß zwei bis drei Jahre nach der Abschlußprüfung durchschnittlich nur noch etwa die Hälfte der Lehrabsolventen im Ausbildungsbetrieb anzutreffen ist, der Rest hat vor allem aus Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und den Aufstiegschancen bereits den Lehrbetrieb verlassen,
- daß ein Zehntel sofort nach dem Lehrabschluß den Beruf gewechselt hat,
- daß das Verlassen der Funktion und des Status' des Facharbeiters in den meisten Fällen einen irreversiblen Schritt darstellt,
- daß nur relativ wenige Angehörige dieser Berufe in den letzten Jahren arbeitslos gewesen sind, daß jedoch 25 v.H. (Werkzeugmacher) bis 45 v.H. (Dreher) der unter 25jährigen ihren derzeitigen Arbeitsplatz als gefährdet betrachten, und
- daß unter den von den Lehrabsolventen bevorzugten Fortbildungsformen die Ausbildung an Fach- und Fachhochschulen im letzten Jahrzehnt zurückgegangen ist, die Ausbildung zum Industriemeister und zum Betriebsausbilder dagegen expandierte.

7.2 Erhebungsinstrumente

(zu den Kapiteln 3,5 und 6)

7.2.1 Leitfaden für Gespräche mit Personalleitungen und Betriebsräten und Formular zur Personalstruktur des Betriebes

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Untersuchung "Berufstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung"

Leitfaden für die Befragung von Personalleitern

P. I. Fragen zur Person

1. Seit wann sind Sie hier im Betrieb?
2. Seit wann sind Sie in dieser Position und welche Ausbildung haben Sie?
3. Könnten Sie mir bitte kurz Ihre Aufgaben schildern,

P. II. Personalstruktur des Betriebes

Hier sollte am besten eine vorgedruckte Tabelle verwandt werden, auf der die folgenden Angaben einzutragen sind:

Beschäftigte insgesamt
Arbeiter/Angestellte
männlich/weiblich

Für den Produktionsbereich:

Meister, Vorarbeiter
Facharbeiter
Angelernte
Ungelernte Hilfskräfte

P. III. Lohn- und Gehaltsstruktur, Lohnsysteme, Bewertungssysteme

1. Welche Lohnformen gibt es in Ihrem Betrieb?
(nach Möglichkeit nach den jeweiligen Bereichen aufführen:
Zeitlohn, Pauschallohn, Prämienlohn, Stückakkord usw.)
2. Wie wird der Lohn ermittelt?
(summarische, analytische Arbeitsbewertung, Arbeitsbewertung nach REFA usw.)
3. Gibt es in Ihrem Betrieb eine Persönlichkeitsbeurteilung, würden Sie mir die bitte erläutern?
(wenn möglich, Beurteilungsbogen geben lassen)
4. Wie hoch sind Löhne und Gehälter in Facharbeiter- und Angelerntenbereichen, wie groß sind die Differenzen zwischen den Lohngruppen?
(wenn möglich, den Haustarifvertrag geben lassen)

5. Welche Sozialleistungen bietet der Betrieb, und welche Bedeutung haben sie für die Beschäftigten?
6. Hat der Betrieb besondere Sozialleistungen für spezifische Arbeitergruppen?
7. In welchem Schichtrythmus wird bei Ihnen gearbeitet, und wie verteilt sich die Belegschaft auf diese Schichten?

P. IV. Arbeitsmarktlage und Personalrekrutierung

1. Würden Sie bitte kurz die Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt skizzieren?
 - geographische Lage, Einzugsgebiet
 - quantitatives und qualitatives Arbeitskräfteangebot
 - auffallende Veränderungen innerhalb der letzten 10 Jahre
2. Wie läßt sich die Stellung des Unternehmens auf dem regionalen Arbeitsmarkt kennzeichnen, und durch welche Leistungen kann es auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren?
3. Gibt es eine Diskrepanz zwischen dem Bedarf des Unternehmens und dem Angebot auf dem Arbeitsmarkt?
4. In welchen Bereichen treten Engpässe auf?
(Qualifikationsebenen, Berufsgruppen, Spezialqualifikationen)
5. Welche Qualifikationsgruppen sind am leichtesten zu rekrutieren und welche am schwersten?

P. V. Facharbeitereinsatz allgemein

1. Welche Facharbeiterhauptgruppen gibt es bei Ihnen?
(Elektriker, Maschinenschlosser, Werkzeugmacher usw.)
2. In welchen Bereichen werden die Facharbeiter eingesetzt?
 - Fertigung (einfache, komplexe Montage, Vorfertigung usw.)
 - Instandhaltung, Wartung
 - Außenmontage
 - Werkzeugbau
 - Qualitätskontrolle
 - Arbeitsvorbereitung
 - Versuch, Entwicklung, Konstruktion
 - wo sonst?

3. Von welchen Kriterien lassen Sie sich bei der Rekrutierung von
- Facharbeitern,
 - angelernten Arbeitern und
 - ungelernten Arbeitern leiten?
4. Könnten wir dies einmal im einzelnen diskutieren:
Kommt es Ihnen im wesentlichen auf die fachlichen Qualifikationen, das Wissen und Können an, oder sind auch allgemeine Einstellungen wie Selbständigkeit, Arbeitsdisziplin, Verantwortungsbewußtsein, Kooperationsbereitschaft, Betriebsloyalität und andere Persönlichkeitseigenschaften und soziale Einstellungen wichtig? Was gibt in Zweifelsfällen den Ausschlag?
(relevante Qualifikationen und Orientierungen möglichst detailliert nennen lassen und zur Bestimmung ihres Gewichts Grenzfälle - a) mittlere Qualifikation, gute "Disziplin", b) umgekehrt - vorgeben)
5. Können Sie sich vorstellen, daß durch solche Einschätzungen und Rekrutierungskriterien bei der Einstellung von Facharbeitern die weitere Berufskarriere im gewissen Rahmen festgelegt und gesteuert wird?
(diese Frage sollte nur relativ "kritischen" Personalleitern gestellt werden)
6. Wenn man davon ausgeht, daß alle Lehrabsolventen mit ungefähr gleichem Qualifikationsstand die Lehre abschließen, so haben sie doch ungleiche Chancen bzw. nehmen ihre Chancen unterschiedlich wahr. Im Laufe des Berufslebens werden sich so unterschiedliche Arbeitsbiographien herauskristallisieren. Glauben Sie, daß es so etwas wie typische Karrieremuster oder Arbeitsbiographien von Facharbeitern gibt, die sich klar unterscheiden lassen?

P. VI. Kontinuierlicher Einsatz als Facharbeiter

1. Viele Facharbeiter werden sicher in ihrem erlernten Beruf weiterarbeiten, ohne an einer inner- oder außerbetrieblichen Weiterbildung teilzunehmen. Worin sehen Sie die Bedeutung dieses Facharbeitertyps für Ihren Betrieb?
2. Was kennzeichnet diesen Arbeitertypus, und von welchen Kriterien lassen sie sich bei seiner Rekrutierung leiten?
3. Legen Sie eher Wert auf
 - fachliche Qualifikationen oder
 - sind soziale Fähigkeiten und bestimmte Persönlichkeitseigenschaften ebenso wichtig?(Nachfragen wie bei V. 4)
4. Wie wirkt sich Ihrer Meinung nach die fehlende Aufstiegs-
perspektive für diese Arbeiter aus?
Führt sie mit der Zeit beispielsweise zu einem resignativen Verhalten oder zum Abwandern in andere Betriebe?

P. VII. Weiterqualifizierung im Beruf

1. Daneben gibt es aber sicher auch Facharbeiter, die sich auf bestimmte Tätigkeiten spezialisieren und sich im Arbeitsprozeß weiterqualifizieren, ohne gleich einen formalen Abschluß anzustreben. Kann man hier auch von einem bestimmten Facharbeitertypus sprechen, oder sind dies nur vereinzelte Fälle?

(Berufe, Prozentsätze, Einsatzkriterien: fachliche Qualifikationen, soziale Orientierungen, vgl. V. 4)

P. VIII. Unterqualifizierter Einsatz, Facharbeiter auf Ange-
lerntenpositionen

1. Schließlich werden Facharbeiter ja auch zu Tätigkeiten eingesetzt, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen, beispielsweise für Tätigkeiten, die auch von an- und ungelernten Kräften ausgeführt werden können.
2. In welchen Bereichen sind diese Facharbeiter eingesetzt?

3. Hat diese Art der Beschäftigungspolitik eine besondere Bedeutung für Ihren Betrieb hinsichtlich einer Qualifikationsreserve oder der Verfügung flexiblen Arbeitsvolumens bei Umstellungsfällen oder bei Ausweitung und Einschränkung der Produktion?
4. Handelt es sich hier um ein Resultat betrieblicher Maßnahmen, die darauf zielen, den Arbeiter an den Betrieb zu binden?
5. Wird solchen Facharbeitern eventuell von einer Weiterbildung abgeraten?
6. Handelt es sich hier überwiegend um Facharbeiter aus dem eigenen Betrieb oder aber um solche aus Fremdbetrieben?
7. Von welchen Kriterien gehen Sie bei der Auswahl dieser Arbeitskräfte aus?
(Nachfragen analog V. 4)
8. Welche Risiken beinhaltet eigentlich eine solche Beschäftigung für den einzelnen Arbeiter?
9. Wird der unterqualifizierte Einsatz in irgendeiner Form kompensiert (Lohn, Zulagen, Arbeitsplatzsicherheit)?

P. IX. Facharbeiter in Aufstiegspositionen

1. Schließlich gibt es jene Gruppe von Facharbeitern, die über den Erwerb formaler Zertifikate einen Aufstieg anstreben.
2. Unterstützen Sie vom Betrieb aus solche Bestrebungen?
In welcher Weise?
(ggf. Kriterien der Kandidatenauswahl erfragen, analog V. 4)
3. Inwieweit ist die Teilnahme an Kursen Voraussetzung für eine Beförderung?
Zu welchen Anrechten führt die Teilnahme an solchen Weiterbildungskursen (Höhergruppierung, Aufstieg)?

P. X. Vergleich der vier Facharbeitertypen

1. Wenn wir zum Schluß nochmal alle 4 genannten Facharbeitertypen (kontinuierlicher Einsatz als Facharbeiter, Weiterbildung und Lernen im Arbeitsvollzug, unterqualifizierter Einsatz und Facharbeiter in formalen Aufstiegspositionen)

betrachten, wie würden Sie dann die unterschiedliche Bedeutung dieser Facharbeitertypen für Ihre Beschäftigungspolitik einschätzen?

(quantitativ, qualitativ)

2. Gibt es in Ihrem Betrieb Personaleinsatzpläne, die auf solche beruflichen Karrieretypen abgestellt sind?

P. XI. Arbeitsplatzsicherheit

1. Wie schätzen Sie die Sicherheit der Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb ein im Vergleich zu den Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt?
2. Gibt es für besondere Beschäftigtengruppen in Ihrem Unternehmen unterschiedliche Arbeitsplatzrisiken?
3. Sind diese Beschäftigtengruppen eventuell identisch mit den genannten Karrieretypen?
4. Welche Beschäftigtengruppen werden bei Absatzschwierigkeiten eher entlassen? Wovon hängt es im Einzelfall ab, ob jemand aus Ihrem Betrieb entlassen wird?
(Kriterien und deren Gewichtung analog V. 4 erfragen)
5. Wie hoch ist die Fluktuation in Ihrem Betrieb bei den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen, die im Verlaufe des Gesprächs angesprochen wurden?
6. Gibt es unter den Facharbeitergruppen und angesprochenen Karrieretypen sogenannte typische Betriebswechsler oder typische "Unternehmensfixierte"?

P. XII. Erkundung und Absprache weiterer Erhebungen

1. Prinzipielle Möglichkeit einiger Arbeitsbeobachtungen (und damit verbundener Meistergespräche)
2. Gewinnung einiger Arbeiter für unsere Untersuchung (Auswahlkategorien möglichst genau vorgeben)
3. Vermittlung eines Gesprächs mit einem Mitglied des Betriebsrats
(soweit das opportun erscheint)

Personalstruktur des Betriebes

	insgesamt	männlich	weiblich
Beschäftigte			
Angestellte			
Arbeiter			
Meister			
Vorarbeiter			
Facharbeiter			
Angelernte			
Ungelernte			

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Projekt "Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation"

Merkblatt für die Befragung von Betriebsräten

1. Personalsachverständige Betriebsräte werden in der Regel nach der Befragung der zugehörigen Personalleiter, bei drohendem Widerstand der Betriebsleitung erst nach dem Abschluß der ersten Erhebungsserie interviewt.
2. Dabei werden ihnen die gleichen Fragen wie den Personalleitern vorgelegt - soweit sinnvoll, mit betriebs-spezifischer Akzentuierung.
3. Die Gesprächsprotokolle werden entsprechend den Protokollen der Personalleiterbefragung gegliedert; nur werden die Hauptpunkte darin mit "B.I", "B.II" etc. gekennzeichnet.

7.2.2 Schreiben zur Herstellung des Kontakts mit Befragten

MAX-PLANCK-INSTITUT
FÜR BILDUNGSFORSCHUNG

Ernst Hoff
Lothar Lappe
Wolfgang Lempert

1 BERLIN 33 - DAHLEM
LENTZEALLEE 94
TELEFON 8295-1 368/367/366
TELEGRAMMANSCHRIFT BILFO BERLIN

14. Januar 1980

Sehr geehrter Herr X,

der Ausbildungsleiter Ihrer Firma, Herr Y, hat uns mitgeteilt, daß Sie sich bereit erklärt haben, uns bei unserer Untersuchung über Zusammenhänge zwischen beruflichen Erfahrungen und der persönlichen Entwicklung von jungen Facharbeitern zu helfen. Hierfür möchten wir Ihnen zunächst einmal herzlich danken.

Dieser Brief soll Sie kurz über unser Vorhaben informieren:

Wir nehmen an, daß junge Menschen sich nicht nur während der Lehrzeit oft stark verändern, sondern häufig auch noch in den nachfolgenden Jahren weitere Entwicklungen durchmachen. Ferner vermuten wir, daß dabei nicht nur Erlebnisse im privaten Bereich, sondern auch Berufserfahrungen eine wichtige Rolle spielen.

Diese Annahmen haben wir uns nicht einfach am Schreibtisch ausgedacht; sie beruhen auch auf unseren eigenen Erfahrungen: Zwei von uns haben selbst eine Lehre durchlaufen und hinterher im Lehrberuf gearbeitet. Um zu prüfen, ob wir mit unserer Auffassung "richtig liegen", und um herauszubekommen, welche Bedingungen im einzelnen auf die Entwicklung junger Facharbeiter einwirken, wollen wir in nächster Zeit eine größere Anzahl ehemaliger Lehrlinge befragen. Vielleicht werden wir später auch eine Gruppe von Lehrlingen, die gerade ihre Abschlußprüfung ablegen, über mehrere Jahre hinweg verfolgen. Aus den Ergebnissen soll abgeleitet werden, wie die berufliche und persönliche Entwicklung von Facharbeitern durch eine angemessene Verteilung der Arbeitsaufgaben gefördert werden kann.

In den vergangenen Monaten haben wir schon einige allgemeine Fragen unserer Untersuchung mit zwei Gruppen von Facharbeitern eines Großbetriebs diskutiert. Gegenwärtig befragen wir einzelne Facharbeiter.

An einem ersten Termin, der außerhalb Ihrer Arbeitszeit liegt, möchten wir - zu zweit - mit Ihnen über Ihren derzeitigen Alltag in Betrieb und Freizeit sprechen. Danach möchten wir uns an Ihrem Arbeitsplatz ein Bild von Ihrer Tätigkeit verschaffen. Dabei tauchen

gewiß neue Fragen auf, die wir - zusammen mit Problemen Ihres bisherigen Werdegangs und Ihren Zukunftsperspektiven - gern später - wiederum außerhalb des Betriebs - mit Ihnen erörtern würden.

Für Ihre Mitarbeit an unserer Untersuchung erhalten Sie von uns eine Pauschale. Falls Sie es wünschen, werden wir Sie später über die Ergebnisse unserer Untersuchung informieren.

Selbstverständlich werden wir Ihre Angaben - wie es bei allen derartigen Untersuchungen üblich ist - streng vertraulich behandeln und nur Statistiken und andere anonyme Befunde veröffentlichen.

Zur Vereinbarung eines ersten Gesprächstermins bitten wir Sie, einen von uns möglichst bald anzurufen. Wir würden das erste Gespräch mit Ihnen gern in der Woche vom ... bis zum ... führen.

Nochmals vielen Dank für Ihre Bereitschaft, uns zu helfen.

Mit freundlichem Gruß

Wolfgang Lempert

7.2.3 Leitfaden für das Interview 1: Arbeit und Freizeit
in der Gegenwart

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Untersuchung "Berufstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung"

Leitfaden für das Interview 1: Arbeit und Freizeit in
der Gegenwart

("Sie"-Form)

1.0 Einführung

- (1) Über eine erste Vorstellung hinaus sollten wir gleich etwas mehr persönliche Information über uns selbst geben. Dabei sollten wir jene biographischen Erfahrungen betonen, die unser Interesse an diesem Forschungsprojekt plausibel erscheinen lassen (und sie explizit mit dem Projekt in Verbindung bringen).
- (2) Anschließend wäre, um mögliches Mißtrauen gegenüber unseren Absichten und vermuteten Auftraggebern (weiter) abzubauen, auf
 - die öffentliche Trägerschaft unseres Instituts,
 - seine Finanzierung aus Bundes- und Ländermitteln und
 - die freie Themenwahl seiner Mitarbeiter hinzuweisen.
- (3) Danach sollten unsere Annahmen und Zielvorstellungen noch etwas ausführlicher erläutert werden, als das im ersten Anschreiben und/oder bei der telefonischen Kontaktaufnahme geschehen ist:
 - Konzentration der bisherigen Forschungen zur Persönlichkeitsentwicklung auf die frühe Kindheit und Schulzeit (auch in unserem Institut);
 - unsere Annahme, daß man auch als Erwachsener nicht nur spezielle Fertigkeiten und Kenntnisse hinzulernt, sondern sich auch als Person, als ganzer Mensch entwickelt, d.h. seinen Charakter weiter ausbildet oder auch verändert, und daß gerade auch die Arbeit hierzu beiträgt, z.B. indem sie
 - o den einen geistig eher anregt, den anderen (auf die Dauer) eher anödet und
 - o im einen Falle Selbständigkeit und Verantwortungsbewußtsein fördert, im anderen Falle den einzelnen stark einengt;

- unsere Suche nach Maßstäben für die Organisation von Arbeit und die Gestaltung von beruflichen Werdegängen, so daß viele Arbeitende ihre Kräfte und Fähigkeiten besser entfalten können als bisher (gegen mögliches Mißtrauen hinsichtlich der geplanten Verwertung unserer Befunde).

- (4) Weiterhin wären die allgemeinen Modalitäten der Erhebung (nochmals) mit den Befragten abzusprechen, nämlich
- Bezahlung (100,- DM beim zweiten Interview),
 - Anonymität und
 - Tonbandaufzeichnung.

Nachdem der Befragte hierzu seine Einwilligung gegeben hat, wird das Tonband eingeschaltet und (etwa) wie folgt fortgefahren:

- (5) Wir haben gedacht, daß wir heute auf alle die Dinge eingehen, von denen Sie sagen würden: So sieht zur Zeit mein Alltag aus, das passiert bei der Arbeit, das in der Freizeit. Soweit zutreffend: Damit wir uns das richtig vorstellen können, fanden wir es gut, Sie hier zu Haus zu besuchen; und deshalb wollen wir nächstes Mal Ihre Arbeit an Ort und Stelle im Betrieb ganz genau kennenlernen.

Außerdem interessiert uns natürlich, wie es zu Ihrer jetzigen beruflichen Tätigkeit gekommen ist und wie Sie sich selbst, Ihre Meinungen, Ansichten, Vorlieben usw. entwickelt haben. Deswegen würden wir gern an weiteren Abenden, die Ihnen passen, auch etwas über Ihren bisherigen Lebensweg, über Ihren beruflichen Werdegang, über Ihre Zukunftsperspektiven und über Ihren Standpunkt zu einigen allgemeinen Fragen erfahren.

Aber heute geht es erstmal um das, was Sie momentan, Tag für Tag machen, wie Sie das sehen und beurteilen - einmal bei der Arbeit und dann privat, in Ihrer freien Zeit.

- (6) Vielleicht noch eine Sache vorweg: Wenn Sie irgendwie zwischen-durch das Gefühl haben, das läuft nicht so recht, oder: ich weiß gar nicht, was das bringen soll, oder: ich habe keine Lust, ausgerechnet über dies oder das zu reden, oder: mir fällt nichts ein, dann wären wir froh, Sie würden das in dem Moment ganz offen sagen, damit das Ganze für Sie und uns so angenehm und locker wie möglich läuft.

Fragen an den Interviewten

Hinweise für den Interviewer

1.1 Arbeitserfahrungen

1.1.1 Wahrnehmung/Beschreibung

- (1) Als was arbeiten Sie im Augenblick?
- (2) Wie lautet die genaue Anschrift des Betriebs, in dem Sie jetzt arbeiten?
In welcher Abteilung arbeiten Sie dort?
Arbeiten Sie in Wechselschicht?
- (3) Können Sie uns einfach mal schildern, wie Ihr typischer, Ihr normaler Arbeitstag von Anfang bis Ende verläuft?
(U.U. ergänzen: Vielleicht hilft es, wenn Sie an heute oder gestern denken, mit dem Arbeitsanfang morgens beginnen und dann hintereinanderweg erzählen).
- (4) Soweit noch nötig: Was sehen Sie dabei als Ihre Haupttätigkeit oder Haupttätigkeiten an? Und was würden Sie, eher als Nebentätigkeit bzw. Nebentätigkeiten bezeichnen?
Fallen Ihnen, wenn Sie jetzt nicht nur an einen typischen Arbeitsalltag, sondern an den Ablauf der ganzen Woche denken, noch Tätigkeiten ein, die Ihnen aus irgendeinem Grunde wichtig erscheinen - auch wenn sie vielleicht nicht typisch sind?
Und wenn Sie an die letzten drei Monate denken: Kommen dann noch andere Tätigkeiten hinzu?

Diese Frage zielt auf Antworten wie "Maschinenschlosser in der Endmontage von Turbinen". Neben der beruflichen Funktion sollte die berufliche Stellung erfaßt werden. Dabei sollten folgende Positionen identifiziert werden:

Arbeiter
Kolonnen- oder Gruppenführer
Vorarbeiter
Meister
sonstiger Angestellter
Beamter

Diese Fragen bringen uns die Information, wo (und wann) wir den Befragten bei seiner Arbeit beobachten können; ihm helfen sie, sich an seinen Arbeitsplatz zu versetzen.

Hierbei sollte der Befragte soweit wie möglich zusammenhängend berichten. Nachfragen sollten nur soweit gestellt werden, wie er nicht von sich aus
- die zeitliche Abfolge,
- den Bewegungsraum und
- die Inhalte seiner Tätigkeit für den Interviewer verständlich darstellt.

Auch hier sollten Zeitstruktur, Bewegungsraum und Tätigkeitsinhalte wenigstens umrißhaft klar werden.

- (5) Soweit noch nötig:
Was würden Sie insgesamt sagen: Ist Ihre derzeitige Tätigkeit eher abwechslungsreich, oder besteht sie meist aus denselben Handgriffen und Vorgängen?
Wird Ihnen dabei alles vorge-schrieben, oder haben Sie einen gewissen Freiheitsspielraum?
Wird das Ergebnis Ihrer Arbeit kontrolliert, oder bleibt es Ihnen selbst überlassen, wie genau und wie gut Sie arbeiten?
- (6) Seit wann tun Sie diese Arbeit(en)?
- (7) Wie sind Sie in diese Arbeit(en) eingeführt worden?
- (8) Wie lange braucht man nach der Lehre, bis man diese Tätigkeit(en) beherrscht?
- Diese Fragen sollen eine grobe Einschätzung der subjektiv wahrgenommenen Restriktivität der gegenwärtigen Arbeitstätigkeit(en) erlauben. Bei der Frage nach dem Freiheitsspielraum sollten Befragte, die das nicht von sich aus tun, durch Nachfragen angeregt werden, wie folgt zu differenzieren:
- zeitlich
 - o Einteilung der Arbeitszeit
 - o Variation der Reihenfolge von Arbeitsschritten und Einzeltätigkeiten
 - räumlich (Verlassen des Arbeitsplatzes außerhalb der Pausenzeiten)
 - inhaltlich (Ausprobieren eigener Ideen und Vorstellungen).

1.1.2 Bewertung

- (1) Können Sie jetzt anschließend auf Anhieb sagen: Diese Tätigkeit würde ich gefühlsmäßig eher positiv einschätzen? (welche? warum?)
(weitere positiv bewertete Tätigkeiten?)
- (2) Gibt es auch eine Tätigkeit, die Sie gefühlsmäßig eher negativ einschätzen? (welche? warum?)
(weitere negativ bewertete Tätigkeiten?)
Wie werden Sie damit fertig?
- (3) Wenn ja: Was würden Sie dabei am liebsten ändern?
(wie? warum?)
- (4) Was würden Sie am liebsten an Ihrem gesamten Tageslauf ändern, wenn Sie die Möglichkeit dazu hätten?
(wie? warum?)
- Diese Fragen sind - entsprechend den Antworten auf die vorhergehenden Fragen - flexibel zu stellen. Wenn z.B. nur eine Haupttätigkeit ausgeübt wird, wäre nach deren positiven und negativen Aspekten zu fragen.
Soweit die Befragten nicht spontan auf alle zuvor genannten Tätigkeiten eingehen, sind zumindest die wichtigeren der von ihnen selbst nicht berücksichtigten Tätigkeiten und Tätigkeitsaspekte vom Interviewer aufzugreifen. Soweit die Befragten nicht spontan Belastungen anführen, die unmittelbar mit der Tätigkeit verbunden sind (im Unterschied zu Umgebungseinflüssen, nach denen unter 6 gefragt wird), wären die wichtigsten dieser Belastungsfaktoren - um die Befragten auf diese Faktoren zu bringen, ohne sie allzu sehr zu beeinflussen - als "Beispiele" zu nennen:
- physische Belastung,
 - psychische Belastung,
 - Belastung durch monotonie-fördernde Arbeit,
 - Belastung durch Wachsamkeitsminderung und
 - Belastung durch Zeitdruck.

- (5) Kann man Ihre Arbeit auch machen, wenn einen die Sache selber gar nicht interessiert, sondern wenn man damit nur sein Geld verdienen will; oder muß man schon ein gewisses Interesse ("Lust und Liebe") für die Sache mitbringen?
- (6) Gibt es bei Ihrer Arbeit etwas, was Sie wichtig finden, und zwar in einem ungünstigen Sinn: weil das schlimme Folgen hat, haben wird oder haben könnte?
(was? warum?)
- (7) Wenn Sie jetzt einmal nicht so sehr an die Art und den Ablauf Ihrer Arbeit, sondern mehr an ständige Bedingungen, die Umgebung, die Atmosphäre an Ihrem Arbeitsplatz denken: Fällt Ihnen da spontan etwas ein, was Sie für besonders erwähnenswert halten würden, weil es
- besonders angenehm oder unangenehm, belastend oder auch
- wichtig ist.
(was? warum?)
Wenn Unangenehmes genannt wird:
Wie werden Sie damit fertig?
Was würden Sie dabei am liebsten ändern?
(wie? warum?)
- (8) Wenn Sie an Ihre derzeitige Arbeit insgesamt denken, können Sie da so etwas wie ein Gesamturteil abgeben? Können Sie da sagen, ich bin insgesamt zufrieden oder mehr unzufrieden, ich würde lieber eine andere Arbeit machen?
Wenn ja: Woran denken Sie dabei besonders?
Was gibt bei dieser Gesamteinschätzung den Ausschlag?
Denken Sie dabei auch an frühere Arbeitsplätze, an denen Sie gearbeitet haben?
An Kollegen?
An Freunde, Verwandte oder Bekannte?
An wen sonst?
Bei Unzufriedenheit: Empfinden Sie das als Benachteiligung?
(warum?)
Was würden Sie daran am liebsten ändern?

- (9) Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz oder in Ihrem Betrieb Situationen, die Ihnen aus irgendeinem Grund Kopfzerbrechen bereiten?
Wo Sie sich fragen:
Wie kann ich das bewältigen?
Wo es Probleme gibt?
Es handelt sich also um?
Wie oft kommt so etwas vor?
Was ist dabei die Hauptschwierigkeit? Was belastet Sie am meisten?
Wie versuchen Sie, damit fertig zu werden?
Kommt so was (jeweils situationsspezifisch formulieren) bei anderen, bei Kollegen auch vor? Geht denen das auch so?
Wie sehen Sie das bei jüngeren Kollegen?
Und bei älteren?

Je nachdem, ob zuerst sachliche Schwierigkeiten oder soziale Konflikte genannt werden, wird erst auf das eine und danach auf das andere eingegangen. Dabei werden, wenn spontan nicht genug "kommt", als "Beispiele angesprochen:

- für sachliche Schwierigkeiten
 - o besonders anspruchsvolle Arbeitsaufgaben
 - o Störungen des normalen Arbeitsablaufs
 - o zugleich schnell und gut arbeiten
- für soziale Konflikte
 - o Verantwortung (für Materialien, Maschinen, Gelder, Personen: unfallfreies Arbeiten, Sicherheit anderer, Arbeit und Entlohnung anderer)
 - o "Knatsch" (mit Kollegen, Vorgesetzten, Untergebenen, Lehrlingen, Älteren, Jüngeren, Außenstehenden)
 - o Inter- und Intra-Rollenkonflikte, double-bind-artige Situationen (Diskrepanzen zwischen formellen betrieblichen Vorschriften und informellen Gruppennormen, zwischen Anforderungen von Vorgesetzten und Kollegen etc.).

1.2 "Freizeit"-Erfahrungen

1.2.1 Wahrnehmung/Beschreibung

- (1) Jetzt kommen wir zu Ihrer Freizeit. Vielleicht fangen wir - ähnlich wie bei Ihrer Arbeit - am besten damit an, daß Sie uns zuerst einmal schildern, was Sie gestern oder vorgestern außerhalb Ihrer Arbeitszeit gemacht haben.
Falls das Interview auf den Montag oder Sonnabend fällt: ... letzten Mittwoch oder Donnerstag.
... Dienstag: gestern oder am letzten Donnerstag
- (2) Können Sie nun überhaupt - wie bei der Arbeit - sagen: Das ist mein typischer Feierabend, das ist der normale Ablauf?
- (3) Vielleicht bekommen wir ein zutreffenderes Bild, wenn Sie uns den Verlauf einer ganzen Woche - am besten der letzten - schildern, also mit dem Montag anfangen und auch das Wochenende mit einbeziehen.
- (4) Können Sie sagen, daß das eine typische Woche war, oder sieht das, wenn Sie an das ganze Jahr (z.B. an den Sommer/Winter - je nach der Jahreszeit des Interviews) denken, sehr unterschiedlich aus? Wann nehmen Sie in der Regel Ihren Urlaub?
Wie haben Sie Ihre Urlaubszeit im letzten Jahr verbracht?
- Auch hier sollte der Befragte zu zusammenhängenden Schilderungen ermuntert werden.
Wie bei den entsprechenden Fragen zur beruflichen Tätigkeit kommt es darauf an, daß
- die zeitliche Reihenfolge,
 - die Bewegungen im Raum und
 - die Inhalte der Aktivitäten deutlich werden.
- Gezielte Nachfragen sind nötigenfalls auch auf
- die Mitarbeit in Vereinen und Organisationen sowie
 - politische Aktivitäten
- zu richten (die wiederum als "Beispiele" für Freizeitbeschäftigungen genannt werden sollten).
- Informell ermitteln: Wohnung (im Elternhaus, in eigener Wohnung, Auszug geplant; Strategien, Verlauf und Erfolg der Wohnungssuche)
- Generell beachten:
- Passivität vs. Aktivität
 - Regelmäßigkeit vs. Spontaneität.

1.2.2 Bewertung

- (1) Gibt es unter allem, wovon Sie eben berichtet haben, etwas, d.h. eine Tätigkeit, eine Beschäftigung, einen Bereich, von dem Sie auf Anhieb sagen würden: Das macht mir besonderen Spaß, oder: Das ist mir gefühlsmäßig besonders angenehm, das schätze ich positiv ein?
(was? warum?)
- (2) Ist dabei auch etwas, das Sie negativ einschätzen?
(was? warum?)
- (3) Finden Sie irgendetwas, was Sie in der Freizeit tun oder unterlassen, nicht so gut, weil es schlimme Folgen hat, haben wird oder haben könnte?

- (4) Es ist allgemein üblich, von "Frei"-zeit zu reden - so als ob man in dieser Zeit dauernd machen könnte, was man gerade gerne möchte. Wenn man es sich aber einmal genau überlegt, gibt es ja auch nach der Arbeit oder am Wochenende, sogar im Urlaub manche Dinge, die Sie tun müssen - egal, ob Ihnen das großen Spaß macht oder ob Sie auch mal weniger Lust dazu haben. Was fällt Ihnen zu diesem Bereich ein, wo Sie etwas tun müssen, sich zu etwas verpflichtet fühlen, wo Sie sich nicht einfach entziehen können?
(was? warum?)
- (5) Vorhin fragten wir nach Situationen bei der Arbeit, die Ihnen aus irgendeinem Grund Kopfzerbrechen bereiten. Wahrscheinlich fällt es nun allen Leuten nicht so ganz leicht, auch aus dem Privatleben zu berichten. Auf der anderen Seite ist es uns wichtig, auch hier nach derartigen Situationen zu fragen, die schließlich in jeder Familie, in jeder Verwandtschaft, zwischen Partnern, Eltern und Kindern, Freunden und guten Bekannten vorkommen. Können Sie schildern, wie solche etwas problematischeren Situationen oder Bereiche, wie sie bei jedem in der Privatsphäre vorkommen, bei Ihnen aussehen? Haben Sie häufig mit diesen Problemen zu tun? Wovon fühlen Sie sich dabei am stärksten betroffen?
(Was läßt Ihnen keine Ruhe, belastet Sie ständig?)
Wie versuchen Sie, damit fertig zu werden?
Kommt so etwas (jeweils situations/problemspezifisch formulieren) auch bei anderen, z.B. bei Ihren Kollegen und Bekannten vor? Geht denen das ähnlich?
Wie ist das bei Jüngeren?
Und bei Älteren?
- (6) Gibt es - über die bei der Arbeit und im Privatleben auftretenden Schwierigkeiten und Konflikte hinaus noch Probleme, die Sie zur Zeit stark beschäftigen, z.B. als Mitglied eines Vereins oder einer anderen Organisation oder im Hinblick auf die Politik?
(was? wie? warum?)
(Intensität und Form der Auseinandersetzung?)

1.3 Erfahrungen zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit

Manche Leute behaupten: Das, was man tagtäglich bei der Arbeit tut, hat auch einen Einfluß darauf, was man in der Freizeit, im Privatleben macht.

Andere sagen: Wie man privat lebt, womit man sich in der Freizeit beschäftigt, das hat einen Einfluß darauf, welche Einstellung man zur Arbeit hat, wie man arbeitet.

Schließlich gibt es auch noch jene, die meinen: Arbeit und Freizeit haben eigentlich überhaupt nichts miteinander zu tun.

Wie würden Sie das für sich persönlich sehen?

Können Sie das für sich selbst, für Ihren momentanen Alltag, etwas erläutern?

Wenn der Befragte einen Zusammenhang entschieden von sich weist: Wenn Sie das so betonen, dann gibt es vielleicht doch einen Zusammenhang, den Sie nur nicht gut finden? Vielleicht lassen sich Arbeit und Freizeit kaum völlig voneinander trennen, auch wenn man das gern möchte.

Wie sieht das bei Kollegen aus?

Auch hier wären, soweit sich der Befragte nicht spontan äußert,

- Bewertungen zu provozieren:
 - o angenehm versus unangenehm
 - o freiwillig versus erzwungen;
- Konflikte anzusprechen, die sich aus
 - o internen Interessendivergenzen der Befragten selbst oder
 - o widersprüchlichen Anforderungen von Arbeitstätigkeiten und Freizeitbeschäftigungen bzw. der zugehörigen Interaktionspartner und institutionellen Normenergeben.

Hier kann ggf. auch auf tatsächliche Zusammenhänge zwischen den vorher besprochenen Arbeitstätigkeiten und Freizeitbeschäftigungen des Befragten eingegangen werden (ganz gleich, ob es sich dabei eher um Parallelen oder um Kontraste handelt).

7.2.4 Leitfaden und Checkliste für die Arbeitsbeobachtungen

Leitfaden für die Arbeitsbeobachtung

I. Allgemeine Daten

1. Bezeichnung des Arbeitsplatzes
2. Arbeitsbereich
3. Besetzung des Arbeitsbereichs (horizontale und vertikale Qualifikationsstruktur; Frauenanteil)
4. Anzahl der Schichten
5. Besetzung des Arbeitsbereichs in den einzelnen Schichten
6. Name des Beobachters
7. Datum und Zeit der Beobachtung
8. Datum der Protokollabfassung

II. Technische Ausrüstung des Arbeitsplatzes, Produktionsablauf und Arbeitsteilung

1. Kennzeichnung der Maschine/Anlage

- 1.1 Name, Typ, firmeninterne Bezeichnung
- 1.2 kurze Beschreibung des gesamten Maschinensystems, grobe Skizze
- 1.3 kurze Beschreibung des beobachteten Arbeitsplatzes als Teil des Maschinensystems, Lagerskizze
- 1.4 zusätzliche Maschinen, Geräte am Arbeitsplatz - kurz kennzeichnen und beschreiben

2. Beschreibung der Instrumentierung am Arbeitsplatz

2.1 Kontrollinstrumente

- mittelbar, dezentral (Anzeigeninstrumente an Maschine/Anlage)
- mittelbar, fernwirkend

2.2 Interventionsinstrumente

- dezentrale Manipulationsinstrumente (unmittelbare Maschine/Anlage)
- fernwirkende Einrichtungen

3. Beschreibung des Produktionsablaufs (soweit zum Verständnis des beobachteten Arbeitsprozesses notwendig)

3.1 Einzelne Abläufe

3.1.1 Zuführung und Abnahme des Arbeitsgegenstands

- ständige menschliche Arbeitshandlungen bei fehlenden technischen Einrichtungen, z.B. Bandauflage, Einspannen von Werkstücken: einfache Handarbeit, Maschinenbedienung
- ständige menschliche Arbeitshandlungen über Bedieninstrumente. Technische Einrichtungen für die Zuführung und Abnahme der Arbeitsgegenstände sind vorhanden, müssen aber gesondert bedient werden, z.B. Walzstraße: Steuerarbeit
- gelegentliche menschliche Eingriffe bei Magazinierung (gelegentlich Magazin auffüllen, partiell kontinuierende Einrichtung)
- keine menschlichen Eingriffe bei kontinuierenden Einrichtungen, z.B. voll mechanisierte Zuführung und Abnahme durch Fließbänder

3.1.2 Gestaltung des Arbeitsgegenstands

- ständige menschliche Arbeitshandlungen bei fehlenden technischen Einrichtungen mit Hilfe von Werkzeugen oder Quasiwerkzeugen (angetriebene Werkzeuge wie Elektroböhrer, -säge, -schrauber usw.): reine Handarbeit
- ständige menschliche Arbeitshandlungen bei Aggregaten mit regelmäßigen Steuerungs-, Schalt- und Umstellungsansprüchen, permanente gestaltende Eingriffe über Bedieninstrumente, z.B. Kran-, Gabelstaplerfahrer, diskontinuierliche Verarbeitung von Chemikalien: Steuerarbeit, Schaltarbeit
- gelegentliche gestaltende Eingriffe des Menschen bei Aggregaten mit Regulierungsansprüchen, z.B. komplizierte Werkzeugmaschinen bzw. Anlagen zur Stoffumwandlung in der chemischen Industrie (Maschinen- bzw. Apparateführung)
- keine menschlichen Eingriffe an teil- oder voll-automatisierten Aggregaten oder Aggregatsystemen, bei denen die Arbeitsgestaltung durch die Maschine nur kontrollierend von der Arbeitsperson "begleitet" wird, z.B. Webereibereich: Automatenkontrolle, Transferstraßen in der Automobil- und Werkzeugmaschinenindustrie: Anlagenkontrolle, Apparatsysteme in der Petrochemie: Meßwartenkontrolle

3.1.3 Kontrolle des Arbeitsergebnisses

- unmittelbares Kontrollieren mit oder ohne Werkzeuge mit Hilfe der 5 Sinne: Sehen, Tasten, Hören, Schmecken, Riechen
Werkzeuge: Schiebelehre, Waage usw.
- mittelbares Kontrollieren mit Hilfe von Meß- und Anzeigeeinrichtungen an der Maschine oder Anlage
- mittelbares zentrales Kontrollieren in der Meßwarte, z.B. über Meß-, Mitschreibe- und Signaleinrichtungen, losgelöst vom unmittelbaren Produktionsprozeß
- selbsttätige Kontrolle über Verriegelungen: Webeautomaten, Spanabhebende Maschinen

3.1.4 Korrektur des Arbeitsergebnisses

- unmittelbare Korrektur des Arbeitsablaufergebnisses durch menschliche Arbeitshandlungen bei fehlenden technischen Einrichtungen mit Hilfe von Werkzeugen oder Quasiwerkzeugen
- mittelbare Korrektur über Bedienungsinstrumente, Manipulationsinstrumente an der Maschine/Anlage, z.B. beim Präzisionsfräsen oder -drehen
- mittelbare Korrektur über fernwirkende Einrichtungen: Umschalteinrichtungen, Wahleinrichtungen
- selbsttätige Korrektur über Regler, Normiereinrichtungen

3.2 Mechanisierungsniveau des Gesamtablaufs (vorherrschende Mechanisierungsstufe)

Erläuterung zu II.3.2

Typen industrieller Arbeit nach Kern und Schumann (1970)

	Mechanisierungsgrad	Arbeitsart
Arbeiten in der prämechanisierten Produktion	reiner Handbetrieb (Stufe 1)	Typ 1: handwerkliche Arbeit Typ 2: einfache Handarbeit
	Fließbandfertigung (Stufe 2)	Typ 3: motorische Bandarbeit Typ 4: sensorische Bandarbeit
Arbeiten in der mechanisierten Produktion	einfunktionale Einzelaggregate mit der Notwendigkeit permanenter Arbeiten (Stufe 3)	Typ 5: Maschinenbedienung Typ 6: Apparatebedienung
	Einzelaggregate mit der Notwendigkeit permanenter Eingriffe über Bedienungsinstrumente (Stufe 4)	Typ 7: Steuerarbeit Typ 8: Schaltarbeit
	multifunktionale Einzelaggregate ohne die Notwendigkeit permanenter gestaltender Eingriffe des Menschen (Stufe 5)	Typ 9: Maschinenführung Typ 10: Apparateführung
	Aggregatsysteme (Stufe 6)	Typ 11: Anlagenführung
Arbeiten in der automatisierten Produktion	teilautomatisierte Einzelaggregate (Stufe 7)	Typ 12: Automatenführung Typ 13: Automatenkontrolle
	teilautomatisierte Aggregatsysteme (Stufe 8)	Typ 14: Anlagenkontrolle Typ 15: Meßwartentätigkeit

4. Arbeitsteilung

Stellung des Beobachteten

4.1 in der Hierarchie

4.2 im Funktionszusammenhang seines Arbeitsbereichs

III. Arbeitsablauf, chronologisch

(konkrete Einzeloperationen Schritt für Schritt mit Zeitangaben detailliert beschrieben)

IV. Arbeitsablauf, systematisch

1. Beschreibung des Arbeitsablaufs gegliedert nach den zentralen Funktionen der spezifischen Tätigkeit

1.1 arbeitsvorbereitende Funktionen

Angabe von Umfang, Art und Formalisierung der planenden Funktionen vor Beginn der produktiven Tätigkeit

1.2 produzierende Funktionen

- Einrichtungsfunktionen
- unmittelbar produktive Funktionen
(Bearbeiten, Bedienen, Dosieren, Montieren, Reinigen, Sortieren, Transportieren, Verpacken u.a.m.)
- mittelbar produktive Funktionen
(Regulieren, Steuern, Umstellen, Schalten)

1.3 Kontrollfunktionen

- unmittelbares Kontrollieren
- mittelbares Kontrollieren (dezentral, fernwirkend)

1.4 Wartungsfunktionen

- Zugabe von Hilfsstoffen (Öl, Schmiermittel)
- Auswechseln von Verschleißteilen
- Reinigen des Produktionsmittels

1.5 Instandsetzungsfunktionen

- Störungssuche
- Fehlerbeseitigung

1.6 soziale Funktionen

- Koordinieren
- Einteilen, Überwachen, Anweisen von Personen

Erläuterungen zu IV.1

Zu 1.1 arbeitsvorbereitende Funktionen

Gemeint sind alle Tätigkeiten, die eine Planung des Arbeitsablaufs zum Inhalt haben, ganz gleich, ob sie bereits im Rahmen einer institutionalisierten Arbeitsvorbereitung vollständig von der Ausführung der Arbeitsaufgabe getrennt sind oder ob sie in der Verbindung von Planung und Ausführung lediglich einen Teilaspekt der Tätigkeit ausmachen.

Zu 1.2 produzierende Funktionen

Hierunter werden sämtliche Tätigkeiten gefaßt, die auf die Bearbeitung eines Gegenstandes bezogen sind. Dabei kann

die produktive Tätigkeit je nach dem technischen Niveau des Arbeitsmittels entweder in unmittelbarem Kontakt zum Arbeitsgegenstand erfolgen - unmittelbar produzieren - oder über die Einwirkung auf eine technische Einrichtung den Produktionsablauf beeinflussen - mittelbar produzieren. Dem letzteren Bereich mechanisierter bzw. teilautomatisierter Produktion sind abweichend von Kern/Schumann (1970) auch die Einrichtungsfunktionen zuzurechnen, welche darauf abzielen, das partiell selbsttätige Arbeitsmittel für die Herstellung eines spezifischen Produkts herzurichten.

Zu 1.3 Kontrollfunktionen

Unter Kontrollieren wird eine Tätigkeit verstanden, die aus dem Vergleich zwischen dem Ist- und dem Sollzustand eines Fertigungsablaufs oder Objekts eine prozeßrelevante Information zu ziehen versucht. Je nach dem technischen Niveau der Kontrolleinrichtung wird daher die Kontrolltätigkeit in unmittelbarem Kontakt zum Arbeitsgegenstand - unmittelbar kontrollieren - bzw. mittelbar über Instrumente durchgeführt - mittelbar kontrollieren. Das Kontrollieren bezieht sich hier freilich nur auf die Gegenstände und Arbeitsmittel des Arbeitsprozesses, nicht hingegen auf die Überwachung von Personen. Neben "aktiven" Kontrollverrichtungen kommt bei hochmechanisierten und teilautomatisierten Produktionsprozessen auch zunehmend einem eher "passiven" Kontrollverhalten wachsende Bedeutung zu, das als "Warten auf eine mögliche Störung" zu interpretieren ist.

Zu 1.4 Wartungsfunktionen

Mit Warten werden sämtliche Tätigkeiten bezeichnet, die darauf abzielen, die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmittels in einwandfreiem Zustand zu erhalten. Dazu ist etwa die regelmäßige Zugabe von Hilfsstoffen und das Auswechseln von Verschleißteilen zu zählen, doch auch das Reinigen des Produktionsmittels wie etwa das Ausspülen eines Rohres oder das Entfernen von Schmutz aus der Anlage wird den Wartungsfunktionen zugeordnet.

Zu 1.5 Instandsetzungsfunktionen

Hierzu werden alle Tätigkeiten zur Wiedererlangung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmittels gezählt, insbesondere das Ausbessern fehlerhafter bzw. beschädigter Teile einer technischen Einrichtung.

Zu 1.6 soziale Funktionen

Unter sozialen Funktionen werden die Tätigkeiten des Informierens, Einteilens, Koordinierens, Anweisens und Überwachens von Personen gefaßt, wie sie bei kooperativen Arbeitsprozessen in den horizontalen und vertikalen Bezügen der betrieblichen Organisation notwendig werden.

2. Funktionsstruktur

- 2.1 Im Produktionszustand befindet sich das Fertigungssystem in Betrieb und erstellt ohne Gefährdung von Produktqualität und technischer Einrichtung die geforderte Produktmenge.
- 2.2 Bei einer Änderung des Produktionsprogramms ist das Fertigungssystem geplant auf eine neue Produktart und/oder Produktmenge umzustellen, was den zumindest teilweisen Stillstand des Fertigungssystems voraussetzen oder aber Turbulenzen im Verfahrensablauf bewirken kann.
- 2.3 Bei einer Produktionsstörung verändert sich die Dynamik des Produktionsprozesses unvorhergesehen derart, daß Produktqualität und/oder technische Einrichtung unmittelbar gefährdet sind.
- 2.4 Beim An- und Abstellen des Fertigungssystems wird vom Produktionszustand zum Stillstand und umgekehrt übergegangen.

3. Zeitstruktur

3.1 Arbeitszeit

- 3.1.1 regelmäßige oder turnusmäßig wechselnde Arbeitszeit
- 3.1.2 Gesamtzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden
- 3.1.3 Arbeitsbeginn und Arbeitsende
(bei Mehrschichtarbeit: Beginn der Frühschicht)
- 3.1.4 gleitende Arbeitszeit
- 3.1.5 Einschicht-, Mehrschicht- oder Nachtschichtarbeit
- 3.1.6 Überstunden (im Wochendurchschnitt)

3.2 Pausenregelung

- 3.2.1 Anzahl und Gesamtdauer der Essenspausen
- 3.2.2 Erholzeiten
Falls Erholzeiten vorhanden sind:
 - Häufigkeit von Kurzpausen während einer Schicht
 - Angabe der Gründe (z.B. weil Belastungen oberhalb von Dauerleistungsgrenzwerten liegen)
- 3.2.3 ablaufbedingte Wartezeiten
(Häufigkeit, Gründe)

3.3 Zeitstruktur der Arbeitsaufgabe

- 3.3.1 repetitive Arbeit
(kurze, gleichartige Arbeitsgänge, die sich in schneller Folge wiederholen)
 - 3.3.1.1 taktgebundene Arbeit
 - 3.3.1.2 nichttaktgebundene Arbeit
- 3.3.2 zyklische Arbeiten
(längere, gleichartige Arbeitsgänge, die sich in langsamer Folge wiederholen)
- 3.3.3 Arbeiten ohne (oder mit geringer) Zeitstruktur, jedoch mit Zeitbindung
- 3.3.4 Durchführen von Tätigkeiten anhand einer Checkliste

- 3.3.5 Arbeiten ohne Struktur- und Zeitbindung
- 3.3.6 Die Tätigkeit setzt sich aus unterschiedlichen Tätigkeitselementen mit unterschiedlicher Zeitstruktur zusammen
- 3.3.7 quantitative Angaben zur Zeitstruktur
 - 3.3.7.1 Dauer eines Arbeitsganges
 - 3.3.7.2 zeitlicher Zwischenraum zwischen einzelnen Arbeitsgängen
(Dieser wichtige Aspekt verdeutlicht die zeitliche Verdichtung bzw. die Intensität, mit der die einzelnen Arbeitsgänge aufeinanderfolgen.)
- 3.3.8 Tätigkeiten in der Übergangszeit zwischen zwei Arbeitsgängen
- 3.3.9 Wird die zeitliche Gliederung der Arbeit durch Nebenverrichtungen beeinflusst?

V. Arbeits-Bewegungsraum

1. Ortsgebundene Arbeitssysteme

- 1.1 Einzel-Einstellenarbeit (z.B. Montage am Band, Endkontrolle)
- 1.2 Einzel-Mehrstellenarbeit (Mehrmaschinenbedienung)
- 1.3 Gruppenarbeit (Großmontage)

2. Ortsveränderliche Arbeitssysteme

- 2.1 Einzelarbeit (z.B. Reparaturschlosser)
- 2.2 Gruppenarbeit (z.B. Reparaturkolonne)

3. Genauere Angaben zur Ortsveränderlichkeit ausgehend vom Hauptstandort

3.1 Mobilität innerhalb des Hauptstandortes (Angaben zur Reichweite)

- 3.1.1 zur Erledigung zentraler Aufgaben
- 3.1.2 zur Erledigung von Hilfstätigkeiten

3.2 Mobilität über den Bereich des Hauptstandortes hinaus (Angaben zur Reichweite)

- 3.2.1 zur Erledigung zentraler Aufgaben
- 3.2.2 zur Erledigung von Hilfstätigkeiten

- 4. Festzuhalten ist auch noch, ob die Ortsvariabilität in der Erfüllung einer Arbeitsfunktion erfolgt oder der Auflockerung bzw. der Wahrnehmung informeller Kontakte dient.

VI. Soziale Beziehungen, kooperationsrelevante Faktoren

1. Kooperationsformen

- 1.1 Arbeiten mit geringen kooperativen Bindungen
- 1.2 Arbeitssituationen, in denen die Kooperation weitgehend über die technische Apparatur vermittelt ist
- 1.3 enge Kooperationsformen bei arbeitsintensiven Produktionsprozessen (teamartige Kooperation)

2. Innerhalb dieser Kooperationsformen ist dann darauf zu achten:

- 2.1 ob eine gegenseitige Determinierung der Arbeitsvollzüge im Sinne wechselseitiger Einflußnahme auf den Zeitpunkt (Arbeitseinsatz) und die Ausführungsweise der Tätigkeit (Inhalt der Arbeit) vorliegt,
- 2.2 wie hoch das Ausmaß an gegenseitiger Hilfeleistung, in direkter Form oder vermittelt über die Modifikation des eigenen Arbeitsvollzuges ist, ob sich die Arbeiter beispielsweise an fremden Arbeiten beteiligen. Hierbei ist darauf zu achten, ob es sich nur um eine reine Möglichkeit handelt, die im Belieben der Arbeitsperson liegt, oder ob die Unterstützung, Hilfeleistung, Modifikation unter bestimmten Umständen erfolgen muß und sich aus der Arbeitsorganisation ergibt.

3. Ausmaß der arbeitsbestimmten Kommunikation bei

- 3.1 dem Austausch von arbeitsrelevantem Wissen und Erfahrung durch Ratschläge unter Kollegen,
- 3.2 der Weitergabe von Arbeitsdaten,
- 3.3 gemeinsamen Problemlösungen und
- 3.4 bei der Verteilung der Arbeit und der Erteilung von Arbeitsanweisungen durch den Vorgesetzten. Hier ist darauf zu achten, um welche Vorgesetzten es sich handelt, direkt übergeordnete, indirekte Vorgesetzte aus der mittleren Führungsebene, Abteilungsleiter, Betriebsleiter, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form die Anweisungen erfolgen, ob Beratungen zwischen dem Arbeiter und dem Vorgesetzten stattfinden. Interessant ist vor allem, ob die Vorgesetzten nur bei Störungen und anderen Produktionsunterbrechungen in Erscheinung treten oder auch in Normalsituationen.

4. Anforderungen an Organisationsfähigkeiten

Neben der Erfassung der eher technisch-arbeitsorganisatorisch festgelegten Kooperationsformen ist eine mehr arbeiterbezogene Analyse durchzuführen. Zu achten ist dabei auf den individuellen Umgang mit den Gegebenheiten der betrieblichen Arbeitsorganisation.

Wie bewältigt der Arbeiter

- 4.1 regelmäßig wiederkehrende Koordinationsaufgaben bei übersichtlich strukturierter betrieblicher Arbeitsorganisation
- 4.2 regelmäßig wiederkehrende Aufgaben der Koordination und Verteilung von Arbeit bei großer, differenzierter betrieblicher Arbeitsorganisation
- 4.3 neuartige Kooperations- und Koordinationsprobleme?

5. Anforderungen an "Rollenübernahme"

In welchem Maße muß der beobachtete Arbeiter

- 5.1 Absichten anderer Menschen
 - 5.2 Interaktionsregeln
 - 5.3 institutionelle (betriebliche Regeln)
 - 5.4 gesellschaftliche Normen
- angemessen wahrnehmen, um seine Arbeitsaufgabe erfüllen zu können?

6. Informelle Beziehungen/soziales Klima im Arbeitsbereich des Beobachteten

VII. Verantwortung für die Sicherheit anderer Personen und für Sachwerte, Einhaltung von Normen

1. Verantwortung für die Sicherheit anderer Personen

- 1.1 keine oder geringe Gefährdung anderer; z.B. bei der Verwendung kleiner Handwerkzeuge, Bedienung ungefährlicher Maschinen.
- 1.2 Der Arbeiter hat nur begrenzt darauf zu achten, daß keine anderen Personen gefährdet oder verletzt werden; z.B. bei Arbeiten an Stanzpressen, Drehbänken und ähnlichen Maschinen.
- 1.3 Der Arbeiter muß darauf achten, daß andere Personen nicht verletzt werden; z.B. beim Bedienen von Lastkränen, beim Fahren mit Kraftfahrzeugen.
- 1.4 Der Beschäftigte muß dauernde und gründliche Vorsorge treffen, um ernsthafte Verletzungen anderer zu vermeiden; z.B. beim Übergang mit gefährlichen Chemikalien.

2. Verantwortung für Sachwerte

(= Erhaltung des Arbeitsmittels)

Was geschieht, wenn der Arbeiter es an Sorgfalt im Umgang mit dem Arbeitsmittel fehlen läßt? Mögliche Aggregatschäden, Produktionsausfallkosten usw. angeben.

3. Einhaltung von Normen

3.1 Einhaltung von Qualitätsnormen

Beschreibung der vorgegebenen Fertigungstoleranzen und der Möglichkeiten des Arbeiters, die Zusammensetzung und/oder Gestalt des Arbeitsgegenstandes zu beeinflussen. Was geschieht, wenn die Fertigungstoleranzen überschritten werden? Folgeschäden/kosten angeben!

3.2 Einhaltung von technischen Normen

In welcher Weise wird der Arbeiter zur Einhaltung von technischen Normen gezwungen und welche sind dies? (Beispiele: Maschinenrhythmus, Verfahrenszwänge) Folgen der Normverletzung angeben!

3.3 Einhaltung von Organisationsnormen

Was geschieht, wenn der Arbeiter sich den Organisationsnormen der Abteilung entzieht? Um welche Normen handelt es sich dabei vor allem? Hinweis: auf die Zeitstruktur der Fertigung, Verkettungsgrad, Determinierungsgrad der Teilaufgaben pro Arbeitsplatz achten!

3.4 weitere Verfahren betrieblicher Leistungs- und Verhaltenskontrolle

(soweit im Rahmen der Beobachtung erfaßbar: positionsspezifische Kontrollmaßstäbe, Kontrollinstrumente und Sanktionen)

VIII. Qualifikationsanforderungen

1. Anforderungen an sensumotorische Fertigkeiten

Die im Arbeitsprozeß vorherrschenden sensumotorischen Akte bestehen aus motorischen Ausführungshandlungen, die visuell, auditiv, taktil oder/und kinästhetisch gesteuert werden. Wichtig für die differenzierte Erfassung der Qualifikationsanforderungen auf der sensumotorischen Ebene sind folgende Aspekte:

1.1 Art der Bewegung

- geführte oder gelenkte Bewegungen
- gezielte Bewegungen

1.2 Feinheit der Bewegungsgenauigkeit z.B. bei(m)

- Greifen kleinerer und komplizierterer Einzelteile (hier ist vor allem auf eine enge Passung der Einzelteile und unsymmetrische Querschnittsformen der Einzelteile zu achten, die die Arbeit erschweren)
- Gebrauch von Präzisionswerkzeugen, Gebrauch von Schreib- und Zeichengeräten
- sorgfältigen Fingerbewegungen: bei der Feinabstimmung elektrotechnischer Geräte.

1.3 Koordination der Hand-, Arm- und Fußbewegungen bei

- dem beidhändigen Greifen und Montieren gleicher oder verschiedener Einzelteile
- dem beidhändigen Regulieren verschiedener Einstellknöpfe (bei allen Justagearbeiten ist wesentlich auf die Feinkoordination von visuellen, haptischen und kinästhetischen Informationen mit den Finger-Hand-Bewegungen zu achten)
- der Koordination von Hand- und Fußbewegungen

1.4 Art der sensorischen Kontrolle

- direkte visuelle Steuerung von Korrekturbewegungen
- indirekte visuelle Kontrolle der Ausführungsbewegungen über die Beobachtung von Zeigerstellungen
- auditive Kontrollen
 - taktile Kontrolle
 - kinästhetische Kontrolle
- kurzzyklische Fixierungsarbeit, bei der die Ziel-, Greif-, Montagebewegungen und eventuell optische Anzeigen abwechselnd fixiert werden müssen

2. Routiniertes Abarbeiten von Handlungsprogrammen

Das Handlungsprogramm ist vorab bis zum Arbeitsergebnis festgelegt. Es wird nicht vom Arbeitenden selbst geplant, sondern ist vielmehr durch externe Anweisungen (Check-Liste) oder durch die innere Logik der Arbeitsmaterialien vorgegeben. Es handelt sich hier um Anforderungen an die Beurteilung, Umsetzung und Ausführung grundsätzlich bekannter Arbeitsgegebenheiten, die ursprünglich - kurzfristig - als Denkanforderungen zu aktivieren waren, dann aber allmählich durch oftmalige Wiederholungen zu mehr oder weniger komplexen Programmen routinisiert wurden.

Es ist darauf zu achten, inwieweit auch vergleichsweise komplizierte Verrichtungen, bedingt durch deren regelmäßige Wiederholung, vom Arbeitenden durch ein schematisiertes Arbeitsverhalten vollzogen werden können. Dies wird vor allem für Arbeiten in der Produktionssituation gelten, doch auch regelmäßig wiederkehrende Programmumstellung und typische Produktionsstörungen können durch routinisierte Verhaltensweisen bewältigt werden.

Wenn die Regelmäßigkeit der Arbeitshandlung nicht oder nur unvollständig beobachtbar ist, muß erfragt werden, ob es sich um typische, wiederholt auftretende Arbeitsabläufe handelt.

Zur besseren Erfassung wird unterschieden zwischen

- Beurteilungsmustern
- Transformationsprozessen
- Aktionsprogrammen.

2.1 Beurteilungsprozesse

Das Niveau der intellektuellen Anforderungen richtet sich zunächst einmal nach der Komplexität der Beurteilungsprozesse, die auf den Sollverlauf technologischer Prozesse, auf stationäre Sachverhalte wie die Maßhaltigkeit eines Arbeitsgegenstandes oder die Funktionsrichtigkeit einer Montagegruppe bezogen sind.

2.1.1 Einfache Beurteilungsprozesse

klare Signalalternativen ohne Kodierungsprobleme
(Ja/Nein-Entscheidungen: Lampe leuchtet/Lampe leuchtet nicht, Diode steckt richtig/Diode steckt nicht richtig usw.; häufig vorkommende Meßwertüberschreitungen

2.1.2 Wenig komplizierte Beurteilungsprozesse

Beurteilung häufig vorkommender Ketten von Meßwertüberschreitungen; sequentielles Durchchecken vieler Signale/Montagepositionen/Funktionsteile, die miteinander aber nicht im wechselseitigen Bezug stehen

2.1.3 Komplizierte Beurteilungsprozesse

Beurteilung regelmäßig vorkommender Ketten von Störsymptomen; Vergleich schwierig zu erfassender Signale (beispielsweise Zeigerstellungen an quantitativen Instrumenten) mit komplexeren Solldaten (auch: zu beachtenden Toleranzbereichen) und Entscheidungen über den weiteren Verlauf der Arbeit

Beurteilung wechselseitig aufeinander bezogener arbeitsrelevanter Daten bei Montage- und Justageprozessen im Zusammenhang mit der Fertigung von elektrotechnischen Geräten mit eigenständiger Entscheidung über die Weiterführung des Justageprozesses zur Erreichung optimaler Einstellungen oder über den Abbruch des Arbeitsprozesses

2.2 Transformationsmuster

Transformationsleistungen als mehr oder weniger komplizierte intellektuelle Prozesse sind überall dort zu erbringen, wo die Arbeitsaufgabe das Umschlüsseln aus einem Code in einen anderen zum Inhalt hat.

Umsetzung von Montagezeichnungen und Schaltdiagrammen in Arbeitshandlungen, sowohl bei der Montage als auch bei Störungs- und Fehlersuche

2.2.1 einfach

2.2.2 wenig kompliziert

2.2.3 kompliziert

2.3 Aktionsprogramme

Die zu aktualisierenden Aktionsprogramme treten als Routinehandlungen auf, bei denen es keine unbekanntes Handlungsparameter gibt. Alle Übergangsstufen des Arbeitsprozesses, vom Ausgangs- bis zum Endprodukt, alle relevanten Prozeß- und Materialeigenschaften und Zustände, alle möglichen Operationen und die Zuordnung bestimmter Operationen zu bestimmten Zuständen sind bekannt. Es läßt sich eine Graduierung nach der Komplexität der erforderlichen "Programme" vornehmen, die in der Zahl der einzelnen Arbeitsfolgen und der Verzweigungshäufigkeit der Algorithmen zum Ausdruck kommt.

2.3.1 einfache Programme

wenige Arbeitsschritte bei fehlender Verzweigung der Abläufe; z.B. Auswechseln eines Sägeblattes, des Bohrfutters, Montageeinbau eines Funktionsteils

2.3.2 wenig komplizierte Programme

zahlreiche Arbeitsschritte bei einliniger Anordnung, wenige Arbeitsschritte bei mehreren Verzweigungsmöglichkeiten; z.B. die Umstellung auf ein anderes einfaches, schon bekanntes Produktionsprogramm, Einbau mehrerer Funktionsteile

2.3.3 komplizierte Programme

zahlreiche Arbeitsschritte bei verzweigter Anordnung: umfangreiche, aber häufig wiederkehrende Umrüstvorgänge; z.B. die Beseitigung bekannter Störungen und die Montage komplizierter Bauteile zu einer Funktionseinheit (Maschine/Aggregat)

3. Planungsanforderungen

Wesentlich ist hier die Neuartigkeit der Konstellation im Arbeitsprozeß. Dazu ist die Häufigkeit und die Vergleichbarkeit der auftretenden Anforderungen festzustellen. Soweit das nicht beobachtet werden kann, muß es erfragt werden, z.B. wie oft solche Konstellationen auftreten innerhalb einer Woche, innerhalb eines Monats.

Festzuhalten ist dabei, welche Teilkonstellationen, Teilaufgaben bekannt sind (z.B. bestimmte elektrotechnische, mechanische Funktionseinheiten) und welche nicht.

Wichtig ist auch, ob die Aufgabe durch Aktualisierung eigenen Wissens und Könnens (Knobeln, Nachschlagen in Fehlerbehebungs- und Wartungsanweisungen, Konstruktionszeichnungen der betreffenden Maschine/Anlage) bewältigt wird oder ob partiell Hilfe (Altgeselle, Vorarbeiter, Meister) angefordert wird.

Differenziert wird nach der Ausweitung des Planungsbereichs in:

- Handlungsplanung mit Teilzielvorgabe,
- Teilzielplanung und
- Planung komplexer Handlungszusammenhänge.

Diese Differenzierung ist nicht in jedem Falle mit kognitiven Erweiterungen oder Stufen gleichzusetzen.

Die kognitive Komplexität variiert auch entsprechend der typeninternen Differenzierung zwischen

- empirisch-adaptivem Vorgehen,
- systematisch-optimierendem Vorgehen und
- strategisch-innovativem Vorgehen.

3.1 Handlungsplanung mit Teilzielvorgabe (relativ unselbständige Arbeit)

Endziel und Teilziele sind hier gegeben. Der Arbeitende muß die vorgegebene Teilzielabfolge antizipatorisch reflektieren, jedoch nicht generieren. Zu planen ist auf dieser Stufe jedoch jeweils das Handlungsprogramm, das bis zum nächsten Teilziel reicht. Im Grunde besteht hier das Problem darin, die einzelnen Teilziele valide zu bestimmen.

Wichtige Identifizierungskriterien sind hier schriftliche oder mündliche Arbeitsanweisungen, die sich innerhalb eines Funktionsbereichs (unmittelbare Produktion: Montage; Instandhaltung; Kontrolle usw.) auf das Teilziel beziehen und eine entsprechende Überwachung der Gesamtarbeit durch einen Vorgesetzten (Meister, Vorarbeiter, Altgeselle) ermöglichen.

Struktur der Aufgabe (und Aufgabenerfüllung):

- a) Angabe des Gesamtziels
- b) Angabe des ersten Teilziels oder der Teilzielsequenz, u.U. mit entsprechenden Planungs- und Arbeitshinweisen
- c) Handlungsplanung
- d) Arbeitsausführung
- e) Rückkopplung mit dem Vorgesetzten
- f) evtl. Korrektur
- g) Vorgabe des nächsten Teilziels usw.

Beispiele:

überwachte Montage: Einbau verschiedener komplizierter Funktionsteile in ein größeres Aggregat

überwachte Störfallbehebung: sequentielle Fehlersuche und Störfallbehebung in verschiedenen abgegrenzten Funktionsteilen der Maschine/Anlage

überwachte Endkontrolle: sequentielle Kontrolle verschiedener elektronischer oder mechanischer Funktionsteile einer Großmaschine

Das gekennzeichnete Handlungsproblem läßt sich durch folgende Vorgehensweisen lösen:

3.1.1 Empirisch-adaptives Vorgehen

Die neuartige Handlungskonstellation im Arbeitsprozeß wird vor allem vom Lernenden durch ein überwiegend empirisches, unsystematisches Vorgehen aufgeklärt und gelöst.

- a) empirisches Vorgehen bei der Diagnose
- b) Modifikation bekannter Transformationsregeln
- c) Anpassung und Variation bekannter Aktionsprogramme

3.1.2 Systematisch-optimierendes Vorgehen

Neuartige Konstellationen im Arbeitsprozeß lassen sich durch systematische Analyse der Situation und durch eine umfassende Kombination und Abstimmung bekannter Verfahren optimal lösen. Es ist einmal denkbar, daß der Fortgeschrittene, mit systematischer Ausbildung ausgestattet, diese Vorgehensweise "präferiert", zum anderen ist auch vorstellbar, daß spezifische Aufgabenkonstellationen diese Vorgehensweise erzwingen. Dies muß zunächst offenbleiben.

- a) systematisches Vorgehen bei der Diagnose
- b) Transformationserfordernisse in Sonderfällen
- c) Kombination bekannter Verfahren zur Lösungsoptimierung
- d) Planen in der Tätigkeit

3.2 Teilzielplanung

(selbständige Arbeit)

Auf dieser Stufe der Anforderungen ist nur das Endziel vorgegeben, die Teilziele jedoch nicht. Das Aktionsprogramm ist nicht vorab vollständig festgelegt, sondern besteht aus einer nur grob bestimmten Abfolge von Teilzielen, die der Arbeitende selbst geplant hat.

Kriterium ist hier, daß sich die Arbeitsanweisungen nur auf das Gesamtziel beziehen (schriftlich oder mündlich). Es findet keine unmittelbare Überwachung der Gesamtarbeit statt. Lediglich der Vollzug oder das Ergebnis wird rückgemeldet.

Struktur der Aufgabe:

- a) Angabe des Gesamtziels
- b) selbständige Durchführung
- c) (u.U. Rücksprachen)
- d) Vollzugsmeldung

Beispiele:

Diese Aufgabenkonstellation dürfte hauptsächlich in den Funktionsbereichen "Arbeitsvorbereitung", "Versuch/Herstellung von Nullserien", "Instandsetzung", "Werkzeug- und Gerätebau zu betriebseigenen Zwecken", "Produktion von Einzelstücken" vorkommen.

Das gekennzeichnete Handlungsproblem läßt sich durch folgende Vorgehensweisen lösen, von denen die empirisch-adaptive Variante ausscheidet (ganzheitliche, komplexe Probleme lassen sich so nicht lösen).

3.2.1 Systematisch-optimierendes Vorgehen

Neuartige Konstellationen im Arbeitsprozeß lassen sich durch systematische Analyse der Situation und durch eine umfassende Kombination und Abstimmung bekannter Verfahren optimal lösen. Es ist zu vermuten, daß die Aufgabenstruktur diese Vorgehensweise erzwingt.

- a) systematisches Vorgehen bei der Diagnose
- b) Transformationserfordernisse in Sonderfällen
- c) Kombination bekannter Verfahren zur Lösungsoptimierung
- d) Planen in der Tätigkeit

3.2.2 Strategisch-innovatives Vorgehen

Schwierige, neuartige Problemlagen lassen sich durch Entwicklung von Suchstrategien richtig beurteilen und durch Entwicklung neuer Verfahren sowie das Aufstellen von Plänen vor Beginn des Arbeitsablaufs (Vorplanen) bewältigen.

- a) Entwicklung und Anwendung von Suchstrategien
- b) Entwicklung neuer Verfahren und Aktionsprogramme
- c) Vorplanen

3.3 Planung komplexer Handlungszusammenhänge

Hierbei müssen mehrere Abläufe koordiniert bzw. konkurrierende Gesichtspunkte berücksichtigt werden. D.h. nicht nur die Teilziele sind nicht (genau) vorgegeben, auch das Endziel steht nicht völlig fest. Beispiele für Arbeiten dieser Stufe sind die Einrichtung eines Produktionsabschnitts von der Fertigung der Einzelteile bis zum Zusammenbau des Produkts und die Konstruktion eines technisch leistungsfähigen und preiswerten Geräts. Solche Arbeiten werden von Facharbeitern nur in Ausnahmefällen ausgeführt, sie kommen jedoch auch bei ihnen vor, etwa wenn Reparatur-schlosser (mit-)entscheiden, ob eine defekte Maschine nur notdürftig oder grundlegend wieder instandgesetzt werden soll und auf welche Weise dabei vorzugehen ist

(Reparatur, eigene Neuanfertigung oder Bestellung der defekten Teile beim Hersteller). Auch in derartigen Fällen kann stärker

3.3.1 systematisch-optimierend oder

3.3.2 strategisch-innovativ

vorgegangen werden (Details hierzu siehe unter 3.2).

4. Anforderungen an die Wahrnehmungsfähigkeit (Materialgefühl und technische Sensibilität)

Diese Anforderungen beziehen sich auf die mit dem Erkennungsvorgang verbundene Herausfilterung der wesentlichen Eigenschaften eines Signals und die Zuordnung dieses Signals zu einem festen Begriff beziehungsweise zu einer im Gedächtnis gespeicherten Struktur. Wesentlich für die Operationalisierung sind folgende Dimensionen:

4.1 relatives Unterscheiden:

Hierbei wird ein auftretendes Signal mit einem real vorliegenden Muster verglichen (durch Paarvergleich oder Punkt-für-Punkt-Vergleich). Dabei sind in erster Linie Unterschiedsschwellenprobleme bezüglich verschieden fein skalierter Merkmale zu bewältigen. Beispiele: Vergleich von Prüfarbeiten, Montagearbeiten und Lötarbeiten nach vorliegendem Muster, Vergleich von Zahlenkolonnen und Texten mit Vorlagen

4.2 absolutes Identifizieren

In diesem Fall wird ein einzeln auftretendes Signal nicht mit einem real vorliegenden Muster verglichen, sondern mit einem im Gedächtnis gespeicherten "Modell" identifiziert. Beispiele: Interpolieren zwischen zwei Teilstriichen auf einer Skala, Prüfen von Funktionseinheiten oder Bauteilen ohne vorliegendes Vergleichsmuster, Lesen

4.3 Sinnesmodalitäten und Anzahl der Reizdimensionen

4.3.1 Die einzelnen Sinnesmodalitäten können nach folgenden Dimensionen ausdifferenziert werden:

- visuelle Dimension: nach Größe, Form, Farbe, Lage im Raum, bestimmten Oberflächenmerkmalen
- auditive Dimension: nach Geräuschmustern, Lautstärke, Tonhöhe, örtlicher Lage
- propriozeptive Dimension: nach Gewicht, Zug, Druck, Lage im Raum
- haptische Dimension: nach Ausdehnung, bestimmten Oberflächenmerkmalen, Kontakt.

4.3.2 Anzahl der Reizdimensionen

- eindimensionale Ausprägung innerhalb einer einzigen Modalität

Beispiele: die visuelle Erfassung einer Zeigerstellung oder der Form oder der Farbe eines Bauelementes; die auditive Identifizierung einer Tonhöhe bzw. einer Lautstärke beim Abgleichen und Prüfen; die nur taktil erfassbare Form eines Arbeitsgegenstandes

- Dimensionskombinationen innerhalb einer Modalität

Beispiele: Identifizierung der Zeigerstellung und eines Farbtones oder Identifizierung der Zeigerstellung und einer zusätzlichen Lampe, etwa beim Abgleichen und Prüfen elektrotechnischer Geräte; visuelle Erfassung von Farbe und Form und Lage im Raum bei der Montage von Bauelementen

- Dimensionskombinationen in verschiedenen Modalitäten

Beispiele: das visuelle Identifizieren einer Zeigerstellung und das zusätzliche Erkennen eines typischen Geräuschemusters beim Abgleichen eines elektrotechnischen Gerätes; das visuelle Erfassen eines Bauelementes in seiner Lage zu anderen Bauteilen und das gleichzeitige haptische Identifizieren über charakteristische Formen

4.4 Feinheit der Merkmalsausprägung bei (m)

- Oberflächenstrukturen
- Farbabstufungen
- örtlicher Lage
- Distanzen
- Geräuschemustern und -folgen
- Abschätzen äußerer Kräfte
- eigenen Körperbewegungen (Balance)
- Druckreizen

4.5 Kodierungsprobleme

Dabei geht es um die Frage, wie direkt bzw. indirekt, wie anschaulich bzw. abstrakt die Signale über Betriebszustände, Prozeßverläufe, arbeitsrelevante Sachverhalte, kurz über das Arbeitsobjekt informieren.

4.5.1 keine Kodierung

(anschaulich-konkrete Bedeutung der Signale)

- einfache Signale

Beispiele: Stillstand eines Maschinenteils, Aufleuchten einer Lampe, farbige Bauteile

- komplexe Signale

Als arbeitsrelevante Signale sind in diesem Falle nicht die unmittelbar wahrnehmbaren Erscheinungen zu werten, sondern erst das Resultat von deren Analyse durch Vergleich, Beziehungsermittlung und Schlußfolgerung. Dabei kann es sich um Beziehungen zwischen mehreren Merkmalen oder der zeitlichen Veränderung einzelner Merkmale oder Merkmalskomplexe handeln.

Beispiele: die wechselseitige Beziehung und Veränderung elektronischer Daten beim Prüfen und Abgleichen elektronischer Aggregate; die wechselseitige Beziehung mechanischer Daten bei der Justage von Apparaten

4.5.2 Kodierung

- einfach
- komplex

4.6 Signalumfang

- die Anzahl unterschiedlicher zu bearbeitender Bauelemente usw.
- Anzahl der zu beachtenden Signallampen, Anzeigen

5. Anforderungen an Sprachverstehen und -gebrauch

5.1 Kommunikationsfunktion

5.1.1 Angabe des Kommunikationsziels

- bestimmte Arbeitsdetails
- Gefahrenmomente
- organisatorische Aspekte/soziale Normen
- Intentionen von Vorgesetzten/Mitarbeitern

5.1.2 Kommunikationsmedium

- Worte
- Gebärden
- technische Signale
- Umgangssprache
- Fachlexika

5.1.3 Kommunikationsdichte und -komplexität

5.2 Kognitive Funktion

5.2.1 lernbedingter Abbau der sprechmotorischen Komponenten (Automatisierung, Entverbalisierung) mit oder ohne Ersatz durch ein anderes Medium

5.2.2 lernbedingter Aufbau der sprechmotorischen Komponenten (differenzierte Verbalisierung arbeitsrelevanter Sachverhalte)

6. Anforderungen an Kenntnisse

6.1 Materialkenntnisse

- Zahl der Form- und Stoffvarianten pro Arbeitsplatz
- Identifikation des zugehörigen Arbeitsgegenstands
- stoffliche Eigenschaften des Arbeitsgegenstands
- Bearbeitungsprobleme des Materials
- Regelmäßigkeit des Arbeitsmaterials

6.2 Verfahrenkenntnisse

- Identifikation einzelner Verfahrenselemente
- Zuordnung einzelner Aggregate zu den Verfahrensstufen
- Kenntnis des ganzen Verfahrens samt Störmöglichkeiten
- Gesetzmäßigkeit, Regelmäßigkeit des Verfahrens

6.3 Kenntnisse des Arbeitsmittels

- Anlagengeographie
- Signal- und Interventionseinrichtungen
- Bedeutung der Signal- und Interventionseinrichtungen
- Kenntnis der Stör- und Fehlerquellen der Apparatur
- Kenntnis der Funktions- und Konstruktionsweise der Apparatur (zu Reparaturzwecken)

6.4 Kenntnisse der Arbeitsorganisation

- Einordnung des eigenen Arbeitsplatzes in die Arbeitsorganisation
- Kenntnis des gesamten Fertigungsablaufs und seiner Kooperationserfordernisse einschließlich seiner Engpässe und Störmöglichkeiten
- Kenntnis alternativer Organisations- und Fertigungskonzepte

IX. Belastung

1. Physische Belastung

1.1 Statische Arbeit

1.1.1 Haltungsarbeit

Die unabhängig von der Größe der Muskelgruppe konstatierbare Muskelanspannung dient ausschließlich dazu, die notwendige Körperhaltung aufrechtzuerhalten, ohne daß Kräfte nach außen abgegeben werden. Hier ist vor allem auf solche Körperhaltungen zu achten, die unangenehm, unbequem und schmerzhaft sein können.

Über-Kopf-Arbeiten (im Stehen, im Hocken, im Knien oder Sitzen) und verdrehte Körperstellungen sind besonders belastend. Bei allen sitzenden Tätigkeiten ist auch auf die Arm- und Kopfhaltung zu achten, beispielsweise die Lesehaltung des Kopfes.

Die Körperstellungen gliedern sich nach steigender Beanspruchung wie folgt:

- Sitzen normal
- Stehen normal
- Hocken
- Stehen gebeugt
- Knien
- Stehen stark gebeugt.

Dauer der Körperstellung:

- sehr selten
- ein Drittel der Arbeitszeit
- die Hälfte der Arbeitszeit
- (beinahe) ununterbrochen während der gesamten Arbeitszeit

Bei klar erkennbaren Arbeitszyklen ist innerhalb des Zyklus der Zeitanteil der jeweiligen Körperstellung anzugeben.

1.1.2 Haltearbeit

Hier kommt es vor allem auf Zugkräfte und Anpreßdrücke an, die von kontrahierten Muskeln bei unbewegten Gliedmaßen ausgeübt werden und auf das Halten von Gewichten gegenüber der Schwerkraft:

- Ziehen
- Andrücken
- Halten von Gegenständen gegenüber der Schwerkraft.

Die Körperstellungen gliedern sich wie folgt nach zunehmender Beanspruchung:

- Stehen stark gebeugt
- Stehen
- Sitzen
- Stehen gebeugt
- Knien
- Hocken.

ungefähre Angabe der ausgeübten Kraft

ungefähre Angabe des zu haltenden bewegenden Gewichts von Lasten

Dauer der Haltearbeit:

- sehr selten
- öfters

Angabe der Häufigkeit im Arbeitszyklus.

1.2 Dynamische Arbeit

1.2.1 Schwer dynamische Muskelarbeit

Bei diesem Arbeitstyp kommt es aufgrund der Muskelkontraktionen immer zu Bewegungen von Gliedmaßen, zur Beanspruchung des größten Teils der Skelettmuskulatur, des Kreislauf- und Atemsystems. Die Muskelanspannung ist größer als die außen angreifenden Kräfte (zumeist beim Bewegen von Lasten).

Art des dynamischen Einsatzes schwerer Muskelgruppen:

- Einsatz beider Arme unter Beteiligung der Schultermuskulatur oder der gesamten Oberkörpermuskulatur (Aufheben von Lasten)
- Einsatz beider Beine unter Beteiligung der Beckenmuskulatur (Gehen oder Laufen ohne oder mit geringer zusätzlicher Gewichtsbelastung, häufiges Treppensteigen, Ersteigen von Leitern)
- Gleichzeitiger Einsatz eines Armes und eines Beines.

ungefähre Angabe des Krafteinsatzes

ungefähre Angabe des Gewichts zu bewegender Lasten

wichtig: Beim Tragen von Gegenständen kommt es nur zu einer schwer dynamischen Belastung der Beine und der Beckenmuskulatur, vom Oberkörper wird in diesem Falle statische Muskelarbeit geleistet. Nur bei solchen Arbeiten wie dem Stapeln und Abladen von Gegenständen usw. wird vom Oberkörper schwer dynamische Muskelarbeit geleistet.

Dauer des schwer-dynamischen Einsatzes von Muskelgruppen:

- sehr selten
- ein Drittel der Arbeitszeit
- die Hälfte der Arbeitszeit
- (beinahe) ununterbrochen während der gesamten Arbeitszeit

zeitliche Verteilung

1.2.2 Einseitig dynamische Muskelarbeit

Unter einseitig dynamischer Muskelarbeit wird die dynamische Arbeit einer oder mehrerer Muskelgruppen verstanden, deren arbeitende Muskelmasse geringer ist als ein Siebentel der Gesamtmuskelmasse und deren Kontraktionsfrequenz höher ist als etwa 15 Kontraktionen pro Minute. An dieser Stelle wird nur die energetisch-effektorische (kraftbetonte) Komponente der einseitig dynamischen Muskelarbeit berücksichtigt. Die mit dieser Arbeit verknüpfte sensorische Komponente der Informationsaufnahme und Verarbeitung wird an anderer Stelle erhoben. Dies gilt vor allem im Falle eindeutig sensumotorischer Arbeiten.

Bewegungsfrequenz des eingesetzten Körperteils:

- hohe Frequenzen: Schreibmaschine schreiben, Eintippen von Daten, Handwickeln von Spulen, Eindrehen von Schrauben
- niedrige Frequenzen: generell alle feineren Montagearbeiten

Kraftaufwand bei einseitig dynamischer Muskelarbeit:

- sehr großer Kraftaufwand beim Einschrauben einer schwergängigen Schraube in Hartholz
- sehr geringer Kraftaufwand beim Tippen auf einer elektrischen Schreibmaschine

Dauer der einseitig dynamischen Tätigkeit:

- sehr selten
- ein Drittel der Arbeitszeit
- die Hälfte der Arbeitszeit
- (beinahe) ununterbrochen während der gesamten Arbeitszeit

zeitliche Verteilung

2. Belastung des Organismus durch die Arbeitsumgebung

- Belastung durch Maschinenlärm und Erschütterung (beispielsweise bei der spanabhebenden Teilefertigung)
- Belastung durch ungenügende Beleuchtung oder Blendung
- Belastung durch klimatische Einflüsse (Kälte, Hitze; Feuchtigkeit, Trockenheit)
- Belastung durch Staub, Gas, Flüssigkeitseinwirkung

3. Psychische Belastung

3.1 Belastung durch sensorische Anteile der Arbeit

3.1.1 Art der Beanspruchung

Entsprechend der Analyseeinheit der Sinnesempfindlichkeit und ihrer vornehmlich durch zentral-nervöse Prozesse hervorgerufenen Störungen interessieren hier vor allem das zeitliche und räumliche Auflösungsvermögen des Auges, die Hell-Dunkel-Adaptation und der Prozeß der Akkomodation.

- Bezüglich des zeitlichen Auflösungsvermögens ist im Zusammenhang mit geringer Leuchtdichte und geringer Signalgröße darauf zu achten, ob eine große Anzahl von Signalen pro Zeiteinheit dauernd beobachtet werden muß.
- Das räumliche Auflösungsvermögen des Auges bzw. die Sehschärfe wird häufig beeinträchtigt, wenn aufgrund der Kleinheit der zu bearbeitenden Gegenstände erhöhte Sehanforderungen an die Arbeiter gestellt werden. Aus diesem Grunde ist besonders auf die kleinen und kleinsten zu erkennenden Details im Arbeitsprozeß zu achten.
- Indikatoren für Adaptationsvorgänge sind der Wechsel zwischen unterschiedlichen stark beleuchteten Räumen (heller Arbeitsplatz - dunkler Lagerraum), Wechsel zwischen freiem Sehen und Sichtgerät, wobei auch dort Helligkeitsunterschiede auftreten können.
- Beanspruchung durch Akkomodation bei länger andauernden Naheinstellungen und bei ständigem Wechsel zwischen Nah- und Ferneinstellung der Augen (z.B. bei Arbeiten an Sichtgeräten, bei der Montage von kleinen Bauteilen und bei Kontrolltätigkeiten).

3.1.2 Dauer und zeitliche Verteilung der sensorischen Arbeitsanteile:

- sehr selten
- ein Drittel der Arbeitszeit
- die Hälfte der Arbeitszeit
- (beinahe) ununterbrochen während der gesamten Arbeitszeit

zeitliche Verteilung

3.2 Belastung durch diskriminatorische Anteile der Arbeit

Die Anforderungen an Wahrnehmungsfähigkeiten werden im Rahmen eines informationstheoretischen Engpaßmodells als Konzentrations- und Aufmerksamkeitsstörungen verursachende Faktoren interpretiert.

3.2.1 Anzahl der Signaldimensionen

(Mit zunehmender Anzahl sinkt die Beanspruchung durch Konzentrations- und Aufmerksamkeitsleistungen)

Beispiele:

Kontrolle: Kombination von Zeigerstellung mit einem zusätzlichen Farbbereich oder einer zusätzlichen Signalleuchte.

Montagearbeiten: unterschiedliche Farben, verschiedene Größen und Längen.

3.2.2 Feinheit der Merkmalsausprägungen

(Bei vielen Alternativen steigen die Konzentrations- und Aufmerksamkeitsleistungen.)

Beispiele:

im visuellen Bereich: quantitative Instrumente (analog/digital), gleiche Bauelemente mit unterschiedlichen Farbabstufungen oder mit verschiedenen gestaffelten Größen

im taktilen Bereich: Abstufung der Bauelemente nach Formen, Kerben usw.

im auditiven Bereich: differenzierte Geräuschkuster

3.2.3 Gruppierung der Instrumente

Es ist darauf zu achten, ob die Signale (Bauteile, Instrumente usw.) regellos angeordnet sind, so daß der Arbeiter die Signale in wechselnden Blickrichtungen fixieren muß, oder ob sie übersichtlich gruppiert sind.

3.2.4 Absolutes/relatives Unterscheiden

Zu beachten:

Beim absoluten Unterscheiden können wesentlich weniger Stufen innerhalb einer Signaldimension erkannt werden als beim relativen Unterscheiden. Die diskriminatorischen Anteile der Arbeit sind meistens so gestaltet, daß bei der Notwendigkeit absoluten Unterscheidens nur wenige klar abgrenzbare Stufen innerhalb einer Signaldimension identifiziert werden müssen, so daß hier die konzentrierte Beanspruchung geringer ist. Der einfachere Prozeß des relativen Unterscheidens wird zumeist dadurch kompliziert, daß hier die Signaldimensionen wesentlich feiner ausdifferenziert sind.

3.2.5 Kodierprozesse

- anschaulich-konkrete Bedeutungen
- abstrakte Bedeutungen
- Signale als Ergebnis von längeren Arbeitsoperationen oder Abstraktionsvorgängen

3.2.6 Anzahl der Signale/Bauteile

3.2.7 Signalhäufigkeit

(Anzahl der Signale pro Arbeitszyklus)

3.2.8 Dauer und zeitliche Verteilung der Beanspruchung durch diskriminatorische Anteile der Arbeit

- selten
- ein Drittel der Arbeitszeit
- die Hälfte der Arbeitszeit
- (beinahe) ununterbrochen während der gesamten Arbeitszeit

zeitliche Verteilung

3.3 Belastung durch signalisatorisch-motorische Anteile der Arbeit (ist vermutlich nur von untergeordneter Bedeutung)

Feinmotorische Ausführungsbewegungen, die sich durch starke Verzahnung von sensorischen (visuellen, auditiven, haptischen und kinästhetischen) und motorischen Anteilen auszeichnen, führen zu starken psychonervalen Beanspruchungen der Arbeitskräfte und zu Störungen des Koordinationszentrums. Dementsprechend ist in starker Anlehnung an die Kategorien der sensumotorischen Anforderungsanalyse (siehe weiter vorne) auf hohe Bewegungsgenauigkeit, komplexe Koordinationsleistungen und besonders ermüdende Komponenten der sensorischen Kontrolle der Ausführungsbewegungen zu achten.

Dauer und zeitliche Verteilung der signalisatorisch-motorischen Arbeitsanteile:

- selten
- ein Drittel der Arbeitszeit
- die Hälfte der Arbeitszeit
- (beinahe) ununterbrochen während der gesamten Arbeitszeit

3.4 Belastung durch Denkleistungen

3.4.1 Art der Beanspruchung

- Beurteilungsprozesse
 - Transformationsleistungen
 - Aktionsprogramme
 - Planungsanforderungen
 - o Handlungsplanung mit Teilzielvorgabe
 - o Handlungsplanung ohne Teilzielvorgabe
- Bei den beiden letzten Kategorien ist auf die in der Lernsituation und durch das "Noch-nicht-Beherrschen" entstehende Belastung zu achten.

3.4.2 Komplexität der Beanspruchung

3.4.3 Dauer und zeitliche Verteilung der Beanspruchung

3.5 Belastung durch monotoniefördernde Arbeitssituationen

(Diese Art der Belastung wird bei den Facharbeitertätigkeiten wohl selten festzustellen sein.)

Kriterien: Reizarmut der Gesamtsituation (zum Beispiel durch Dunkelheit, soziale Isolierung), eintönig-rhythmische Dauerreize mittlerer bis geringer Intensität (zum Beispiel Arbeits- oder Maschinengeräusche), fehlende Möglichkeit zur körperlichen Bewegung und/oder übermäßige Wärme im Arbeitsraum

einzelne Aspekte:

- eindimensionale Reize mit wenigen Alternativen
- keine oder nur geringe Kodierungsprobleme
- geringer Signalumfang bzw. geringe Anzahl von Bauteilen
- geordnete bzw. gruppierte Instrumente, Bauteile usw.
- regelmäßige Signalabfolge (gleichförmiger Reizstrom)
- Notwendigkeit der Zuwendung zum Arbeitsgegenstand

3.6 Belastung durch Vigilanz (Wachsamkeitsminderung)

Da die Wachsamkeitsminderung bei primär beobachtenden Tätigkeiten unter einförmig und reizarmen Bedingungen auftritt, lassen sich folgende zentrale Merkmale angeben:

- geringe Vorhersehbarkeit der auftretenden Signale, das heißt, die Signale treten in regelloser Folge auf
- kurze Erscheinungsdauer der Signale
- geringe Häufigkeit der Signale pro Zeiteinheit
- Notwendigkeit der Zuwendung zum Arbeitsgegenstand
- Dauer dieser spezifischen Signalkonstellation.

3.7 Belastung durch zeitliche Verdichtung der Arbeit/Hetzarbeit

Entscheidend bei dieser Belastungskategorie ist die Tatsache, daß die vorgeschriebenen Arbeitshandlungen nicht oder nur sehr schwer in der vorgesehenen Zeit durchgeführt werden können.

3.7.1 Art der Vermittlung des Zeitdrucks

- personell (Vorgesetzte, Kollegen)
- technisch (Bandgeschwindigkeit)
- organisatorisch (Vorgabezeiten)

3.7.2 Dauer und zeitliche Verteilung dieser spezifischen Belastungskonstellation

3.8 Belastung durch (andere) strukturell induzierte soziale Konflikte

4. Eigenkontrolle belastungsrelevanter Arbeitsbedingungen

Hier ist darauf zu achten, ob der Arbeiter die Belastungssituation aufheben kann: ob er sich im Raum bewegen kann oder aber ob er fest an den Arbeitsplatz gebunden ist, ob er die Arbeitsgeschwindigkeit und den Zeitpunkt des Arbeitseinsatzes selbständig bestimmen kann, das heißt, ob er selbständig kleine Pausen einlegen kann oder nicht.

X. Lohnstruktur

1. Lohnform

- Zeitlohn (Stundenlohn)
- Stundenlohn mit Leistungszulage
- Prämienlohn
- Stückakkord
- Zeitakkord

2. Lohnhöhe

2.1 Lohngruppe

2.2 Lohnsatz

- Höhe des Stundenlohns
- Höhe des Akkordsatzes

2.3 Minutenfaktor (bei Akkord)

3. Monatsverdienst

3.1 Bruttoverdienst

3.2 Nettoverdienst

Checkliste für die Arbeitsbeobachtung

I. Allgemeine Daten

1. Bezeichnung des Arbeitsplatzes
2. Arbeitsbereich
3. Besetzung des Arbeitsbereichs (horizontale und vertikale Qualifikationsstruktur; Frauenanteil)
4. Anzahl der Schichten
5. Besetzung des Arbeitsbereichs in den einzelnen Schichten
6. Name des Beobachters
7. Datum und Zeit der Beobachtung
8. Datum der Protokollabfassung

II. Technische Ausrüstung des Arbeitsplatzes, Produktionsablauf und Arbeitsteilung

1. Kennzeichnung der Maschine/Anlage
 - 1.1 Name, Typ, firmeninterne Bezeichnung
 - 1.2 kurze Beschreibung des gesamten Maschinensystems, grobe Skizze
 - 1.3 kurze Beschreibung des beobachteten Arbeitsplatzes als Teil des Maschinensystems, Lage-skizze
 - 1.4 Zusätzliche Maschinen, Geräte am Arbeitsplatz - kurz kennzeichnen und beschreiben
2. Beschreibung der Instrumentierung am Arbeitsplatz
 - 2.1 Kontrollinstrumente
 - mittelbar, dezentral (Anzeigengeräte an Maschine/Anlage)
 - mittelbar, fernwirkend
 - 2.2 Interventionsinstrumente
 - dezentrale Manipulationsinstrumente (unmittelbare Maschine/Anlage)
 - fernwirkende Einrichtungen
3. Beschreibung des Produktionsablaufs (soweit zum Verständnis des beobachteten Arbeitsprozesses notwendig)
 - 3.1 Einzelne Abläufe
 - 3.1.1 Zuführung und Abnahme des Arbeitsgegenstands
 - ständige menschliche Arbeitshandlungen bei fehlenden technischen Einrichtungen
 - ständige menschliche Arbeitshandlungen über Bedieninstrumente
 - gelegentliche menschliche Eingriffe
 - keine menschlichen Eingriffe
 - 3.1.2 Gestaltung des Arbeitsgegenstands
 - ständige menschliche Arbeitshandlungen bei fehlenden technischen Einrichtungen mit Hilfe von Werkzeugen oder Quasiwerkzeugen
 - ständige menschliche Arbeitshandlungen bei Aggregaten mit regelmäßigen Steuerungs-, Schalt- und Umstellungsansprüchen, permanente gestaltende Eingriffe über Bedieninstrumente
 - gelegentliche menschliche Eingriffe
 - keine menschlichen Eingriffe

- 3.1,3 Kontrolle des Arbeitsergebnisses
 - unmittelbar
 - mittelbar an der Maschine/Anlage
 - mittelbar, zentral
 - automatisch

- 3.1.4 Korrektur des Arbeitsergebnisses
 - unmittelbar
 - mittelbar, dezentral
 - mittelbar, zentral
 - automatisch

- 3.2 Mechanisierungsniveau des Gesamtablaufs (vorherrschende Mechanisierungsstufe)

4. Arbeitsteilung

- 4.1 Hierarchie
- 4.2 Funktionsteilung

III. Arbeitsablauf, chronologisch

IV. Arbeitsablauf, systematisch

1. Funktionen

- 1.1 Arbeitsvorbereitung
- 1.2 Produktion
- 1.3 Kontrolle
- 1.4 Wartung
- 1.5 Instandsetzung
- 1.6 Soziale Funktionen

2. Funktionsstruktur

- 2.1 Produktionszustand
- 2.2 Programmänderung
- 2.3 Produktionsstörung
- 2.4 An- und Abstellen der Produktion

3. Zeitstruktur

- 3.1 Arbeitszeit
 - 3.1.1 Regelmäßige oder turnusmäßig wechselnde Arbeitszeit
 - 3.1.2 Gesamtzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden
 - 3.1.3 Arbeitsbeginn und Arbeitsende (bei Mehrschichtarbeit: Beginn der Frühschicht)
 - 3.1.4 Gleitende Arbeitszeit
 - 3.1.5 Einschicht-, Mehrschicht- oder Nachtschichtarbeit
 - 3.1.6 Überstunden (im Wochendurchschnitt)
- 3.2 Pausenregelung
 - 3.2.1 Anzahl und Gesamtdauer der Essenspausen
 - 3.2.2 Erholzeiten (Häufigkeit, Gründe)
 - 3.2.3 ablaufbedingte Wartezeiten (Häufigkeit, Gründe)
- 3.3 Zeitstruktur der Arbeitsaufgabe
 - 3.3.1 Repetitive Arbeit
 - 3.3.1.1 taktgebunden
 - 3.3.1.2 nicht taktgebunden
 - 3.3.2 Zyklische Arbeiten
 - 3.3.3 Arbeiten ohne (oder mit geringer) Zeitstruktur, jedoch mit Zeitbindung

- 3.3.4 Durchführen von Tätigkeiten anhand einer Checkliste
- 3.3.5 Arbeiten ohne Struktur- und Zeitbindung
- 3.3.6 Die Tätigkeit setzt sich aus Tätigkeitselementen mit unterschiedlicher Zeitstruktur zusammen
- 3.3.7 quantitative Angaben zur Zeitstruktur
 - 3.3.7.1 Dauer eines Arbeitsganges
 - 3.3.7.2 zeitlicher Zwischenraum zwischen einzelnen Arbeitsgängen
- 3.3.8 Tätigkeiten in der Übergangszeit zwischen zwei Arbeitsgängen
- 3.3.9 Wird die zeitliche Gliederung der Arbeit durch Nebenverrichtungen beeinflusst?

V. Arbeits-Bewegungsraum

- 1. Ortsgebundene Arbeitssysteme
 - 1.1 Einzel-Einstellenarbeit
 - 1.2 Einzel-Mehrstellenarbeit
 - 1.3 Gruppenarbeit
- 2. Ortsveränderliche Arbeitssysteme
 - 2.1 Einzelarbeit
 - 2.2 Gruppenarbeit
- 3. Genauere Angaben zur Ortsveränderlichkeit ausgehend vom Hauptstandort
 - 3.1 Mobilität innerhalb des Hauptstandortes (Angaben zur Reichweite)
 - 3.1.1 zur Erledigung zentraler Aufgaben
 - 3.1.2 zur Erledigung von Hilfstätigkeiten
 - 3.2 Mobilität über den Bereich des Hauptstandortes hinaus (Angaben zur Reichweite)
 - 3.2.1 zur Erledigung zentraler Aufgaben
 - 3.2.2 zur Erledigung von Hilfstätigkeiten
- 4. Festzuhalten ist auch noch, ob die Ortsvariabilität in der Erfüllung einer Arbeitsfunktion erfolgt oder der Auflockerung bzw. der Wahrnehmung informeller Kontakte dient.

VI. Soziale Beziehungen, kooperationsrelevante Faktoren

- 1. Kooperationsformen
 - 1.1 Arbeiten mit geringen kooperativen Bindungen
 - 1.2 Arbeitssituationen, in denen die Kooperation weitgehend über die technische Apparatur vermittelt ist
 - 1.3 enge Kooperationsformen bei arbeitsintensiven Produktionsprozessen (teamartige Kooperation)
- 2. Innerhalb dieser Kooperationsformen ist dann darauf zu achten:
 - 2.1 ob eine gegenseitige Determinierung der Arbeitsvollzüge im Sinne wechselseitiger Einflußnahme auf den Zeitpunkt (Arbeitseinsatz) und die Ausführungsweise der Tätigkeit (Inhalt der Arbeit) vorliegt,
 - 2.2 wie hoch das Ausmaß an gegenseitiger Hilfeleistung, in direkter Form oder vermittelt über die Modifikation des eigenen Arbeitsvollzuges ist (notwendig, möglich).

3. Ausmaß der arbeitsbestimmten Kommunikation bei

- 3.1 dem Austausch von arbeitsrelevantem Wissen und Erfahrung durch Ratschläge unter Kollegen,
 - 3.2 der Weitergabe von Arbeitsdaten,
 - 3.3 gemeinsamen Problemlösungen und
 - 3.4 bei der Verteilung der Arbeit und der Erteilung von Arbeitsanweisungen durch den Vorgesetzten (welcher Vorgesetzter, wann, wie)
- 4. Anforderungen an Organisationsfähigkeiten Bewältigung von
 - 4.1 regelmäßig wiederkehrenden Koordinationsaufgaben bei übersichtlich strukturierter betrieblicher Arbeitsorganisation
 - 4.2 regelmäßig wiederkehrenden Aufgaben der Koordination und Verteilung von Arbeit bei großer, differenzierter betrieblicher Arbeitsorganisation
 - 4.3 neuartigen Kooperations- und Koordinationsproblemen
 - 5. Anforderungen an "Rollenübernahme"
 - 6. Informelle Beziehungen/soziales Klima im Arbeitsbereich des Beobachteten

VII. Verantwortung für die Sicherheit anderer Personen und für Sachwerte, Einhaltung von Normen

- 1. Verantwortung für die Sicherheit anderer Personen
 - 1.1 keine oder geringe Gefährdung anderer
 - 1.2 Der Arbeiter hat nur begrenzt darauf zu achten, daß keine Personen gefährdet oder verletzt werden
 - 1.3 Der Arbeiter muß darauf achten, daß andere Personen nicht verletzt werden
 - 1.4 Der Beschäftigte muß dauernde und gründliche Vorsorge treffen, um ernsthafte Verletzungen anderer zu vermeiden
- 2. Verantwortung für Sachwerte Folgeschäden/kosten beim sorglosen Umgang mit dem Arbeitsmittel
- 3. Einhaltung von Normen
 - 3.1 Qualitätsnormen (Fertigungstoleranzen, Einfluß des Arbeiters auf die Arbeitsqualität; Folgeschäden/kosten bei Normverletzungen)
 - 3.2 technische Normen (Art der Normen, Art ihrer Durchsetzung, Folgen ihrer Verletzung)
 - 3.3 Organisationsnormen (Art der Normen und ihrer Durchsetzung, Folgen ihrer Verletzung)
 - 3.4 weitere Verfahren betrieblicher Leistungs- und Verhaltenskontrolle (soweit im Rahmen der Beobachtung erfassbar: positionsspezifische Kontrollmaßstäbe, Kontrollinstrumente und Sanktionen)

VIII. Qualifikationsanforderungen

1. Anforderungen an sensorische Fertigkeiten

- 1.1 Art der Bewegung
(geführt/gelenkt vs. gezielt)
- 1.2 Feinheit der Bewegungsgenauigkeit
- 1.3 Koordination der Hand-, Arm und Fußbewegungen
- 1.4 Art der sensorischen Kontrolle
(direkt oder indirekt, durchgängig oder regelmäßig wechselnd visuell, auditiv, taktil, kinästhetisch, Häufigkeit des Wechsels)

2. Routiniertes Abarbeiten von Handlungsprogrammen

- 2.1 Beurteilungsprozesse
 - 2.1.1 einfach
 - 2.1.2 wenig kompliziert
 - 2.1.3 kompliziert
- 2.2 Transformationsmuster
 - 2.2.1 einfach
 - 2.2.2 wenig kompliziert
 - 2.2.3 kompliziert
- 2.3 Aktionsprogramme
 - 2.3.1 einfach
 - 2.3.2 wenig kompliziert
 - 2.3.3 kompliziert

3. Planungsanforderungen

- 3.1 Handlungsplanung mit Teilzielvorgabe
 - 3.1.1 empirisch-adaptiv
 - a) empirisches Vorgehen bei der Diagnose
 - b) Modifikation bekannter Transformationsregeln
 - c) Anpassung und Variation bekannter Aktionsprogramme
 - 3.1.2 systematisch-optimierend
 - a) systematisches Vorgehen bei der Diagnose
 - b) Transformationserfordernisse in Sonderfällen
 - c) Kombination bekannter Verfahren zur Lösungsoptimierung
 - d) Planen in der Tätigkeit
- 3.2 Teilzielplanung
 - 3.2.1 systematisch-optimierend
 - 3.2.2 strategisch-innovativ
 - a) Entwicklung und Anwendung von Suchstrategien
 - b) Entwicklung neuer Verfahren und Aktionsprogramme
 - c) Vorplanen
- 3.3 Planung komplexer Handlungszusammenhänge
 - 3.3.1 systematisch-optimierend
 - 3.3.2 strategisch-innovativ

4. Anforderungen an die Wahrnehmungsfähigkeit

- 4.1 relatives Unterscheiden
- 4.2 absolutes Identifizieren
- 4.3 Sinnesmodalitäten und Anzahl der Reizdimensionen
 - 4.3.1 Sinnesmodalitäten
 - visuell (optisch)
 - auditiv (akustisch)
 - propriozeptiv (kinästhetisch)
 - haptisch (taktil)

4.3.2 Anzahl der Reizdimensionen

- eindimensionale Ausprägung
- Dimensionskombinationen innerhalb einer Modalität
- Dimensionskombinationen in verschiedenen Modalitäten

4.4 Feinheit der Merkmalsausprägung

4.5 Kodierung

- 4.5.1 keine Kodierung (= Bedeutung anschaulich/konkret)
 - einfache Signale
 - komplexe Signale
- 4.5.2 Kodierung (abstrakte Bedeutungen)
 - einfach
 - komplex

4.6 Signallumfang (Anzahl der Bauteile oder/und Signale)

5. Anforderungen an Sprachverstehen und -gebrauch

5.1 Kommunikationsfunktion

- 5.1.1 Kommunikationsziel
- 5.1.2 Kommunikationsmedium
- 5.1.3 Kommunikationsdichte und -komplexität

5.2 kognitive Funktion

- 5.2.1 Entverbalisierung (mit oder ohne Ersatz durch ein anderes Medium)
- 5.2.2 Verbalisierung

6. Anforderungen an Kenntnisse

6.1 Materialkenntnisse

- (Quantität und Qualität der erforderlichen Kenntnisse)

6.2 Verfahrenkenntnisse

- elementar
- komplex, empirisch
- komplex, systematisch

6.3 Kenntnisse des Arbeitsmittels

- Anlagengeographie
- Signal- und Interventionseinrichtungen
- Bedeutung der Signal- und Interventionseinrichtungen
- Kenntnis der Stör- und Fehlerquellen der Apparatur
- Kenntnis der Funktions- und Konstruktionsweise der Apparatur (zu Reparaturzwecken)

6.4 Kenntnisse der Arbeitsorganisation

- Einordnung des eigenen Arbeitsplatzes in die Arbeitsorganisation
- Kenntnis des gesamten Fertigungsablaufs und seiner Kooperationserfordernisse einschließlich seiner Engpässe und Störmöglichkeiten
- Kenntnis alternativer Organisations- und Fertigungskonzepte

IX. Belastung

1. Physische Belastung

1.1 statische Arbeit

1.1.1 Haltnungsarbeit

(Art, Dauer und zeitliche Verteilung der Beanspruchung)

1.1.2 Haltearbeit

(Art, Dauer und zeitliche Verteilung der Beanspruchung)

1.2 dynamische Arbeit

1.2.1 schwer dynamische Muskelarbeit

(Art, Dauer und zeitliche Verteilung der Beanspruchung)

1.2.2 einseitig dynamische Muskelarbeit

(Art, Dauer, zeitliche Verteilung)

2. Belastung des Organismus durch die Arbeitsumgebung

2.1 Lärm, Erschütterung

2.2 ungenügende Beleuchtung, Blendung

2.3 Kälte, Hitze; Feuchtigkeit, Trockenheit

2.4 Staub, Gas, Flüssigkeitseinwirkung

3. Psychische Belastung

3.1 durch sensorische Anteile der Arbeit

3.1.1 Art der Beanspruchung

- zeitliches Auflösungsvermögen
- räumliches Auflösungsvermögen
- Adaptionsvorgänge (vom Hellen ins Dunkle, vom freien Sehen zum Sichtgerät und umgekehrt)
- Akkommodation (vom Nahen zum Fernen und umgekehrt)

3.1.2 Dauer und zeitliche Verteilung der Beanspruchung

3.2 durch diskriminatorische Anteile der Arbeit

3.2.1 Anzahl der Signaldimensionen

3.2.2 Feinheit der Merkmalsausprägungen

3.2.3 Gruppierung der Instrumente

3.2.4 absolutes/relatives Unterscheiden

3.2.5 Kodierung

3.2.6 Anzahl der Signale/Bauteile

3.2.7 Signalthäufigkeit

3.2.8 Dauer und zeitliche Verteilung der Beanspruchung

3.3 durch signalisatorisch-motorische Anteile der Arbeit (Art, Dauer und zeitliche Verteilung der Beanspruchung)

3.4 durch Denkleistungen

3.4.1 Art der Beanspruchung

- Beurteilungsprozesse
- Transformationsleistungen
- Aktionsprogramme
- Planungsanforderungen (mit/ohne Teilzielvorgabe, in der Lernphase/immer wieder)

3.4.2 Komplexität der Beanspruchung

3.4.3 Dauer und zeitlicher Verteilung der Beanspruchung

3.5 durch monotoniefördernde Arbeitssituationen

3.6 durch Virgilanz (Wachsamkeitsminderung)

3.7 durch zeitliche Verdichtung der Arbeit/Hetzarbeit

3.7.1 Art der Vermittlung des Zeitdrucks

- personell (Vorgesetzte, Kollegen)
- technisch (Bandgeschwindigkeit)
- organisatorisch (Vorgabezeiten)

3.7.2 Dauer und zeitliche Verteilung der Beanspruchung

3.8 durch soziale Konflikte

4. Eigenkontrolle belastungsrelevanter Arbeitsbedingungen

(hinsichtlich aller unter 1 bis 3 angeführten Belastungen)

X. Lohnstruktur

1. Lohnform

2. Lohnhöhe

2.1 Lohngruppe

2.2 Lohnsatz

2.3 Minutenfaktor (bei Akkord)

3. Monatsverdienst

3.1 Bruttoverdienst

3.2 Nettoverdienst

7.2.5 Leitfaden für Gespräche mit Vorgesetzten

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Projekt "Berufstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung"

Leitfaden für die Befragung der Vorgesetzten

Wir haben vor einiger Zeit den Arbeitsplatz von Herrn X untersucht, um uns ein Bild von den Qualifikationsanforderungen, Belastungen, Kooperationsformen und Entscheidungsspielräumen zu machen. Diese Daten stellen einen wichtigen Hintergrund für die Untersuchung der Persönlichkeitsentwicklung junger Facharbeiter dar.

Nachdem wir außerdem ein intensives Interview mit Herrn X durchgeführt haben, möchten wir Sie abschließend zum beobachteten Arbeitsplatz, zur Person von Herrn X und zu Ihren Erfahrungen mit Herrn X befragen.

V. I. Qualifikationsanforderungen

Da wir in der kurzen Zeit der Arbeitsplatzbeobachtung nicht alles gesehen haben, möchten wir Ihnen zu Beginn noch einige Fragen zum Arbeitsplatz und den Qualifikationsanforderungen stellen. Arbeitsanforderungen lassen sich grob nach ihrer Breite bzw. ihrer Vielfalt und nach ihrer Kompliziertheit kennzeichnen.

1. Könnten Sie bitte zunächst einmal die Breite und Vielfalt der geforderten Arbeiten skizzieren?

- Fertigungsstrukturen
- Maschinenpark
- Bearbeitungstechniken
- Funktionen (Produzieren, Kontrollieren, Überwachen, Warten)

Welche Qualifikationen werden hier normalerweise verlangt?

2. Welche Aspekte der Arbeit sind besonders kompliziert und stellen hohe Anforderungen an die fachliche Qualifikation des Arbeiters? Wir denken hier an selten auftretende, besonders schwierige Aufgaben. Was für Anforderungen werden hierbei verlangt?

3. Verlangt die Arbeit außer fachlichem Können besondere persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten wie selbständiges Arbeiten, Verantwortungsgefühl, starkes Sachinteresse, Kreativität, Organisationsfähigkeit usw.?
(Orientierungen einzeln nennen lassen)
4. Worauf kommt es bei dieser Arbeit in erster Linie an?
(Qualifikationen und/oder Orientierungen möglichst in eine Rangordnung bringen lassen, soweit nötig, Grenzfälle -
a) mittlere Qualifikation, gute "Disziplin", b) umgekehrt -
vorgeben.)
5. Was kann passieren, wenn ein Arbeiter diesen Anforderungen nicht entspricht?
(Ursachen und Wirkungen detailliert erfragen)

V. II. Rekrutierung, Einarbeitung

Der Berufsbeginn, der Übergang von der Lehre zur geregelten Arbeit, die ersten Wochen und Monate am Arbeitsplatz sind sicherlich eine wichtige Phase für die weitere Entwicklung eines jungen Menschen. Die Einweisungsprozesse, der Kontakt zu den Kollegen und dem Vorgesetzten, das Betriebsklima in der Abteilung spielen ebenso eine Rolle wie die Möglichkeiten, das erlernte Wissen und Können anzuwenden und zu vertiefen.

1. Zunächst möchten wir Sie bitten zu schildern, wie Herr X an diesen Arbeitsplatz gekommen ist und wie er in die Tätigkeit eingewiesen wurde.
2. Von welchen Gesichtspunkten haben Sie sich bei der Besetzung dieses Arbeitsplatzes in erster Linie leiten lassen?
Legten Sie eher Wert auf
- fachliche Qualifikationen oder auf
- soziale Fähigkeiten und bestimmte Persönlichkeitseigenschaften?
(einzelne Qualifikationen und Orientierungen erfragen und in Rangordnung bringen lassen)
3. Wurde Herr X von Ihnen oder von einem Kollegen eingewiesen? Hatte Herr X am Anfang eine längere Einarbeitungszeit und wie lange dauerte diese? War sie Ihrer Meinung nach lang

genug oder war sie zu kurz? Wie lange braucht ein durchschnittlicher Lehrabsolvent, um sich an diesem Arbeitsplatz einzuarbeiten?

Vielleicht könnten wir uns etwas ausführlicher über die Lernprozesse zu Beginn der Tätigkeit unterhalten. Ein Lehrabsolvent ist ja an jedem neuen Arbeitsplatz gezwungen, sein erlerntes Können und Wissen auf neue Situationen anzuwenden und viele Dinge dazuzulernen, die ihm aus der Lehre nicht vertraut sind.

4. Könnten Sie bitte einmal schildern, wie das bei Herrn X war?
5. Wurden ihm genügend Versuchs- und Übungschancen eingeräumt?
6. Wurden Fehler oder langsames Arbeiten von Ihnen und den Kollegen toleriert, oder wurde schon nach kurzer Zeit selbständiges, schnelles und verantwortliches Arbeiten verlangt?
7. Welches waren Ihrer Meinung nach für Herrn X die wesentlichen neuen Aspekte der Arbeit?
8. Hat er Ihrer Meinung nach die ihm gebotenen Möglichkeiten genutzt?

V. III. Zeitstruktur

Nun bringt der Übergang von der Lehre zur eigentlichen Erwerbstätigkeit ja eine Umstellung auch in der Zeiteinteilung mit sich. Der junge Facharbeiter muß sich an stetiges Arbeiten, an Arbeit unter Zeitdruck gewöhnen. Er macht seine ersten Erfahrungen mit dem Leistungslohn, eventuell mit dem Gruppenakkord.

1. Wie war das bei Herrn X. Gab es Schwierigkeiten mit der Pünktlichkeit, mit dem Arbeitstempo, oder haben Sie und Ihre Kollegen zunächst ein Auge zugeedrückt?
2. Haben Sie ihn kritisieren, zu Pünktlichkeit und Schnelligkeit anhalten müssen? Wie sieht das heute aus?

Falls im Gruppenakkord:

3. In der Kolonne/Arbeitsgruppe muß man das Arbeitstempo der erfahrenen Kollegen mithalten. Hatte Herr X anfängliche Schwierigkeiten, die Gruppennorm zu erfüllen, gab es Probleme mit den Kollegen?
Wie wurden diese Probleme gelöst?
Haben Sie da eingegriffen?

V. IV. Belastung

Wichtige Faktoren sind ja auch die Belastungshöhe und -dauer, die erst bei stetiger Arbeit, also nach Beendigung der Lehre als subjektive Beanspruchung empfunden werden und ein Problem darstellen können.

1. Wie war das bei Herrn X, hatte er anfänglich Schwierigkeiten mit den physischen oder psychischen Anforderungen der Arbeit?
2. Wurde das von Ihnen bzw. den Kollegen gesehen, und wurde entsprechend darauf Rücksicht genommen, oder verlangten Sie gleich den vollen Einsatz?
3. Wie schätzen Sie die gegenwärtige Belastung am Arbeitsplatz von Herrn X ein?

V. V. Soziale Beziehungen

Stärker noch als in der Lehrsituation ist im Erwerbsleben die intensive Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten gefordert. Es ist denkbar, daß sich der eine Lehrabsolvent geschickter im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten anstellt, während der andere erhebliche Anfangsschwierigkeiten hat.

1. Wie war das bei Herrn X, hat er sich gleich reibungslos in die Abteilung, Kolonne eingefügt, oder gab es da Probleme?
2. Gerade jüngere Facharbeiter haben manchmal andere Arbeitsauffassungen oder sie vertreten andere, neuartige Standpunkte. Haben Sie in dieser Hinsicht Erfahrungen mit Herrn X gemacht?
3. Wie verhält sich Herr X in einem solchen Moment? Hat er Schwierigkeiten sich durchzusetzen?

4. Wie verhalten sich seine Kollegen?
Wie verhalten Sie sich in solchen Fällen? Fördern Sie selbstbewußtes Verhalten bei jüngeren Facharbeitern, auch wenn es manchmal unbequem sein kann? Achten Sie darauf, daß sie lernen, sich durchzusetzen?
5. Gab es schon mal Konflikte in Herrn X' Arbeitsgruppe?
Wie verhielt sich Herr X?
6. Wie schätzen Sie das soziale Klima in Ihrer Abteilung, in der Arbeitsgruppe von Herrn X ein?
7. Was glauben Sie, wie Ihre Mitarbeiter das Betriebsklima in Ihrer Abteilung einschätzen?

V. VI. Weiterqualifizierung in der Arbeit

1. Einmal abgesehen von der Einarbeitungszeit kurz nach Beendigung der Lehre: Bietet der von uns beobachtete Arbeitsplatz darüber hinaus noch längerfristige Lernchancen und Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung in der Arbeit?
2. Ist der Arbeitsablauf völlig festgelegt, oder ist es dem Facharbeiter überlassen, wie er seine Arbeit durchführt?
3. Kann er von verschiedenartigen Verfahrensweisen, Fertigungstechniken, Organisationsformen Gebrauch machen? Wovon hängt das ab, und wie sieht das im einzelnen aus?
4. Welche Fähigkeiten und Kenntnisse können Ihrer Meinung nach noch weiterentwickelt werden?
5. Hat Herr X dadurch die Möglichkeit, sich auf ganz bestimmte komplizierte Arbeitsgänge zu spezialisieren und/oder wird sein Aufgabengebiet im Laufe der Zeit auf mehrere Fertigungsbereiche, auf einen größeren Maschinenpark usw. ausgeweitet?
6. Meinen Sie, daß Herr X diese Chancen nutzen kann? Woran zeigt sich das im einzelnen?

V. VII. Routine

1. Es ist doch häufig so, daß eine Arbeit nach der Einarbeitungszeit zur reinen Routinetätigkeit wird. Ist das bei dieser Tätigkeit der Fall?
2. Welche Aspekte der Arbeit können nach einer Zeit routiniert erledigt werden und welche verlangen immer wieder Nachdenken, Probieren und vielleicht sogar Einfallsreichtum?
3. Könnten Sie einmal kurz schildern, wie sich dieser Prozeß entwickelt und woran sich das zeigt?

V. VIII. Unterqualifizierter Einsatz

1. Könnte die beobachtete Arbeit auch ebensogut von einem angelernten Arbeiter ausgeführt werden?
2. Wenn ja, warum wird dann von Ihnen ein Facharbeiter eingesetzt?
3. Hat diese Form der Personalpolitik für Ihre Abteilung eine besondere Bedeutung?
 - Qualifikationsreserve
 - bewegliche Arbeitskräfte bei technisch-arbeitsorganisatorischen Veränderungen, bei Ausweitung oder Einschränkung der Produktion
 - Vermeidung von Schadensrisiken durch den Einsatz von Qualifizierten
 - vorübergehende "Durststrecke" für junge Facharbeiter
 - "Straflager"
4. Wie groß ist die Differenz zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Qualifikationen, die Herr X mitbringt?
5. Bedeutet das nicht, daß Herr X sein Fachwissen und seine Fähigkeiten allmählich verlernt? Gibt es ähnliche Fälle in Ihrer Abteilung?
6. Kann dieser Qualifikationsverlust durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen (z.B. regelmäßiger Tätigkeitswechsel oder Aufgabenerweiterung) verhindert werden?

7. Wird der unterqualifizierte Einsatz in irgendeiner Form ausgeglichen (Lohn, Zulagen, Arbeitsplatzsicherheit)?
8. Meinen Sie nicht, daß die fehlende Weiterqualifikation und die Entwicklung zur Routinetätigkeit für Herrn X ein gewisses Risiko darstellt, daß er beispielsweise mit der Zeit abstumpft und sein Interesse an der Arbeit verliert?
9. Wie werden sich Ihrer Meinung nach die mangelnden Lernmöglichkeiten und die fehlenden Aufstiegschancen auswirken? Führt das zu resignativem Verhalten, zu Unzufriedenheit oder zu Abwanderungstendenzen?
10. Ergeben sich aus dieser Tätigkeit für den Arbeiter besondere Belastungen?

V. IX. Leistungs- und Verhaltenskontrollen

1. Haben Sie bald nach der Einstellung von Herrn X Leistungs- und Verhaltenskontrollen durchgeführt (wie pünktlich, ordentlich ist er/wie schnell, wie genau arbeitet er)? Worauf kam es bei diesen Kontrollen in erster Linie an? (Nachfragen wie bei I.4)
2. Sind diese Kontrollen eine ständige Einrichtung für alle, oder machen Sie das nur bei bestimmten Mitarbeitern? Waren/Sind diese Kontrollen sichtbar für Herrn X? Wie hat er darauf reagiert?
3. Wie kommt das eigentlich bei Ihren Mitarbeitern an, wenn ein Kollege verstärkt kontrolliert wird? Wird das akzeptiert, oder reagieren die ärgerlich darauf?

V. X. Beurteilungskriterien

1. Wie beurteilen Sie zum jetzigen Zeitpunkt die Entwicklung von Herrn X, sowohl was seine fachlichen Leistungen als auch seine Persönlichkeit betrifft?
2. Meinen Sie, daß er seinen Arbeitsplatz schon voll beherrscht, oder braucht er dazu noch einige Zeit? Wie lange noch? Wovon hängt das ab?

3. Worin sehen Sie seine besonderen Stärken? Hebt sich Herr X bezüglich bestimmter Eigenschaften (Können, Verantwortung, selbständiges Arbeiten, Kreativität usw.) von seinen Kollegen ab?
4. Könnten Sie einmal Ihre Beurteilungsmaßstäbe etwas erläutern, woran machen Sie das fest, ob jemand ein guter oder ein weniger guter Arbeiter ist?
(Nachfragen wie bei I.4)
5. Wird Ihre Beurteilung in einer Personalakte festgehalten, und erfolgt auch eine Rückmeldung an Herrn X, so daß er sich darauf einstellen und sein Verhalten, seinen Arbeitsstil ändern kann?

V. XI. Auslese, Höhergruppierung, Beförderung

Wir nehmen an, daß Ihre Leistungs- und Persönlichkeitsbeurteilung doch einigen Einfluß auf den weiteren beruflichen Werdegang und damit auf die Entwicklung von Herrn X ausübt. Konkret wirkt sich das auf die Beförderung, Bezahlung und auf die Zuweisung zu interessanteren Arbeitsbereichen aus.

1. Wie ist das beispielsweise mit der Bezahlung, Höhergruppierung?
Zu Beginn erfolgt doch bei den jungen Facharbeitern die Einstufung in eine Einstellungslohngruppe. Die Höherstufung erfolgt bei den einzelnen Arbeitern vermutlich zu unterschiedlichen Zeiten und in unterschiedlichen Abständen. Wovon hängt das eigentlich ab, ob und wann er höhergestuft wird? Wie ist das bei Herrn X?
2. Wie sieht das hinsichtlich der Beförderung und der Zuweisung zu interessanteren Arbeitsbereichen aus?
Einige junge Facharbeiter haben doch vermutlich bessere Chancen, für einen Meisterlehrgang vorgeschlagen zu werden oder bestimmte Arbeitsbereiche (einen bestimmten Maschinenpark) selbständig zu übernehmen als andere. Könnten Sie einmal schildern, wie sich solche Unterschiede herausbilden?

3. Welche Rolle spielen Sie als Beurteiler bei diesen Ausleseprozessen, und wie weit gehen solche Unterschiede auf das Konto von Tatkraft und Aktivität der Facharbeiter?
4. Liegt das an der unterschiedlichen fachlichen Leistung oder eher an der Kooperationsbereitschaft der jeweiligen Facharbeiter? Wie war das bei Herrn X?
(Verständnis der Begriffe "fachliche Leistung" und Kooperationsbereitschaft" erläutern lassen; Nachfragen wie bei I.4)

V. XII. Arbeitsorganisatorisch-technische Veränderungen

Hatten Sie in der Vergangenheit wesentliche arbeitsorganisatorische oder technische Umstellungen im Bereich der untersuchten Tätigkeit oder sind Sie gerade dabei, solche Umstellungen durchzuführen?

1. Arbeitsorganisatorische Maßnahmen

- 1.1 Bei Einführung von Aufgabenerweiterung oder -anreicherung:
Wurden die Produktionsarbeiten durch unqualifizierte oder höherqualifizierte Tätigkeiten ergänzt?
- 1.2 Bei regelmäßigem Tätigkeitswechsel
Fand ein Wechsel zwischen Arbeiten unterschiedlicher Anforderungen statt?
Worauf bezogen sich diese Anforderungen?
(Qualifikationen, Orientierungen)
Wenn ein solcher Wechsel stattfand:
Wie oft, in welcher Systematik, wieviel Personen waren davon betroffen?
- 1.3 Bei Spezialisierung
Kann in dem untersuchten Tätigkeitsbereich von einer Spezialisierung der Arbeitskräfte gesprochen werden?
Welche sind das, und unter welchen Gesichtspunkten wurde die Besetzung dieser Arbeitsplätze vorgenommen?
- 1.4 Bei Intensivierung
Wurde in dem untersuchten Arbeitsbereich bei gleichbleibender Besetzung die Arbeitsaufgabe erweitert?
Um welche Arbeitsaufgaben handelt es sich konkret?
Wurde das Arbeitstempo erhöht?
- 1.5 In welcher Weise war Herr X von diesen Maßnahmen betroffen?

2. Technische Veränderungen

- 2.1 Wurden durch die technischen Neuerungen neue Tätigkeitsbereiche mit qualifizierten oder unqualifizierten Arbeitsplätzen geschaffen?
- 2.2 Wurde die Anzahl der Arbeitsplätze reduziert?
Wo sind die abgebauten Arbeitskräfte geblieben?
- 2.3 Haben sich durch die Umstellung auch die Arbeitsanforderungen verändert?
Worin würden Sie den Hauptunterschied der Anforderungsveränderungen sehen?
(Qualifikationen und Orientierungen ansprechen)
- 2.4 In welcher Weise war Herr X von den Maßnahmen betroffen?
- 2.5 Falls Einsatz an neuer Maschine/Anlage:
Wie erfolgte die Einweisung von Herrn X an die neue Maschine/Anlage?
Könnten Sie einmal die Anlern- und Einweisungsprozedur für den neuen Arbeitsplatz etwas genauer beschreiben?
- 2.6 Sind infolge dieser Veränderung Aufstiegsmöglichkeiten für Herrn X entstanden?

V. XIII. Veränderungen von Lohn- und Bewertungssystemen im Untersuchungsbereich

1. Gab es in letzter Zeit Veränderungen im Lohnsystem bzw. die Einführung neuer Lohnsysteme in Ihrer Abteilung?
2. Verschoob sich dadurch die Relation zwischen
 - Gehalts- und Lohnempfängern und
 - Zeitlohn und Leistungslohn?
3. Kam es zu Veränderungen der Arbeitsbewertungsverfahren und zur Veränderung der Gewichtung der Anforderungsarten in dem untersuchten Tätigkeitsbereich?
Was wurde verändert? (Verfahren, Kriterien)
4. War Herr X von diesen Veränderungen betroffen?

7.2.6 Fragebogen und Leitfaden für das Interview 2:
Biographie

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
 Untersuchung "Berufstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung"
 Interview 2 : Biographie

Befragter Nr.

Allgemeine Fragen zur Person und zum Lebenslauf
 (zutreffende Ziffern einkreisen)

A. Personalien

1. Geburtsjahr:

2. Familienstand

- 1 ledig
 - 2 verheiratet seit 19 ...
 - 3 geschieden seit 19 ...
- (falls geschieden, Heiratsjahr mit angeben lassen)

3. Kinder

- 1 kein Kind
 - 2 ein Kind
 Geburtsjahr:
 Geschlecht:
 - 3 mehrere Kinder (Geburtsjahr und Geschlecht
 einzeln notieren)
-

4. Berufstätigkeit der Ehefrau

- 1 zur Zeit nicht
 zur Zeit als
- 2 ganztags
- 3 halbtags
 früher als

5. Beruf des Vaters:

6.-8. Berufsgruppen der Eltern

Beruf	6. Vater	7. Mutter	8. Schwieger vater
Angelernter Arbeiter, Hilfsarbeiter	1	1	1
Facharbeiter, nicht selbständiger Handwerker	2	2	2
nichtleitender Angestellter	3	3	3
leitender Angestellter	4	4	4
einfacher oder mittlerer Beamter	5	5	5
gehobener oder höherer Beamter	6	6	6
Selbständiger in Gewerbe oder Handel	7	7	7
Sonstiges
weiß nicht, nicht berufstätig	0	0	0

9., 10 Schulbildung der Eltern

(Mehrfachangaben möglich, z.B. Volksschule
 und Fachschule)

Schulabschluß	9. Vater	10. Mutter
OPZ/Volksschule	1	1
mittlere Reife	2	2
Abitur	3	3
Fachschule	4	4
Hochschule	5	5
weiß nicht	0	0

B. Familie und Kindheit

11. Wo sind Sie aufgewachsen?

.....
(bei kleineren Orten bitte Bundesland o. ä. angeben)

12. Sind Sie bei Ihren Eltern aufgewachsen?

1 ja
2 nein, bei

13. Haben Sie Geschwister ?

1 nein
2 ja (Alter und Geschlecht einzeln notieren)
.....
.....
.....

14. Gab es in Ihrer Kindheit außer Eltern und Geschwistern andere Personen, die ganz besonders wichtig für Sie waren?

1 nein
2 ja, und zwar
.....

15. Wurden Sie in Ihrer Kindheit vor dem Schuleintritt durch einschneidende, besonders wichtige Ereignisse betroffen? (z. B. Tod eines Elternteils, Scheidung der Eltern, Umzug, Krankheiten)

1 nein
2 ja, und zwar
.....

C. Schulzeit

16. Welche Schule haben Sie nach der Grundschule besucht?

- 1 Hauptschule
- 2 Realschule
- 3 Gymnasium
- 4 Gesamtschule

17. Haben Sie danach noch einmal die Schule gewechselt?

1 nein
2 ja, und zwar

18. Haben Sie vor der Lehre einen mittleren Schulabschluß (mittlere Reife, Obersekundarreife) erworben?

1 nein
2 ja

19. Gab es während Ihrer Schulzeit neben der Familie und Schule noch irgendeinen Bereich (Gruppe, Verein, Hobby), der ganz besonders wichtig für Sie war?

1 nein
2 ja, und zwar
.....

oder Personen - auch Freunde, die ganz besonders wichtig für Sie waren?

6 nein
7 ja, und zwar
.....

20. Gab es während Ihrer Schulzeit einschneidende oder besonders wichtige Ereignisse in Ihrer nächsten Umgebung?

1 nein
2 ja, und zwar
.....

D. Lehre

21. Ausbildungsbetrieb (Name, Ort, nötigenfalls Land o.ä.)

.....

22. Wie viele Personen waren während Ihrer Lehrzeit in Ihrem Lehrbetrieb beschäftigt?

- 1 999 oder weniger
- 2 1000 oder mehr
- 3 Beschäftigtenzahl lag oder schwankte um 1000
- 4 habe in verschieden großen Betrieben gelernt
- 0 weiß nicht

23. Wie viele davon waren Lehrlinge?

- 1 1 Lehrling
 - 2 2-10 Lehrlinge
 - 3 11 Lehrlinge oder mehr
 - 4 um 10 Lehrlinge
- (bei schwankender Lehrlingszahl überwiegend zutreffende Zahl einkreisen)

24. Wie lange waren Sie in einer Lehrwerkstatt oder Lehrecke?

- 1 gar nicht
- 2 12 Monate oder weniger
- 3 13 bis 18 Monate
- 4 19 bis 24 Monate
- 5 25 Monate oder mehr
- 0 weiß nicht mehr genau

25. Haben Sie während Ihrer Lehrzeit Weiterbildungskurse besucht?

- 1 nein
- 2 ja, und zwar

.....

26. Wenn ja: Haben Sie diese Weiterbildung mit einer Prüfung abgeschlossen?

- 1 nein, es gab keine Prüfung
- 2 nein, Weiterbildung abgebrochen
- 3 nein, Weiterbildung läuft noch
- 4 ja, und zwar

.....

27. Gab es während der Lehrzeit einen Bereich (Gruppe, Verein, Hobby), der sehr wichtig war für Sie?

- 1 nein
- 2 ja, und zwar

.....
oder Personen (Freunde), die ganz besonders wichtig für Sie waren?

- 6 nein
- 7 ja, und zwar

.....

28. Gab es während Ihrer Lehrzeit innerhalb oder außerhalb des Betriebes für Sie persönlich einschneidende oder wichtige Ereignisse?

- 1 nein
- 2 ja, und zwar

.....

E. Berufstätigkeit nach Lehrabschluß

29.-32. Als was waren Sie seit Ihrer Lehrabschlußprüfung beschäftigt?
(alle Tätigkeiten eintragen, die mindestens ein Jahr dauerten)

von	bis	Tätigkeit als	bei der Firma/Behörde	Ort (nötigenfalls Land o. ä. angeben)
19..	19..	1.	Lehrbetrieb	
19..	19..	2.		
19..	19..	3.		
19..	19..	4.		
19..	19..	5.		

35. Haben Sie dabei innerhalb der genannten Tätigkeiten den Arbeitsplatz gewechselt?
1 nein
2 bei der 1. Tätigkeit von
zu
3 bei der 2. Tätigkeit von
zu
4 bei der 3. Tätigkeit von
zu
5 bei der 4. Tätigkeit von
zu
6 bei der 5. Tätigkeit von
zu

35. Hat sich dabei am selben Arbeitsplatz viel geändert?
1 nein
2 bei der 1. Tätigkeit, und zwar
.....
3 bei der 2. Tätigkeit, und zwar
.....
4 bei der 3. Tätigkeit, und zwar
.....
5 bei der 4. Tätigkeit, und zwar
.....
6 bei der 5. Tätigkeit, und zwar
.....

34. Können Sie kurz die Unterschiede oder Veränderungen, die Ihnen am wichtigsten erscheinen, charakterisieren?
.....
.....
.....
.....

36. Waren Sie schon einmal arbeitslos?
1 nein
2 ja, und zwar
von bis
von bis
von bis
(nur Zeiten der Arbeitslosigkeit angeben, die länger als 3 Monate dauerten)

37. Haben Sie nach Ihrer Lehrzeit Weiterbildungskurse besucht?

1 nein

2 ja, und zwar

.....

.....

(Art, Dauer, Teilzeit/Vollzeit)

38. Wenn ja: Haben Sie diese Weiterbildung mit einer Prüfung abgeschlossen?

1 nein, es gab keine Prüfung

2 nein, Weiterbildung abgebrochen

3 nein, Weiterbildung läuft noch

4 ja, und zwar

.....

.....

39. Gab es in den Jahren nach der Lehrzeit bis jetzt Dinge oder Bereiche außerhalb Ihrer Berufstätigkeit, die sehr wichtig für Sie geworden sind oder waren?

1 nein

2 ja, und zwar

.....

oder Personen, die ganz besonders wichtig für Sie waren?

6 nein

7 ja, und zwar

.....

40. Gab es während dieser Zeit innerhalb oder außerhalb des Betriebes für Sie persönlich einschneidende oder wichtige Ereignisse?

1 nein

2 ja, und zwar

.....

.....

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Untersuchung "Berufstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung"

Leitfaden für das Interview 2: Biographie

("Du"-Form)

2.0 Einführung

Eventuell Wiederholung der Einführungspunkte aus Interview 1.

Zusätzlich:

Wir legen Dir hier einige Fragen vor, die sich am schnellsten und einfachsten durch Ankreuzen erledigen lassen; bzw. Du kreist diese Ziffern ein. Danach steht wieder ein Gespräch wie beim letzten Mal im Vordergrund. Wenn wir uns dann gründlicher unterhalten, können wir uns aber an die Reihenfolge dieser schriftlichen Fragen halten. Das heißt: Wir fangen mit der Kindheit an und gehen dann die Stationen Deines Lebens durch bis zum heutigen Zeitpunkt.

2.1 Elternhaus und frühe Kindheit

1. a) Wenn Du nun an Deine Familie und an Deine frühe Kindheit zurückdenkst: Kannst Du uns das etwas genauer und anschaulicher (als es in diesen äußeren Tatsachen zum Ausdruck kommt) schildern?
b) Ist die Erinnerung daran (an ... dieses geschilderte Ereignis) gefühlsmäßig eher positiv/angenehm? eher negativ/unangenehm?
 2. a) Wenn Du an diesen gesamten Lebensabschnitt Deiner frühen Kindheit denkst, kannst Du da so etwas wie ein Gesamturteil abgeben, z.B. in der Art: "Ich denke insgesamt gern daran zurück, es war schön" oder: "Ich denke nicht gern daran zurück"? PAUSE Oder kannst Du das gar nicht so allgemein sagen? (Warum?)
b) Woran denkst Du dabei besonders? Was gibt dabei den Ausschlag?
(u. U.: Denkst Du dabei an andere Abschnitte Deines Lebens? an andere Personen - Geschwister, Freunde, Verwandte Bekannte, Kollegen?)
 3. Wie beurteilst Du gefühlsmäßig die für Dich damals wichtigsten Beziehungen?
 - a) zur Mutter
 - b) zum Vater
 - c) zu den Geschwistern, anderen Personen
 4. Gibt es eine Person, die für Deine Erziehung am wichtigsten war? (wer? warum?)
Oder denkst Du hier doch stärker an beide Eltern oder die ganze Familie?
 5. a) Kannst Du ein allgemeines Urteil zu Deiner Erziehung in der Kindheit abgeben; z.B. sie war eher streng oder eher freizügig? PAUSE Oder ist das so allgemein nicht möglich? (Warum?)
b) Wie empfandest Du das damals?
c) Wie siehst Du das heute? Findest Du das richtig? Warum?
(eventuell noch auf "besondere Ereignisse" eingehen; vgl. Fragebogen)
-

2.2 Schulzeit

1. a) Hast Du noch Erinnerungen an den Schuleintritt?
Waren der Schuleintritt oder die erste Zeit danach ein deutlicher Einschnitt für Dich?
b) Wenn ja: wieso? wie beurteilst Du das?
c) wie hast Du das empfunden? (angenehm/unangenehm)
2. a) Hier interessiert uns wieder: Siehst Du zwischen der Zeit aus der Grundschule und der späteren Schulzeit auf (bzw. dann u.U. abgewandelt für Schulwechsel) so etwas wie einen deutlichen Einschnitt?
b) Wenn ja: wieso? wie beurteilst Du das?
c) Wie hast Du das empfunden? (angenehm/unangenehm)
3. a) War das von vornherein klar, kam das gewissermaßen automatisch/selbstverständlich, daß Du nach der Grundschule auf ... gegangen bist? Kannst Du das etwas genauer erklären?
b) Wenn nein: wieso? wie kam das?
c) Welche Einflüsse haben da eine Rolle gespielt?
 - Waren es äußere Einflüsse? Haben Deine Eltern (andere Personen) darauf besonders Einfluß genommen?
 - Oder hast Du selbst besondere Wünsche, Interessen und Einflußmöglichkeiten gehabt?
 - Oder kam das alles zusammen (äußere und eigene Einflüsse)?
 - Oder kam das eigentlich zufällig?
d) Wie hast Du selbst das damals gesehen?
e) Wie siehst/beurteilst Du das heute? (richtig/falsch)

4. a) Wenn Du jetzt Deine gesamte Schulzeit vor Dir ablaufen läßt: Kannst Du das etwas genauer schildern?
b) Was war Dir wichtig/wesentlich?
c) Was war Dir angenehm/unangenehm?
 5. Gab es Fächer, die Du besonders gern/nicht gern hattest? Welche? Warum?
 6. Gab es Lehrer, an die Du Dich gern/nicht gern erinnerst? Welche? Warum?
 7. Gab es irgendwelche Probleme z.B. im Zusammenhang mit der Leistung?
 8. a) Wenn Du an diesen gesamten Lebensabschnitt Deiner Schulzeit denkst, kannst Du da so etwas wie ein Gesamturteil abgeben, z.B. in der Art: "Ich denke insgesamt gern daran zurück, es war schön" oder: "Ich denke nicht gern daran zurück"? PAUSE Oder kannst Du das gar nicht so generell sagen?
b) Woran denkst Du dabei besonders? Was gibt dabei den Ausschlag?
(u.U.: Denkst Du dabei an andere Abschnitte Deines Lebens? an andere Personen - Geschwister, Freunde, Verwandte, Bekannte, Kollegen?)
 9. Kannst Du Dich an Dinge oder Beschäftigungen erinnern, die Dir besonders wichtig waren?
(z.B. Sport, Hobbies usw.) Was war Dir daran so wichtig?
 10. Kannst Du irgendetwas zu Beziehungen sagen, die in dieser Zeit außerhalb der Familie für Dich eine Rolle gespielt haben?
a) zu(m) Lehrer(n)?
b) zu Freunden?
c) Sind die anderen Bindungen, so wie Du sie vorher geschildert hast (z.B. Dein Verhältnis zu ...), in dieser Zeit so geblieben? Oder hat sich da irgendetwas geändert?
 11. Hattest Du in der Schulzeit mal Verantwortung für andere? (z.B. für jüngere Geschwister, als Klassensprecher usw.)
 12. a) Kannst Du Dich an Knatsch/Auseinandersetzungen, wie sie überall mal vorkommen, erinnern?
(zwischen Dir und den Eltern, dem Lehrer, Mitschülern, Freunden, Geschwistern ...) Wie war das?
b) Wie ging das aus? Wie wurde das Problem gelöst?
c) Was hast Du dabei empfunden?
d) Wie beurteiltest Du das damals? Wie jetzt? Hat Dir das genützt, was gebracht?
 13. Gibt es eine Person, die für Deine Erziehung in dieser Zeit am wichtigsten war? (wer? warum?)
 14. a) Kannst Du ein allgemeines Urteil zu Deiner Erziehung in der Schulzeit abgeben; (zu Haus, in der Schule) z.B. sie war eher streng oder eher freizügig? PAUSE Oder ist das so allgemein nicht möglich? (Warum?)
b) Wie empfandest Du das damals?
c) Wie siehst Du das heute? Findest Du das richtig? Warum?
- (eventuell noch auf "besondere Ereignisse" eingehen; vgl. Fragebogen)
-

2.3 Lehre

1. a) Wie kam es eigentlich zu Deiner Lehre als? Kannst Du das mal genauer schildern?
b) Welche Rolle spielte dabei dieser Betrieb bei der Entscheidung?
c) Stand das schon längere Zeit vor Lehrbeginn fest? (Wielange? Wieso?) Oder kam das plötzlich? (Wieso?)
d) Welche Einflüsse haben da eine Rolle gespielt?
 - Kam das eher zufällig? Wie?
 - Oder waren da eigene Einflußmöglichkeiten? Konntest Du eigene Wünsche, Interessen oder Begabungen (welche?) durchsetzen? Wie war das?
 - Oder gab es da äußere Einflüsse? Welche? Haben z.B. Deine Eltern darauf Einfluß genommen? Wie standen die dazu?
 - Haben dabei Erfahrungen oder Dein Leistungsstand in der Schule eine Rolle gespielt?
 - Oder kam alles zusammen (innere und äußere Einflüsse)?
e) Hat es auch andere berufliche Pläne gegeben? (bei Dir selbst? bei den Eltern? welche?)
f) Wie lief das mit der Berufswahl bei Deinen Freunden oder Klassenkameraden? Wie siehst Du das so im Vergleich?
2. a) Kannst Du Dich erinnern, wie es damals war, als Du noch gar nicht wußtest, wie die Lehre nun tatsächlich verlaufen würde? Wie waren da Deine Erwartungen an die Lehre?
b) War das gefühlsmäßig
 - eher positiv (gewisse Vorfreude, Hoffnungen)
 - gleichgültig
 - eher negativ (Ängste, Unentschlossenheit, Ärger über die Entscheidung)
c) Wieso?

3. Wie beurteilst Du diese Wahl nachträglich, vom heutigen Standpunkt aus?
 - a) (kognitiv:) richtig/falsch?
 - b) zufrieden/unzufrieden?
 - c) Wieso?
 4. Wie war damals der Übergang von der Schule zur Lehre?
War das eher ein Schockerlebnis, ein deutlicher Einschnitt, eine große Umstellung? Oder ein leichter Übergang? (Oder beides/teils-teils?) Wenn ja: Wie bist Du damit fertig geworden?
 - a) Wieso? Wie beurteilst Du das?
 - b) Wie war das gefühlsmäßig für Dich?
 5. a) Kannst Du uns jetzt den Ablauf Deiner Lehrzeit im Betrieb etwas genauer schildern?
 - b) Was war Dir wichtig/wesentlich?
 - c) Was war Dir angenehm/unangenehm?
 - d) Gab es hier irgendwelche Probleme, z.B. im Zusammenhang mit der Leistung?
 6. a) Wie war es in der Berufsschule?
 - b) Was war Dir wichtig/wesentlich?
 - c) Was war Dir angenehm/unangenehm?
 - d) Gab es hier irgendwelche Probleme, z.B. im Zusammenhang mit der Leistung?
 - e) Paßte das, was Du in der Schule lerntest, zur Lehrausbildung im Betrieb? Konntest Du das gebrauchen?
 7. a) Wenn Du an diesen gesamten Lebensabschnitt Deiner Lehre denkst, kannst Du da so etwas wie ein Gesamturteil abgeben, z.B. in der Art: "Ich denke insgesamt gern daran zurück, es war schön" oder: "Ich denke nicht gern daran zurück"? PAUSE Oder kannst Du das gar nicht so generell sagen? Warum?
 - b) Woran denkst Du dabei besonders? Was gibt dabei den Ausschlag? (u.U. Denkst Du dabei an andere Abschnitte Deines Lebens? an andere Personen - Geschwister, Freunde, Verwandte, Bekannte, Kollegen?)
 - c) Würdest Du insgesamt sagen: "Da habe ich etwas gelernt (was?)" Oder: "Da habe ich nichts gelernt (wieso?)"? "Das hat mir was gebracht/nichts gebracht?"
 8. Kannst Du Dich an Dinge oder Beschäftigungen erinnern, die Dir besonders wichtig waren? (z.B. Sport, Hobbies usw.) Was war Dir daran so wichtig?
 9. Wie siehst Du die menschlichen Beziehungen, die in der Lehrzeit zu Deinen außerbetrieblichen/privaten neu dazu kamen?
 - a) zu anderen Lehrlingen, Kollegen, Freunden
 - b) zu Meistern, Ausbildern, Berufsschullehrern
 - c) Sind die anderen Bindungen, so, wie Du sie vorher geschildert hast (z.B. Dein Verhältnis zu ...) in dieser Zeit so geblieben? Oder hat sich da irgendetwas geändert?
 10. Hattest Du in der Lehrzeit mal Verantwortung für Andere? (z.B. als Jugendvertreter)
 11. a) Kannst Du Dich an Knatsch/Auseinandersetzungen in der Lehrzeit erinnern, wie sie überall mal vorkommen (z.B. zwischen Lehrlingen, zwischen Lehrlingen und Ausbildern ...) Wie war das? Warst Du selbst daran beteiligt?
Gab es auch Auseinandersetzungen, an denen Du nicht unmittelbar beteiligt warst?
 - b) Wie ging das aus? Wie wurde der Konflikt gelöst?
 - c) Was hast Du dabei empfunden?
 - d) Wie beurteiltest Du das damals? Wie jetzt? Hat Dir das genützt/ was gebracht?
 12. a) Während wir vorher nach einem gefühlsmäßigen Gesamturteil und nach den Lernmöglichkeiten insgesamt gefragt haben, gehört in diesen Zusammenhang die Frage nach einer anderen, davon vielleicht noch einmal unterscheidbaren Einschätzung: Kannst Du insgesamt sagen, wie freizügig oder wie streng es während Deiner Lehrzeit zuging? PAUSE Oder kannst Du gar nicht so ein generelles Urteil abgeben? Warum?
 - b) Wie empfandest Du das damals?
 - c) Wie siehst Du das heute? (richtig/gut, falsch/schlecht; warum?)
- (eventuell noch auf "besondere Ereignisse" eingehen; vgl. Fragebogen)
-

2.4 Adoleszenzverlauf und persönliche Entwicklung

Bevor wir Fragen zur Berufstätigkeit nach der Lehre stellen, möchten wir noch auf einen Bereich/eine Phase zu sprechen kommen, die zeitlich nicht ganz exakt einzuordnen ist. Schon die letzten Schuljahre, aber vermutlich besonders der Übergang in die Lehre und dann auch die Lehrjahre fallen ja zusammen mit der Pubertät. Sicherlich ist diese Lebensphase einerseits für alle Jugendlichen wichtig, weil hier ganz grundsätzliche Veränderungen in der Entwicklung vom Kind zum Erwachsenen stattfinden. Andererseits steht wohl auch fest, daß dies bei jedem einzelnen ganz unterschiedlich ablaufen kann: beim einen fast unmerklich und unauffällig, beim anderen ganz auffällig, intensiv und heftig - ohne daß man sagen könnte, das eine wäre besser als das andere.

1. Wie ist diese Phase bei Dir verlaufen? (im Fall eines Gesamturteils zur Intensität, Heftigkeit und Konflikt-haltigkeit weitere Fragen zu Gesamtbewertung, "gefühlsmäßig" sowie Beurteilung aus heutiger Sicht)
 2. Wie war in dieser Zeit das Verhältnis zu Deinen Eltern? Kannst Du das einmal schildern?
 - a) Bist Du im allgemeinen mit ihnen ausgekommen? Oder hat es Auseinandersetzungen gegeben? (Welche? Wie verhielten sich Dein Vater, Deine Mutter, Du selbst? Kann man sagen, wer sich letztlich durchgesetzt hat? Wie empfandest Du es, daß ? Wie beurteilst Du das aus heutiger Sicht?)
 - b) Du hattest eben schon über Dein Verhältnis zu Lehrern auf der ... zu Berufsschullehrern und zu Ausbildern in der Lehre gesprochen. Wenn Du das nun mit der Beziehung zu Deinen Eltern vergleichst: Gab es da Unterschiede? Oder hast Du eher alle Erwachsenen gleich, z.B. als "Autoritätspersonen", angesehen?
 - c) Haben Deine Eltern (oder andere "Autoritätspersonen") Deiner Meinung nach etwas falsch gemacht? Hast Du das Gefühl, daß sich Deine Eltern (oder andere Personen) damals eigentlich nicht richtig oder nicht rechtzeitig darauf eingestellt haben, daß Du erwachsen wirst?
 - d) Wie ist das bei Deinen Eltern heute? Wie siehst Du überhaupt heute das Verhältnis zu Deinen Eltern?
 3. a) Wie waren in dieser Zeit Deine Beziehungen zu Freunden oder Geschwistern? Gab es jemanden, mit dem Du Dich mal so richtig ausquatschen konntest, wenn es notwendig war?
 - b) Wie ist das heute?
 4. Damit (mit den letzten Fragen) ist vielleicht schon ein weiterer, für diese Phase typischer Aspekt angesprochen worden. Mit dem "Erwachsenwerden" verändern sich u.U. nicht nur die Beziehungen zu "Autoritätspersonen" oder zu gleichaltrigen Freunden, sondern vor allem zu Mädchen.
 - a) Wie sah das bei Dir aus? Kannst Du das mal schildern?
 - b) (Waren das mehr lose Beziehungen? Oder war da schon einmal die "große Liebe" im Spiel?)
War das eher locker, oder war das schon mal ganz ernsthaft?
 5. Es macht vielleicht besonders in dieser Zeit Mühe, alle verschiedenen Bereiche unter einen Hut zu bringen - z.B. das, was Eltern oder Erwachsene von einem erwarten und dann das, was Freunde oder Mädchen von einem erwarten. Wie sah das bei Dir aus?
 6. Kannst Du Dich daran erinnern, daß Du Dich in dieser Zeit im Gegensatz zu früher sonst noch mit besonderen Fragen oder Problemen (persönliche, aber auch allgemeine) herumgeschlagen hast?
 7. Warst Du damals mit Dir selbst zufrieden, oder wolltest Du anders sein? Wie? Wie sieht das heute aus?
 8. a) Meinst Du, daß Du Dich damals von Freunden oder anderen in der Klasse, in der Lehre unterschieden hast? Wie?
 - b) Wie ist das heute?
 9. a) Wenn Du Dich nun selbst als Kind, Jugendlichen und jungen Erwachsenen charakterisieren sollst:
 - Hast Du da das Gefühl, daß Du Dir doch grundsätzlich, in Deinem Charakter, in Deinen Eigenschaften und Ansichten gleichgeblieben bist oder daß sich schon früher vorhandene Züge und Einstellungen nur stärker ausgeprägt und verfestigt haben? (Welche? Was ist Deiner Meinung nach typisch für Dich?)
 - Oder würdest Du bei Dir selbst, in Deiner Persönlichkeit, in Deinen Einstellungen doch eher beträchtliche Veränderungen sehen (welche und wieso?)
 - b) Wie sieht das heute aus?
 10. a) Glaubst Du, daß Personen, die Dich lange kennen (Freunde, Eltern, Geschwister ...) Dich in Deiner Entwicklung ähnlich beschreiben würden? Wenn nein: Wieso? Was halten die für typisch? Wieso?
 - b) Wie sieht das heute aus?
-

2.5 Berufstätigkeit nach der Lehre (mit Zukunftsperspektive)

Vor den folgenden Fragen sollte man sich anhand des Fragebogens noch einmal auf jeden Fall vergewissern, ob der Befragte seit Lehrabschluß am gleichen Arbeitsplatz geblieben ist, oder ob bereits ein Wechsel der Tätigkeit, des Arbeitsplatzes oder des Betriebes stattgefunden hat. Die Fragen in Klammern werden nur im Falle eines Wechsels gestellt.

- (1) Nur bei Wechsel:
 - (a) Kannst Du uns ganz kurz sagen, wie diese Arbeit (nach der Lehre; von bis) aussah?
 - (b), worin sie sich von typischer Tätigkeit unterschieden hat?
 - (c), ob Du da Vorgesetzte und/oder ältere Kollegen, die für Dich zuständig waren, hattest?
2. a) Wie kam es eigentlich zu Deiner Tätigkeit unmittelbar nach dem Lehrabschluß?
 - b) Stand die schon längere Zeit vorher fest? (Wie lange? Wieso?) Oder kam das plötzlich? (Wieso?)
 - c) Welche Einflüsse haben da eine Rolle gespielt?
 - Wurde das "von oben" bestimmt, vom Meister oder sonst irgendwie von außen beeinflusst?
(Wenn ja: In welcher Form? Warum, mit welcher Begründung? Kam Dir das entgegen oder hattest Du selbst andere Wünsche?)
 - Oder konntest Du selbst darauf Einfluß nehmen; gab es da Wahlmöglichkeiten (z.B. zwischen Abteilungen)?
(Wenn ja: Hast Du die nach Deinen Wünschen genutzt? Was hat bei Deiner Entscheidung eine Rolle gespielt?) Oder war Dir das egal?
 - Oder haben dabei Dein Leistungsstand im letzten Lehrjahr oder Deine Abschlußnoten eine Rolle gespielt?
 - Oder kam alles zusammen (äußere und eigene Einflüsse)?
 - Oder kam das eher zufällig? (Wie?)
3. a) Wie gut wußtest Du über Deine Tätigkeit und den Arbeitsplatz insgesamt schon vorher Bescheid?
 - Womit hast Du gerechnet? Womit nicht?
 - b) Wie waren Deine gefühlsmäßigen Erwartungen? (positiv, gleichgültig, negativ? Wieso?)
 - c) Glaubst Du, daß es den anderen ähnlich ging? War das typisch?
4. Wie siehst Du die Entscheidung (die selbstgefällte oder von anderen getroffene oder zufällige) für diese Tätigkeit vom heutigen Standpunkt aus?
 - a) (kognitiv) richtig/falsch? Wieso?
 - b) zufrieden/unzufrieden? Wieso?
5. Wie war der Übergang von der Lehre zur eigentlichen Erwerbstätigkeit? War das für Dich eher ein Schockerlebnis, ein deutlicher Einschnitt, eine große Umstellung, oder ein leichter Übergang? (oder beides/teils-teils?)
 - a) Wieso? Wo siehst Du die Unterschiede, und was ist gleich oder ähnlich geblieben?
Wie beurteilst Du das? Ist das vielleicht unvermeidbar, muß das so sein? War das, aus jetziger Perspektive gesehen, richtig?
 - b) Wie war das gefühlsmäßig für Dich?
 - c) (nur im Fall von "Schock", "Problemen"): Wie hat sich das dann weiter entwickelt? Hat sich das dann normalisiert, eingespielt? Wann? Automatisch durch Gewöhnung? Was mußtest Du selbst tun, um die Situation zu meistern?
Gab es da Hilfen z.B. von Kollegen?
 - d) Glaubst Du, daß es anderen ähnlich ging? War das typisch? Oder wird das ganz unterschiedlich empfunden?
6. Nun haben wir eine Frage, die auch schon mit in den Freizeitbereich reingehört:
 - a) Wie ist das eigentlich gewesen, als Du zum ersten Mal mehr eigenes Geld in der Tasche hattest (gefühlsmäßig)?
 - b) Hat sich das ausgewirkt auf Deine Einstellung zur Arbeit (z.B. auf Umstellungsprobleme)?
 - c) Mußtest Du was an die Eltern abgeben? Wieviel? Wurde sonst das Geld irgendwie angelegt?
7. Wenn Du nun einmal den Eintritt in die Lehre mit dem Übergang von der Lehre in die Erwerbstätigkeit vergleichst: Welche Umstellung ist Dir schwerer gefallen? Oder war das gleich schwierig? Oder beides nicht so schlimm? Warum?
8. a) Kannst Du uns jetzt den Ablauf Deiner ersten Berufsjahre vom Lehrabschluß bis jetzt etwas genauer schildern?
 - b) Was war Dir wichtig/wesentlich? Warum?
 - c) Was war Dir gefühlsmäßig angenehm, positiv/unangenehm, negativ/gleichgültig? Warum?
9. Kannst Du Dich daran erinnern, daß Du mal einen Wechsel Deiner Tätigkeit (oder der Abteilung oder des Betriebes) in Aussicht oder geplant hattest, auch wenn es dann tatsächlich nicht dazu kam?
Wieso? Und wieso kam es nicht dazu?
10. Hat es an Deinem Arbeitsplatz oder in Deiner Tätigkeit in diesen ersten Berufsjahren bis jetzt ganz allmähliche Veränderungen gegeben, die einem vielleicht gar nicht auf den ersten Blick auffallen?

- (11) Nur bei Wechsel
- a) Wie kam es eigentlich dazu, daß Du . . . gewechselt hast?
 - b) War das schon länger geplant, war das zu erwarten? Oder kam das plötzlich?
 - c) Welche Einflüsse haben da eine Rolle gespielt?
 - Kam das zufällig? Wie?
 - Oder konntest Du darauf Einfluß nehmen? War das Deine Entscheidung, Dein Wunsch oder Ziel? (Wenn ja: Was hat dabei eine Rolle gespielt? Warum?) Spielte dabei Deine Leistung eine Rolle?
 - Oder wurde das "von oben" bestimmt? Ergab sich das zwangsläufig (z.B. durch Umstellung im ganzen Betrieb)? (Wenn ja: In welcher Form? Warum, mit welcher Begründung? War das wirklich (so) nötig? Wie hast Du das aufgenommen?
 - Oder kam alles zusammen (äußere und eigene Einflüsse)?
 - d) Ging das anderen im Betrieb auch so? Gab es irgendwelche Widerstände dagegen?
12. a) Kannst Du jetzt für den Gesamtverlauf Deiner ersten Berufsjahre sagen: da gab es einen Trend, eine Richtung, z.B. eine Entwicklung eher auf- oder eher abwärts? PAUSE Oder kann man das so gar nicht sagen, weil alles im großen und ganzen gleichgeblieben ist; oder weil es ein ständiges "Auf und Ab" gegeben hat?
- b) Wie beurteilst Du das?
 - c) Hast Du das zu Beginn Deiner beruflichen Tätigkeit auch so eingeschätzt?
 - d) Was bedeutet das für Deine berufliche Zukunft? (Sind damit praktisch "die Weichen gestellt", oder siehst Du da noch Möglichkeiten, daß das in eine andere Richtung läuft? Welche?)
 - e) Würdest Du gern diesen bisherigen Gesamttrend ändern?
13. (Nur bei Besuch eines Weiterbildungskurses, vgl. Antworten zu schriftl. Fragen!):
- a) Hat es dabei eine Rolle gespielt, daß Du einen Weiterbildungskurs (oder mehrere) besucht hast?
 - b) Wie kam es zu der Entscheidung für einen solchen Kurs? Welche Einflüsse haben da eine Rolle gespielt?
 - eigener Wunsch, Interesse oder Unzufriedenheit mit bisherigen Arbeitsbedingungen (wie kam es dazu?)
 - Oder stärker äußere Einflüsse, z.B. der Rat des Meisters, der Kollegen, Deiner Frau/Freundin? (Wie kam es dazu?)
 - Oder kam das alles zusammen?
 - Oder war das eigentlich mehr zufällig?
 - c) Wie bist Du mit den Schwierigkeiten einer zusätzlichen Ausbildung fertig geworden? Gab es hier eine zeitliche oder finanzielle Unterstützung durch den Betrieb?
 - d) Wann hat sich der Besuch des (der) Weiterbildungskurse(s) ausgezahlt? Und wie kam es dazu? (Vorschlag des Betriebes, innerbetriebliche Bewerbung, Kündigungsdrohung)
14. (Nur wenn kein Weiterbildungskurs besucht wurde):
Hättest Du die Möglichkeit gehabt, einen solchen Kurs mitzumachen? Warum kam es nicht dazu? (kein Interesse? Probleme mit vermuteten Problemen? Abraten seitens anderer? außerberufliche Gründe?)
15. a) Wenn Du an den gesamten Verlauf Deiner bisherigen Berufstätigkeit seit der Lehre denkst: Kannst Du da gefühlsmäßig ein Gesamturteil abgeben? Bist Du eher zufrieden/unzufrieden? PAUSE Oder kannst Du das nicht so allgemein sagen? Ist das "teils-teils"?
- b) Wieso? Was gibt dabei den Ausschlag?
(Woran denkst Du dabei? an andere Lebensabschnitte? an frühere Wünsche, Erwartungen, Ziele? an andere Personen, Kollegen, Verwandte, Freunde?)
16. a) Wenn Du jetzt an Kollegen denkst, die einen gleichen Lehrabschluß wie Du gemacht haben: Gibt es da so etwas wie einen typischen Berufsverlauf? Oder kann man das gar nicht sagen? (Wenn ja: Gilt das auch in Zukunft?)
- b) Und wenn Du nun die ersten Berufsjahre, wie Du sie geschildert hast, so im Vergleich siehst? Kann man sagen, das ist typisch oder untypisch?
17. a) Außer den äußerlich sichtbaren Veränderungen kann es ja nun auch innerliche geben. Wie siehst Du das bei Dir selbst?
 - Hast Du Dich in den ersten Berufsjahren in Deiner Persönlichkeit, in Deinen Ansichten oder Einstellungen geändert?
 - Oder gab es keine Veränderungen?
 - Oder würdest Du sagen: "Verändert" ist nicht das richtige Wort. Vielleicht sollte man sagen: Meine Persönlichkeit wurde noch stärker ausgeprägt, gefestigt?
- b) Kannst Du das genauer erklären? Welche Persönlichkeitszüge, Ansichten, Einstellungen? Warum? Was hast Du gelernt? was verlernt? Was waren wichtige innere positive oder negative Erfahrungen?
18. Kann man sagen, daß Deine innere Entwicklung typisch ist; ist es vielen Kollegen so oder ähnlich gegangen? Was ist untypisch? (Wieso? Wovon hängt das ab?) Geht es auch den jüngeren Kollegen so?

19. Wenn Du jetzt mal die Lehre mit Deinen ersten Berufsjahren vergleichst, kannst Du da sagen: In diesem letzten Lebensabschnitt habe ich mich innerlich stärker verändert (in meinen Erfahrungen, den positiven und negativen; in meinen Eigenschaften; Ansichten)? Wo hast Du mehr gelernt?
20. Meinst Du, daß die Lehre eine gute Vorbereitung auf Deine Berufszeit war? Wo hast Du was dazu gelernt? Wo mußt Du umlernen? Wo hast Du vielleicht auch etwas verlernt oder brauchtest etwas nicht mehr, was in der Lehre verlangt wurde?
21. a) Denkst Du eher selten oder häufiger an Deine berufliche Zukunft; wie es mit Deiner Arbeit verlaufen wird? Wie häufig ungefähr?
b) Wann denkst Du daran? Gibt es da z.B. bestimmte Anlässe? Wieso?
c) Wie geht es Dir dabei, wenn Du an Deine berufliche Zukunft denkst, gefühlsmäßig? (angenehm/unangenehm; Unsicherheit, Ängste, Hoffnungen, Spaß)
d) Wie weit wandern Deine Gedanken dabei in die Zukunft (beruf. Ereignis, eigenes Lebensalter)?
22. a) Woran denkst Du dabei in erster Linie? Kannst Du uns das einmal etwas genauer schildern? (je nachdem, was artikuliert wird - Wunschvorstellungen oder relativ realistische, d.h. wahrscheinliche Ereignisse, Entwicklungen - sollten wir auch die jeweils andere Komponente sowie Diskrepanzen ansprechen und erst dann zu Zielen und Handlungsmöglichkeiten kommen; z.B.):
b) Wie wahrscheinlich ist es, daß das so kommen wird? Weshalb?
c) Entspricht das auch Deinen Wünschen?
Oder hast Du auch manchmal die Idee: eigentlich möchte ich mal was ganz anderes machen? Was? Wie machst Du Dir das dann aus? Wieso?
d) Meinst Du, daß das auch tatsächlich so kommt, wie Du Dir das vorstellst? Woran liegt das? Welche Einflüsse spielen da eine Rolle?
- Ist das vorhersehbar, weil Du mit ganz bestimmten äußeren Einflüssen rechnen kannst? Z.B. weil Du Dich auf den Betrieb, darauf, was Deine Vorgesetzten mit Dir vorhaben, verlassen kannst?
- Oder meinst Du, daß Du vor allem selbst daran drehen mußt; Dein Ziel im Auge behalten und Dich anstrengen mußt?
- Oder spielt beides eine Rolle?
- Oder rechnest Du eher mit Zufällen? (Glück, Pech, beides?)
e) Was ist, wenn es nicht so läuft, wie Du Dir das vorstellst? (Konkretisieren; z.B. bei Wunsch nach Wechsel: Wie wäre es, wenn Du doch bei Deinem jetzigen Betrieb bleiben müßtest?) Hast Du Dir darüber schon mal Gedanken gemacht? Welche?
f) Meinst Du, daß all solche Überlegungen, Wünsche und Ziele, wie Du sie eben genannt hast, auch bei Deinen Kollegen vorkommen? Ist das typisch?
g) Wovon hängt es allgemein ab, wenn jemand "voran"kommt? Findest Du das richtig so?
-

2.6 "Freizeit" nach der Lehre (mit Zukunftsperspektiven)

1. Wenn Du nun an Deinen privaten - Deinen Freizeitbereich während der ersten Berufsjahre (vom Lehrabschluß bis jetzt)denkst:
- a) Gab es hier Unterschiede und Veränderungen im Vergleich zu dem früheren Lebensabschnitt während der Lehre - was Deine menschlichen Beziehungen (u.U. Konflikte) betrifft?
(erst Stellungnahme auf globale Frage abwarten, auch bei Verneinung noch einmal gezielt nachfragen)
- Veränderungen in der (oder neue) Beziehung(en) zu
- b) Eltern
c) Freundin(nen)/Verlobte/Frau
d) andere "wichtige" Personen
- e) Kannst Du das genauer schildern? Wie kam es dazu?
(eigener Einfluß, äußere Einflüsse usw.)
f) Wie beurteilst Du das (wichtig/unwichtig) Warum?
g) Wie siehst Du das gefühlsmäßig (positiv/negativ und feinere Differenzierungen anbieten)
2. a) Gab es in diesen letzten Jahren Ereignisse wie z.B. Verlobung, Heirat oder Geburt eines Kindes? (siehe Fragebogen)
b) Hast Du das als besonders einschneidend empfunden?
c) Wie kam es dazu? Warum? Welche Einflüsse spielten eine Rolle?
- eigene
- äußere, "fremde" Initiative
- beides zugleich
- Zufall
d) Wie beurteilst Du das?
e) Wie siehst Du das gefühlsmäßig?
f) Was hast Du da gemacht? Wie hast Du Dich verhalten, reagiert? Wie wurdest Du damit fertig?
g) Wie hast Du das bewältigt?

3. Gab es sonst irgendwelche Ereignisse (z.B. auch Krankheiten, Unfälle; vgl. Fragebogen) oder Beschäftigungen, die für Dich von Bedeutung waren (z.B. im Verein, ein neues Hobby o. ä.)? Welche? Warum?
Falls der Befragte nicht von sich aus darauf kommt: "Autogeschichte(n)" erfragen.
4. Wir hatten ja schon vorher häufiger innerlichen Entwicklungen gefragt und wollen das auch hier noch einmal tun, weil man sich ja auch ohne äußerlich ganz offensichtliche Ereignisse in seinen Eigenschaften, Ansichten, Einstellungen, Interessen oder Vorlieben ändern kann? Fällt Dir hier etwas ein, wo Du sagen würdest - ich selbst habe mich verändert, oder etwas hat sich bei mir stärker ausgeprägt?
5. a) Denkst Du eher selten oder häufiger an Deine Zukunft, was Deinen privaten Bereich angeht, an künftige Ereignisse oder Entwicklungen? Wie häufig ungefähr?
b) Wann denkst Du daran? Gibt es da z.B. bestimmte Anlässe? Wieso?
c) Kannst Du sagen, von welchen Gefühlen diese Gedanken begleitet sind? (angenehm/unangenehm; Unsicherheit, Ängste; Hoffnungen, Spaß)
d) Wie weit wandern Deine Gedanken dabei in die Zukunft (Ereignis im eigenen Leben, eigenes Lebensalter)?
6. a) Woran denkst Du dabei in erster Linie? Kannst Du uns das einmal etwas genauer schildern?
(je nachdem, was artikuliert wird - Wunschvorstellungen oder relativ realistische, d.h. wahrscheinliche Ereignisse, Entwicklungen - sollten wir auch die jeweils andere Komponente sowie Diskrepanzen ansprechen und erst dann zu Zielen und Handlungsmöglichkeiten kommen; z.B.):
b) Wie wahrscheinlich ist es, daß das so kommen wird? Weshalb?
c) Entspricht das auch Deinen Wünschen?
Oder hast Du auch manchmal die Idee: eigentlich möchte ich mal privat was ganz anderes machen? Was? Wie malst Du Dir das dann aus? Wieso?
d) Meinst Du, daß das auch tatsächlich so kommt? Welche Einflüsse spielen da eine Rolle?
- äußere; die Pläne anderer Personen (z.B. Deiner Frau)
- eigene Anstrengung, Fähigkeiten oder Dein Wille, ein Ziel zu erreichen
- oder beides zugleich
- oder der Zufall
7. Was ist, wenn es nicht so läuft, wie Du Dir das vorstellst? Hast Du Dir darüber schon mal Gedanken gemacht, wie es wird, wenn Dir privat etwas dazwischen kommt?
8. a) Wenn Deine Gedanken in die Zukunft gehen, siehst Du Dich selbst dabei so, wie Du jetzt bist?
Oder geht es Dir auch manchmal wie vielen Leuten, daß Du den Wunsch hast, anders zu sein?
b) Kannst Du Dich selbst mal beschreiben, wie Du am liebsten sein möchtest?
c) Hältst Du diese(n) Wunsch (Wünsche) für Dich selbst für erreichbar? Wie?

2.7 Verhältnis von Arbeit und Freizeit nach der Lehre (mit Zukunftsperspektiven)

1. Wie Du das Verhältnis von Arbeit und Freizeit im Augenblick für Dich siehst, danach hatten wir ja schon gefragt. Nun geht es uns um Deine Einschätzung, ob sich dabei etwas in der Zeit vom Lehrabschluß bis jetzt geändert hat. Denkbar ist ja, daß jemand z.B. die Arbeitsanforderungen in der ersten Zeit als belastend empfindet, daß dies auch seine Freizeit überschattet und daß sich das dann aber mit der Zeit gibt/normalisiert. Denkbar ist aber auch, daß sich z.B. plötzlich ein späteres Ereignis im Privatleben auch auf die Arbeit auswirkt. Denkbar ist aber auch, daß sich ein erfreuliches Ereignis in einem Lebensbereich auf den anderen auswirkt.
a) Wie siehst Du das für Dich persönlich; hat es da Veränderungen gegeben? Wie kam es dazu?
b) Wie beurteilst Du das?
c) Wie siehst Du das gefühlsmäßig?
2. a) Vorher hatten wir immer gefragt, ob Du ein Gesamturteil für einen ganzen Lebensabschnitt abgeben kannst, ob Du eher zufrieden oder unzufrieden damit bist? Ist Dir das für die letzten Jahre auch möglich? PAUSE
Oder würdest Du das besser für die Arbeit und den Privat/-Freizeitbereich getrennt machen können? PAUSE
Oder ist auch das so allgemein nicht möglich?
b) Woran denkst Du dabei besonders? Was gibt den Ausschlag?
(Denkst Du dabei an andere Abschnitte Deines Lebens? an andere Personen - Geschwister, Freunde, Verwandte, Bekannte, Kollegen?)
3. Wenn Du an die Zukunft denkst, kommen dann dabei beide Lebensbereiche, der berufliche und der private, ungefähr gleich häufig vor oder spielt da ein Bereich eine stärkere Rolle als der andere?

4. Wie siehst Du für die Zukunft das Verhältnis von Arbeit und Freizeit für Dich persönlich?
 - a) Wie wird sich das vermutlich (tatsächlich) entwickeln?
 - b) Entspricht das Deinem Wunsch?
(Gibt es da Befürchtungen?)

5. Noch eine letzte Frage, die sich nicht mehr nur auf Arbeit und den Privatbereich, sondern auf alle früheren Bereiche, ~~Dein~~ Leben insgesamt, bezieht: Wenn Du Dein ganzes Leben überblickst, so wie wir es heute Station für Station durchgegangen sind; könntest Du sagen: Dieser Lebensabschnitt oder: dieses oder jenes besondere Ereignis war für mich, für meine Entwicklung von ganz entscheidender Bedeutung?

7.2.7 Kategorienliste, Leitfaden und Kärtchen für das Interview 3: Veränderungen einzelner Aspekte der Arbeit nach der Lehre

Kategorienliste zum Interview 3 (für Befragte und Interviewer)

VERÄNDERUNGEN

entweder in der Arbeit, in den Anforderungen, in dem, was zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben unbedingt notwendig ist oder Veränderungen der eigenen Person, der Fähigkeiten, Einstellungen und Sichtweisen (auch wenn die Arbeitsanforderungen z. B. gleich bleiben)

1. VERÄNDERUNGEN IM WISSEN UND KÖNNEN

- o im handwerklichen Können, in der Geschicklichkeit
- o im Wissen, in den Kenntnissen z. B.
 - im Umfang, in der Menge
 - in der Art, im Inhalt
- o im Denken
 - im systematischen, logischen Denken
 - in der Kombinationsfähigkeit
 - in der Fähigkeit zum Improvisieren
 - im Ausdenken von neuen Wegen und Methoden
 - in der Planungsfähigkeit, im Vorausplanen
 - in der Fähigkeit, sich auf neue Situationen umzustellen
 - in der Schnelligkeit des Denkens
 - in der Fähigkeit, Probleme schnell und automatisch zu bewältigen
 - in sonstigen Anforderungen oder Fähigkeiten ...

2. VERÄNDERUNGEN IM INTERESSE

- o im Engagement/Interesse für die Arbeit insgesamt
- o im Engagement/Interesse für einzelne Tätigkeiten

3. VERÄNDERUNGEN IN DER BEANSPRUCHUNG

- o in der Arbeitsumgebung, z. B.
 - im Lärm
 - in der Temperatur
 - in der Beleuchtung
 - im Schmutz
 - in sonstigen Umgebungsfaktoren ...
- o im körperlichen Bereich, z. B.
 - in der schweren körperlichen Arbeit, im Heben von Lasten, im Einspannen schwerer Werkstücke usw.
 - im (langen) Stehen, in der Körperhaltung
 - in sonstiger körperlicher Beanspruchung ...
- o im psychischen Bereich, z. B.
 - in der Aufmerksamkeit
 - in der Monotonie/Eintönigkeit
 - in der zeitlichen Beanspruchung (Zeitdruck)
 - im allgemeinen Zeitgefühl
 - im Ausmaß an Streß
 - in sonstiger psychischer Beanspruchung ...
- o in der Unfallgefahr oder in den langfristigen Risiken

4. VERÄNDERUNGEN IN DER SELBSTÄNDIGKEIT

- o in der Selbständigkeit, z. B.
 - bei der Planung der Arbeit
 - bei der Einteilung der Arbeit
 - bei der Bestimmung der Abfolge einzelner Aufgaben
 - bei der Zeiteinteilung (auch Pausen, Verteilzeiten)
 - im Bewegungsspielraum (Arbeitsplatz, Abteilung, Halle)
 - sonstige Veränderungen in der Selbständigkeit ...
- o in den mehr inoffiziellen Spielräumen; Anwendung von Kniffen oder Tricks, z. B.
 - bei Vorgabezeiten
 - bei den Zeiten für Maschinenstillstände (Rüstzeiten, Ein-Ausspannen, Maschinensäuberung)
 - durch zeitsparende Reihenfolge der Arbeitsschritte
 - durch sonstige Kniffe/Tricks

5. VERÄNDERUNGEN IN DER VERANTWORTUNG

- o für Personen, Kollegen (z.B. hinsichtlich Unfallgefahr)
- o für Maschinen, Material, Produkte, Ausführung der Arbeit

6. VERÄNDERUNGEN IN DEN MENSCHLICHEN BEZIEHUNGEN

- o in der Art der Zusammenarbeit z.B.
 - wegen Ihrer veränderten Stellung in der Hierarchie (Sie selbst sind z.B. Vorarbeiter, Meister geworden)
 - in der Zusammenarbeit mit (anderen) Vorgesetzten
 - in der Zusammenarbeit innerhalb der ganzen Gruppe, Kolonne
 - im Verhältnis Ihrer Gruppe, Kolonne, Abteilung zu anderen Gruppen ...
- o in der generellen Anforderung oder Fähigkeit, auf Menschen einzugehen
- o in einzelnen mitmenschlichen, persönlichen Beziehungen z.B.
 - zu einzelnen Kollegen, mit denen man tagtäglich zusammenarbeitet
 - zu einzelnen Meistern, Vorgesetzten
 - zu Kollegen, die in irgendeiner Weise von Ihnen abhängig sind (z.B. Auszubildenden)
 - zu sonstigen oder früheren Bekannten oder Freunden (z.B. aus der Lehrzeit)

7. VERÄNDERUNGEN IN DER ARBEITSPLATZSICHERHEIT (nicht Unfallgefahr!)

- o in der Gefahr von Verlust oder Wechsel des Arbeitsplatzes
 - in der Gefahr, eventuell seinen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes wechseln zu müssen
 - in der Gefahr, gekündigt/entlassen zu werden
 - in der Gefahr, bei Kündigung nur einen schlechteren Arbeitsplatz in anderen Betrieben zu bekommen
 - in der Gefahr, bei Kündigung lange arbeitslos zu bleiben

8. VERÄNDERUNGEN IN DER ENTLOHNUNG

- o im Lohn direkt z.B.
 - in der Höhe des Lohns (monatl. Nettolohn)
 - in der Form des Lohns (Stundenlohn, Einzel-, Gruppenakkord, Prämienlohn)
 - in der Eingruppierung (höher, abgruppiert)
 - bei Akkord: - in der Mühe, die es kostet, um auf Ihre Minuten zu kommen
 - in den Vorgabezeiten
- o in den Sozialleistungen des Betriebes (Weihnachtsgeld, Jahresprämie, Urlaubsgeld, Kantine, Werkswohnung, Betriebsfürsorge/ärztl. Betreuung, Betriebskrankenkasse, Werkspension/Altersversorgung, Beihilfe zum Eigenbau)
- o Veränderungen darin, daß oder in welcher Art Konflikte um Lohn oder Sozialleistungen ausgetragen wurden
 - im Betrieb allgemein
 - in Konflikten, die Sie persönlich betrafen

9. VERÄNDERUNGEN IN DER EINSTELLUNG ZU GEWERKSCHAFT UND BETRIEBS-/PERSONALRAT

- in Ihrer Sympathie/Antipathie
- in der Bereitschaft, Mitglied zu werden
- in der persönlichen, aktiven Mitarbeit (z.B. durch persönliches Engagement als Vertrauensmann, im Betriebs-/Personalrat)
- in Ihren persönlichen Erfahrungen (mit gewerkschaftlich Organisierten oder als selbst Organisierter)
- in Ihrer Einschätzung der Gewerkschaftsarbeit ganz allgemein
- in der Einschätzung der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb
- in der Einschätzung der Arbeit des Betriebs-/Personalrates
- in der Einschätzung Ihres eigenen Verhaltens, falls es zu einem Streik kommen sollte (Lohnstreik, Streik für Verbesserung der Arbeitsbedingungen, für Veränderung der Betriebsorganisation, "wilder" Streik, politischer Streik)

10. VERÄNDERUNGEN IN DEINER EINSCHÄTZUNG, WENN DU ALLE EINZELNEN ASPEKTE VERGLEICHST, GEGENEINANDER ABWÄGST

hier ist es einfacher, wir legen noch einmal die Hauptaspekte auf Kärtchen vor

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Untersuchung "Berufstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung"

Leitfaden für das Interview 3: Veränderungen einzelner Aspekte der Arbeit nach der Lehre
(mit Zukunftsperspektive)
("Du"-Form)

Zu diesem Leitfaden gehört eine Liste, in der Einzelaspekte der Arbeitstätigkeit angeführt sind. Diese Liste haben sowohl der Befragte als auch der Interviewer vor sich liegen. Der Interviewer betont zu Beginn, daß es diesmal, anders als in den bisherigen Interviews, um Veränderungen in Einzelaspekten der Arbeit und Persönlichkeit von Lehrabschluß bis jetzt geht. Er betont weiter, daß es sich bei den meisten Punkten auf dieser Liste entweder um Veränderungen der objektiven Anforderungen/Notwendigkeiten zur Erfüllung der Arbeit oder um subjektive, persönliche, innere Veränderungen handeln kann. Zuerst nennt der Interviewer dann jeweils jeden globalen Aspekt bzw. jede unterstrichene Hauptdimension und fragt, was dem Befragten dazu spontan, von sich aus an Veränderungen einfällt. Erst dann bittet er darum, daß sich der Befragte die Unterpunkte, die wir zu dieser Dimension überlegt haben, still insgesamt (!) durchliest und nur den-, diejenigen Punkt(e) auswählt und nennt, wo es Veränderungen gegeben hat.

Folgendes Schema von Fragen gilt dann für alle einzelnen Aspekte (1. - 6.):

X.1 Zuerst wird noch einmal abgeklärt:

Handelt es sich um a) "objektive" oder um b) "subjektive" Veränderungen oder um c) Beides?

objektive, zur Erfüllung der Arbeit notwendige, unvermeidliche:

subjektive, persönliche, innere:

(1) Anforderungen, offiziell erforderliches Lernen, erzwungenes Verlernen

Fähigkeiten, inoffizielles, persönliches Lernen, Verlernen

(2) Interesse/Engagement

Interesse/Engagement

(3) Beanspruchung

Belastung

(4) Selbständigkeit (Tricks)

Selbständigkeit (Tricks)

(5) Verantwortung

Verantwortung

(6) (sachliche) Kooperation

menschliche Beziehungen

auch, wenn
z.B. die
Arbeit
objektiv
gleichbleibt

X.2 Beschreibung/Schilderung:

- (Qualität) kannst Du das etwas genauer schildern? Wie sah das aus? Worum ging es da? Wieso?

- (Ausmaß der Veränderung, Häufigkeit oder Intensität). Würdest Du sagen, das kommt jetzt häufiger oder seltener/stärker oder weniger stark ausgeprägt vor als früher?

X.3 Bewertung:

- Worauf führst Du das zurück? Welches sind die Gründe für diese Veränderungen?

- Wie beurteilst Du diese Veränderung gefühlsmäßig (angenehm/unangenehm; zufrieden/unzufrieden; positiv/negativ)

- Warum beurteilst Du das so?

(eventuell ist es bei einzelnen Punkten sinnvoll, exakter nach damaligem Zustand und seiner Bewertung, nach seiner Bewertung aus jetziger Perspektive, nach jetzigem Zustand und seiner Bewertung und dann erst nach Veränderungen und ihrer Bewertung zu fragen)

X.4 Meinst Du, daß das, was Du eben zu (Veränderungen global und/oder zu einzelnen Aspekten)

gesagt hast, typisch ist? Geht das anderen Kollegen auch so? Oder gibt es da individuelle Unterschiede?

Spezifizierungen, Sonderfragen

Zu (2) Interesse/Engagement

hier möglichst spezifizieren:

- Wie war das damals, unmittelbar nach der Lehre (Mußte man da auf jeden Fall Engagement aufbringen, oder konnte man die Arbeit auch ohne inneres Interesse "abreißen"? Weshalb? In welchem Ausmaß? Wie sahst und beurteiltest Du das?
- Wie ist das heute (bzw. Wie war das bei eventuellen späteren Tätigkeiten zwischendurch?)

Zu (3) Beanspruchung

spezifischer zur Beschreibung:

- Wie macht(e) sich das (damals, jetzt) bemerkbar?

Zusätzlich im Anschluß und unter Bezugnahme auf die Bewertung Fragen zur Bewältigung:

- 3.5 Wie wurdest (wirst) Du damit, daß , fertig? Wie hast Du reagiert (reagierst Du)?
- Haben Dir da (ältere) Kollegen geholfen?
 - Wie siehst Du das hier (überhaupt mit Belastungen) langfristig; z.B. auch, wenn Du älter wirst? Wie wirst Du dann damit fertig?

zusätzlich:

- 3.6 Siehst Du Zusammenhänge zwischen körperlichen und psychischen Belastungen?
- Hat sich das Verhältnis von körperlichen und psychischen Belastungen in den ersten Berufsjahren verändert? (Daß sich z.B. psychische Belastungen zunehmend auch körperlich auswirken oder umgekehrt? Oder daß anfangs beides zusammenkam, jetzt aber z.B. die körperliche oder psychische Belastung immer geringer geworden ist?)

Zu (4) Selbständigkeit

ergänzend bei Kniffen, Tricks:

- Haben Dir da (ältere) Kollegen geholfen?

Zu (6) Menschliche Beziehungen

hier bei der gefühlsmäßigen Bewertung möglichst genauer differenzieren;

zusätzlich:

- 6.5 Würdest Du unterscheiden zwischen mehr sachlicher Zusammenarbeit einerseits und mehr persönlicher Sympathie oder Antipathie andererseits? Z.B. kann ja ein Kollege oder Meister fachlich gut sein und die Zusammenarbeit läuft; aber sonst gibt es kaum menschlichen Kontakt. Oder kann man das gar nicht so trennen?
- (Wenn ja): Wie beurteilst Du das?
- 6.6 Haben sich Beziehungen entwickelt, wo Du sagen würdest: Das ist schon eher eine Freundschaft; mit dem verstehe ich mich so gut, daß der Kontakt auch nicht nur über Arbeit, sondern auch in der Freizeit läuft (oder laufen könnte)?
- Oder ist es so, daß Du am liebsten in Deinen menschlichen Kontakten Arbeit und Freizeit getrennt haben möchtest?
- 6.7 Wann und wie hat sich diese Einstellung, daß Du , (konkret auf Antworten dieser letzten Fragen beziehen) bei Dir entwickelt? Hat es hier Veränderungen seit Deinem Lehrabschluß bis jetzt gegeben? Welche, Wann? Wieso?

Für die folgenden Einzelaspekte wird nicht mehr gleich zu Beginn nach objektiven oder subjektiven Veränderungen unterschieden. Die Standardfragen nach Beschreibung, Bewertung und dem Vergleich mit Kollegen können aber weiterhin meistens gestellt werden.

Zu (7) Arbeitsplatzsicherheit

bei zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit wird an dieser Stelle ein Leitfaden mit Extrafragen eingeschoben.

bei negativen Veränderungen spezifizierend zur Bewertung:

- Hast Du Gefühle von Betroffenheit, Verunsicherung oder Angst? Wie stark? Warum?

zusätzlich zur Bewältigung:

- 7.5 Wie wirst Du damit fertig?
- 7.6 Wie ist das bei Kollegen (ev. : mit gleichem Lehrabschluß, bei jüngeren) ? Wie sehen die das gefühlsmäßig; und wie werden die damit fertig?
- sonstige Zusatzfragen:
- 7.7 Gibt es auch Entlassungen im Betrieb, ohne daß Du da eine unmittelbare Gefahr für den eigenen Arbeitsplatz siehst?
- 7.8 Wie beurteilst Du die allgemeine Lage im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt (ev. spezieller: Deine Chancen bei Deiner Ausbildung)?
- 7.9 Hast Du das unmittelbar nach der Lehre auch so gesehen und beurteilt? (Wenn nein: Wieso?)
- 7.10 Wie sehen das Deine Kollegen? Gibt es da Unterschiede zwischen Älteren und Jüngeren?

- 7.11 Bislang haben wir über objektive, äußere Faktoren von Arbeitsplatzsicherheit oder Entlassungsgefahr und dann über Deine Einschätzung dazu gesprochen. Nun könnten gefühlsmäßige Veränderungen oder Änderungen der inneren Einstellung gerade zur Sicherheit/Entlassungsgefahr aber auch von ganz anderen Dingen abhängen; z. B. von der Tatsache, daß man langfristig für eine Familie zu sorgen hat). Gibt es hier etwas, wo Du sagen würdest, das hat meine Sichtweise beeinflusst, geschärft oder verändert?
- 7.12 Hast Du im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsicherheit schon irgendwann einmal daran gedacht, wie es sein könnte, wenn Du 40/50 Jahre oder so alt wie Deine Eltern bist? Woran dachtest Du dabei?

Zu (8) Entlohnung

spezifizierend zur Beschreibung:

- Kannst Du uns nochmal genau sagen, in welcher Form Du Deinen Lohn im Augenblick erhältst und wie hoch der Nettolohn ist?
- Wie war das damals (bzw. zwischenzeitlich; Lohnform, Nettolohn)?
- Wie kam es zu diesen Veränderungen?

spezifizierend zur Beurteilung:

- Welches sind die Gründe dafür?
- Welche Bedeutung hatte das für Dich? Wie wichtig war Dir das?
- Woran denkst Du vor allem bei dieser Beurteilung?
(z. B. an das veränderte Verhältnis von Lohn zur Leistung; an andere Personen, Kollegen, Freunde - wie die bezahlt werden und wie bei denen der Lohn zunimmt oder gleichbleibt)
- Ist das bei Deinen Kollegen auch so?

zusätzlich:

- 8.5 Wenn Du nun an Deine Einstellung zu Fragen des Lohns oder der Sozialleistungen ganz zu Beginn Deiner Berufstätigkeit zurückdenkst: Hat sich da bis jetzt bei Deinen inneren Einstellungen etwas geändert? Sind Dir z. B. heute solche Fragen wichtiger/unwichtiger als früher? In welcher Hinsicht? Wieso?
- Wie kam es dazu? Woran denkst Du dabei? s. o.
 - Wie ist das bei den Kollegen?
- 8.6 Hat es seit Deinem Lehrabschluß um Fragen der Entlohnung oder Sozialleistungen Konflikte gegeben, die Dich betroffen haben?
- Wenn ja: Wie stark fühltest Du Dich davon betroffen?
 - Wie standest Du gefühlsmäßig dazu? (u. U. nicht nur Dichotomie positiv-negativ, sondern breitere Palette von Gefühlen wie Ärger, Empörung, Genugtuung usw. anbieten)
 - Warst Du da auf irgendeine Weise bei einer Auseinandersetzung selbst mit dabei aktiv beteiligt? Wie hast Du Dich da verhalten? Was war der Erfolg?
- 8.7 Findest Du, daß manche (Berufs-)Gruppen (welche?) zuviel oder zuwenig verdienen? Wieso?
- Wovon hängt es eigentlich ab, wieviel einzelne Gruppen verdienen und wie sich ihr Einkommen verändert?
 - Hast Du Dir schon mal Gedanken gemacht, durch wen und wie die Lohnhöhe bemessen werden sollte? Was meinst Du dazu?
 - Hältst Du Lohngerechtigkeit überhaupt für durchsetzbar? Warum/warum nicht? Wenn ja, wie?

Zu (9) Einstellung zu Gewerkschaft, Betriebs-, Personalrat

spezifizierend zur Beschreibung:

- Wann war das, als ..., und wie kam es dazu?

spezifizierend zur Beurteilung:

- Brachte diese Veränderung, daß Du ..., besondere Belastungen, Spaß oder neue Lernprozesse/Erfahrungen mit sich?

zusätzlich bei der Nennung objektiver Veränderungen:

- 9.5 Wie stark und in welcher Weise hat sich diese Veränderung auf Deine persönliche Entwicklung ausgewirkt?
- ergänzend zur Einschätzung der Gewerkschafts-, Betriebsratsarbeit:
- 9.6 Worin siehst Du die Aufgaben der Gewerkschaft (allgemein, auf betrieblicher Ebene, die des Personal-, Betriebsrates)? Wird diese Aufgabe erfüllt?

- 9.7 Worin stehst Du die Probleme?
(in ihrer wirtschaftlichen und politischen Macht, in ihrer Struktur und Organisation)
- 9.8 Haben Deine Kollegen ähnliche Einstellungen?
-

Zu (10) Vergleich der Einzelaspekte

Hier werden die Kärtchen in Zufallsreihenfolge vor dem Befragten hingelegt. Nachdem die folgende Instruktion gegeben worden ist, muß der Interviewer auf jeden Fall darauf achten, daß die Rangreihe des Befragten mündlich auf Band gesprochen wird (u.U. muß er selbst paraphrasieren)

- 10.1 Wir haben nun jeden einzelnen Aspekt noch einmal hier auf Kärtchen geschrieben und möchten Dich bitten, diese Kärtchen in eine Reihenfolge nach der Wichtigkeit zu bringen, die diese Aspekte für Dich haben. Du fängst also mit dem wichtigsten Aspekt an und hörst mit dem unwichtigsten auf. Wenn Du aber Aspekte für gleichwichtig hältst, kannst Du dann diese Kärtchen auch zusammenlegen.
- Kannst Du diese Reihenfolge kurz erläutern?
- 10.2 Und wenn Du jetzt noch einmal bei diesem Vergleich einzelner Aspekte an die Zeit ganz am Anfang Deiner Berufstätigkeit denkst: Hat sich da bis jetzt etwas geändert? Hat für Dich vielleicht ein Aspekt (z.B. der Lohn) im Vergleich zu anderen eine überragende Rolle gespielt, während sich jetzt die Gewichte für Dich verschoben haben? Oder war das damals genau so wie heute?
- Kannst Du das kurz erläutern?

Zu (11) Berufliche Zukunft

Die Kärtchen werden (wiederum in Zufallsreihenfolge) nacheinander vorgelegt, und zu jedem Aspekt werden folgende Fragen gestellt:

- 11.1 Hast Du zu diesem Punkt Vorstellungen für Deine berufliche Zukunft?
- Wie wird sich das wohl tatsächlich entwickeln?
 - Entspricht das Deinen Wünschen (oder hast Du da Befürchtungen)?
 - Würdest Du das selbst beeinflussen können/wollen? Wie?
- 11.2 Kannst Du nun noch einmal alle Kärtchen in eine Reihenfolge bringen - jetzt aber nach der Wichtigkeit geordnet, die all diese Aspekte Deiner Meinung nach in der Zukunft haben?

Kärtchen zum Interview 3, Fragen 10 und 11

Förderung von
Wissen und Können
(anspruchsvolle Arbeit)

guter Verdienst

gute
menschliche Beziehungen

persönliches
Interesse, Engagement

Selbständigkeit

geringe
Belastung/Beanspruchung

gute Arbeit von
Gewerkschaft,
Betriebs- oder Personalrat

gute Sicherung vor
Arbeitslosigkeit

Verantwortung

7.2.8 Kärtchen und Leitfaden für das Interview 4:
Kontroll- und Moralbewußtsein

Kärtchen zum Interview 4, Teil 1

mein Leben wird stark bestimmt durch

äußere Einflüsse

- z.B. - durch für mich wichtige Personen oder Vorgesetzte
- oder durch technische, sachliche oder organisatorische Notwendigkeiten am Arbeitsplatz, zu Haus oder anderswo
 - oder durch allgemeine Bedingungen wie gesamtbetriebliche Einflüsse, Wirtschaft oder Politik

mein Leben wird stark bestimmt durch

unvorhersehbare Einflüsse

es kommt

mal so, mal so

- z.B. - durch innere, unvorhersehbare Einflüsse (z.B. Stimmungen, Launen)
- oder durch äußere Zufälle
 - oder durch Glück
 - oder durch Pech
 - oder durch das Schicksal und andere Mächte

mein Leben wird stark bestimmt durch

mich selbst, eigenen Einfluß

z.B. - durch meine Fähigkeiten, Eigenschaften,
Anlagen

- oder durch eigene Kraft, Anstrengungen,
Bemühungen

mein Leben wird nicht nur durch äußere,
nur durch innere, nur durch unvorhersehbare
Einflüsse bestimmt. Stattdessen kommt es auf das

Zusammenspiel

unterschiedlicher Einflüsse an. Außerdem

Kommt es auf die Situation an

welche Einflüsse: äußere, innere oder
zufällige besonders stark sind.

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Untersuchung "Berufstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung"

Leitfaden für das Interview 4: Bewußtseinsformen

("Du"-Form)

4.1 Einstellungen zu bestimmenden Einflüssen im eigenen Leben

Heute möchten wir vor allem etwas mehr über Deine Meinung zu spezielleren betrieblichen, sozialen und politischen Fragen hören, die Dich zum Teil selbst, zum Teil aber auch andere Menschen betreffen. Zu Beginn interessiert uns aber noch ein anderes Thema, mit dem wir zugleich den Anschluß an unsere früheren Gespräche herstellen wollen: Wir hatten ja beim ersten Mal über Dein gegenwärtiges Leben, über die momentane Arbeit und Freizeit gesprochen. Später ging es dann mehr um Deine Vergangenheit in Familie, Schule, Lehre und schließlich um die Erfahrungen in den letzten Berufsjahren. Außerdem hatten wir über Deine berufliche und private Zukunft gesprochen. Wir hatten auch schon bei einzelnen Ereignissen danach gefragt, welche Einflüsse Deiner Meinung nach den Ausschlag gegeben haben. Heute möchten wir nun mit solchen Vorstellungen beginnen, die sich vielleicht dann einstellen, wenn man sein Leben insgesamt überblickt und sich überlegt, welches eigentlich darin die bestimmenden Kräfte waren und sind. Dabei betonen manche Menschen vielleicht mehr die einen und manche mehr die anderen Einflüsse, die wir hier auf Kärtchen aufgeschrieben haben. Wir legen Dir diese Kärtchen als "Gedächtnisstütze" für all unsere folgenden Fragen zuerst einmal vor. Lies Dir jedes Kärtchen durch, bevor wir uns darüber unterhalten.

4.1.1 Persönliche Überzeugungen

Wenn Du nun an Dich selbst, an Dein Leben denkst, könntest Du dann sagen: diese Vorstellung (eins dieser Kärtchen) habe ich; dies ist auch meine persönliche Überzeugung?

(bei den Antworten auf die folgenden Fragen sollte sich der Interviewer wiederholt vergewissern, ob es sich tatsächlich um eigene Überzeugungen handelt, falls der Befragte z.B. dazu neigt, vom verallgemeinerten "man" zu reden)

1. Könntest Du das etwas erläutern/genauer erklären? Wie kommst Du zu dieser Einschätzung?
2. An was denkst Du dabei besonders? Gibt es hier Erfahrungen, Erlebnisse, Ereignisse, Bereiche oder Situationen in Deinem Leben, die Du als typische sofort vor Augen hast? Fallen Dir hier auf Anhieb spontan Beispiele, Lebensbereiche oder Situationen ein?

(Der Interviewer wartet auf Assoziationen, beharrt aber nicht auf Situationen, sondern akzeptiert zunächst auch vagere Bereichsangaben; nur falls dem Befragten gar nichts einfällt, könnte der Interviewer z.B. weiter fragen: Denkst Du vielleicht eher an die Arbeit oder eher an die Freizeit, Dein Privatleben?
Alle folgenden Fragen werden pro Situation, Bereich, Beispiel gestellt):

3. Kannst Du in diesem Beispiel (oder für diesen Bereich) die entscheidenden Einflüsse etwas genauer beschreiben - vielleicht in der Art der Beispiele auf den Kärtchen?
 - (o Der Interviewer nennt die Beispiele des gewählten Kärtchens und versucht, die Kontrollfaktoren exakter zu bestimmen nach: (Un-)beeinflussbarkeit, (Un-)durchschaubarkeit, Grad der Stabilität - Variabilität, der Gesetzmäßigkeit, Regelmäßigkeit des Auftretens, der Intensität/Stärke, der Intentionalität, dem Abstraktionsgrad/Aggregationsniveau
 - o bei "interaktionistischer" Orientierung muß nach der Art des Zusammenspiels und nach der (Un-)gleichgewichtigkeit bzw. Dominanz der gleichzeitigen Kontrollfaktoren gefragt werden; hier sind außerdem viele unterschiedliche Situationen zu erwarten)
4. Wie hast Du Dich eigentlich so gefühlt in dieser Situation? (Wie siehst Du das in dieser Lage, in diesem Bereich gefühlsmäßig, daß?)
5. Wie hast Du Dich da, in der Situation, in der Lage verhalten?
6. Wie beurteilst Du Deine Einschätzung der Situation/Lage? (angemessen - unangemessen; realistisch-unrealistisch) Dein eigenes Verhalten?

7. Was kam dabei heraus? Wie ist das für Dich ausgefallen? (erfolgreich - nicht erfolgreich; zufrieden - unzufrieden)
8. Wie häufig kam oder kommt so etwas in Deinem Leben vor?
Kannst Du nun weitere Beispiele/Situationen nennen, die für diese Überzeugung (Kärtchen nennen) typisch sind?
(Möglichst viele erneute Durchgänge anregen)
9. Du hast nun vor allem über ... (favorisierter Kontrollfaktor) gesprochen. Fallen Dir nun spontan Situationen aus Deinem Leben ein, wo doch ganz stark einer der anderen von diesen Einflüssen (Verweis auf andere Kärtchen) eine Rolle spielt oder gespielt hat?
(diese Frage erübrigt sich u.U. bei "interaktionistischer" Orientierung und vielen unterschiedlichen Situations-schilderungen; die Nachfragen wie 4. - 8.)
10. Hast Du einmal die Erfahrung gemacht, daß Du mit Deiner Grundüberzeugung (Kärtchen nennen) falsch liegst oder überhaupt mal eine Situation völlig falsch eingeschätzt hast? Daß Du die wirklichen Einflüsse dabei über- oder unterschätzt hast.
Kannst Du hier Beispiele nennen?
- z.B. für Überschätzung eigener Kraft, eigener Einflußmöglichkeiten und Unterschätzung äußerer Einflüsse?
- oder z.B. umgekehrt für Überschätzung äußerer Einflüsse und Unterschätzung persönlicher Kräfte?

4.1.2 Überzeugungen bei anderen Menschen

1. Welches ist Deiner Meinung nach die gängige Vorstellung? An welche Einflüsse (Verweis auf Kärtchen) glauben andere Menschen?
2. Wie sieht das bei Deinen Kollegen (mit gleichem Lehrabschluß, am Arbeitsplatz) oder bei guten Bekannten, Freunden oder Verwandten aus?
3. Könntest Du nun ganz allgemein sagen, mit welcher dieser Vorstellungen (Verweis auf Kärtchen) Leute am besten "fahren"? Womit kommt man am weitesten im Leben? Was führt auf Dauer zu Erfolg? Und was zu Mißerfolg? (u.U. nach "inneren" und "äußeren" Maßstäben für Erfolg fragen; was heißt eigentlich "Erfolg"?)
4. Hast Du einmal die Erfahrung gemacht, daß andere Leute mit einer bestimmten Vorstellung (Verweis auf Kärtchen) ihre tatsächliche Situation ganz falsch eingeschätzt haben; die wirklichen Einflüsse dabei über- oder unterschätzt haben?
Kannst Du hier Beispiele (für Personen/Situationen) nennen?
- z.B. für Überschätzung eigener Kraft, eigener Einflußmöglichkeiten und Unterschätzung äußerer Einflüsse?
- oder z.B. umgekehrt für Überschätzung äußerer Einflüsse und Unterschätzung persönlicher Kräfte?

4.1.3 Zusammenfassung

Wir sind - bevor wir auf andere Themen kommen - noch an einer Zusammenfassung unseres bisherigen Gespräches interessiert. Dazu haben wir uns gedacht, daß man doch den schnellsten Überblick graphisch durch Ankreuzen erhält. Deshalb legen wir Dir hier noch einen Bogen vor, auf dem Du ganz kurz Stellung zur Häufigkeit oder Stärke der Einflüsse in Deinem eigenen Leben nehmen kannst.

Bist Du zum Beispiel der Meinung, daß du "fast immer" über Dein Leben selbst bestimmst, so kreuzt Du die (5) an, bei "manchmal" die (3) oder bei umgekehrter Meinung "fast nie" die (1). Wir haben außerdem noch weiter nach Deinem beruflichen und nach dem privaten Lebensbereich, nach Arbeit und Freizeit unterschieden.

Falls Du angeben möchtest, an was Du beim Ankreuzen vor allem denkst, kannst Du eine oder mehrere dieser Möglichkeiten unterstreichen oder selbst noch ein Stichwort dazu schreiben. Es ist auch möglich, daß Du gleichzeitig an mehrere Dinge/Einflußfaktoren denkst und deshalb mehrfach ankreuzt. Bitte sag uns dann Bescheid, damit wir uns notieren können, was gemeint ist (der Interviewer achtet darauf, welche Einschätzung sich auf welchen Kontrollfaktor bezieht).

Mein beruflicher Lebensbereich meine Arbeit wird beeinflusst und bestimmt

durch unvorher- (1) (2) (3) (4) (5)
sehbbare Einflüsse fast nie selten manchmal häufig fast immer
(mal so, mal so)

dabei denke ich vor allem an: Glück, Pech, Launen
(bitte unterstreichen oder ergänzen)

durch eigene (5) (4) (3) (2) (1)
Kraft, durch fast immer häufig manchmal selten fast nie
mich selbst:

dabei denke ich vor allem an: meine fachlichen Fähigkeiten, meine
Fähigkeiten im Umgang mit Menschen, mein Interesse an der Tätigkeit,
meine Anstrengung

durch äußere (1) (2) (3) (4) (5)
Einflüsse: fast nie selten manchmal häufig fast immer

dabei denke ich vor allem an: andere Personen, Vorgesetzte,
sachlich-technische Notwendigkeiten, z.B. bei Arbeitsaufgaben oder
an einer Maschine

Mein beruflicher Lebensbereich wird beeinflusst und bestimmt durch
allgemeine Bedingungen oder Ereignisse:

(1) (2) (3) (4) (5)
fast gar nicht etwas ziemlich erheblich sehr stark

Ich denke dabei vor allem an gesamt-betriebliche Einflüsse, die
wirtschaftliche Lage, die politische Lage

Ich bin der Meinung, daß es auf das Zusammenspiel unterschiedlicher
Einflüsse ankommt, die von Situation zu Situation eine unterschiedlich
große Rolle spielen:

(5) (4) (3) (2) (1)
sehr stark erheblich ziemlich etwas fast gar nicht

Mein privater Lebensbereich, meine Freizeit wird
beeinflusst und bestimmt

durch äußere (5) (4) (3) (2) (1)
Einflüsse fast immer häufig manchmal selten fast nie

Ich denke dabei vor allem an:

Mein privater Lebensbereich wird beeinflusst und bestimmt durch
allgemeine wirtschaftliche oder politische Bedingungen oder Ereignisse:

(5) (4) (3) (2) (1)
sehr stark erheblich ziemlich etwas fast gar nicht

Ich denke dabei vor allem an:

durch unvorher-
sehbare Einflüsse

(mal so, mal so) (5) (4) (3) (2) (1)
fast immer häufig manchmal selten fast nie

Ich denke dabei vor allem an:

durch eigene (1) (2) (3) (4) (5)
Kraft: fast nie selten manchmal häufig fast immer

Ich denke dabei vor allem an:

Ich bin der Meinung, daß es auf das Zusammenspiel unterschiedlicher
Einflüsse ankommt, die von Situation zu Situation eine unterschiedlich
große Rolle spielen:

(1) (2) (3) (4) (5)
fast gar nicht etwas ziemlich erheblich sehr stark

4.2 Einstellungen zu sozialen, politischen und moralischen Problemen und Konflikten

Während es bislang um Dein persönliches Leben ging, möchten wir nun Deine Meinung zu solchen Punkten erfahren, die zum Teil häufig diskutiert werden und wo es unterschiedliche Positionen geben kann. Es geht uns also vor allem um allgemeine betriebliche, soziale, politische und auch moralische Fragen. Wir haben uns im ganzen sechs Themen ausgedacht. Dabei werden wir meistens zuerst - wie bei der Fernsehserie "Pro und Kontra" - zwei gegensätzliche Standpunkte darstellen und dann danach fragen, wie Du dazu stehst und Dich um Begründungen bitten. Also es geht los:

4.2.1 Kollegialität/Solidarität versus Konkurrenz- und/oder Autoritätsorientierung im Betrieb

Das erste Thema dreht sich um das Verhältnis zu Arbeitskollegen.

1. Es gibt sehr verschiedene Auffassungen, wie man sich im Betrieb verhalten soll.

So meinen die einen, man sollte sich vor allem um ein gutes Verhältnis zu den Arbeitskollegen bemühen, auch schon zu den Lehrkollegen, selbst wenn darunter manchmal die eigene Arbeit oder sogar die Gruppenleistung etwas leidet, z.B. wenn ein leistungsschwächerer Mitarbeiter von den anderen mit "durchgeschleppt" wird - auch wenn man deshalb einmal Streit mit Vorgesetzten kriegt.

Andere dagegen sind der Ansicht, jeder sollte selbst sehen, wie er zu Rande kommt. Auf keinen Fall sollte man aus Rücksicht auf Kollegen Krach mit Vorgesetzten riskieren.

Kannst Du sagen, welcher dieser beiden Standpunkte grundsätzlich richtiger ist?
Oder kommt es auf ganz andere Dinge an? Oder kann man das so einfach gar nicht sagen?

Wenn nicht: Von welchen Bedingungen hängt es ab, wie man sich im Einzelfall verhalten soll?

Denkst Du jetzt an eine ganz bestimmte Situation, oder meinst Du das mehr allgemein?

Bei Bezug auf eine bestimmte Situation: Würdest Du das auch ganz allgemein so sehen?

2. Wenn das Bemühen um ein gutes Verhältnis zu den Arbeitskollegen vorherrscht:

Warum sollte man vor allem mit seinen Kollegen zusammenhalten?

Gilt das auch gegenüber Kollegen, die einem selbst nicht so sympathisch sind?

Warum?/Warum nicht?

Gibt es andere Ausnahmen?

Welche?

Warum?/Warum nicht?

Kannst Du Dir (andere) Fälle vorstellen, in denen Du für Dich selbst eine Ausnahme machen würdest?

Welche?

Warum?/Warum nicht?

Wenn Ausnahme: Könnte Dir jemand deswegen Vorwürfe machen?

Was könnte er sagen?

Hätte er damit im Grunde Recht?

Wenn der Akzent auf "selbst zu Rande kommen" liegt:

Warum sollte man vor allem für sich selbst sorgen?

Gilt das auch, wenn man mit den betreffenden Kollegen persönlich befreundet ist?

Warum?/Warum nicht?

Andere Ausnahmen?

Warum?/Warum nicht?

Persönliche Ausnahmen?

Warum?/Warum nicht?

Mögliche Vorwürfe und deren Berechtigung?

Wenn es vor allem darum geht, Konflikte mit Vorgesetzten zu vermeiden:

Warum sollte man sich nach Möglichkeit mit seinen Vorgesetzten gut stellen?

Sollte man auch dann Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten vermeiden, wenn es um Probleme von Kollegen geht, mit denen man persönlich befreundet ist?

Warum?/Warum nicht?

Andere Ausnahmen?

Warum?/Warum nicht?

Persönliche Ausnahmen?

Warum?/Warum nicht?

Mögliche Vorwürfe und deren Berechtigung?

Bei anderen undifferenzierten oder stärker differenzierten Antworten:

- Begründungen
- generelle Ausnahmen (mit Begründungen)
- persönliche Ausnahmen (mit Begründungen, Kritik und Gegenkritik).

4.2.2 Gesellschaftliche Benachteiligung und ihre Überwindung

Wir können jetzt zum zweiten Thema kommen. Dabei geht es um Unterschiede in der Gesellschaft.

1. Wir haben früher schon einmal über Lohnfragen gesprochen. Dabei haben wir auch das Problem berührt, ob es bei uns Personen oder Gruppen gibt, die zu viel oder zu wenig Lohn erhalten, und ob es überhaupt möglich ist, für jeden einen gerechten Lohn zu finden und durchzusetzen.

Manche Leute sind der Ansicht, daß bei uns nicht nur die Einkommen sehr ungleich und ungerecht verteilt sind, sondern daß es in unserem Land nach wie vor auch große Unterschiede auf anderen Gebieten gibt - z.B. im Hinblick auf Eigentum, Einfluß und Bildung, die sich nicht rechtfertigen lassen, und die deshalb abgebaut werden sollten.

Andere dagegen vertreten die Auffassung, daß es zwar auch bei uns immer noch solche Unterschiede gibt, daß diese Unterschiede aber gegenüber früher schon sehr viel kleiner geworden sind und daß sie sich nie völlig überwinden lassen, ja daß man das auch gar nicht versuchen sollte, weil sich dann niemand mehr anstrengen würde.

Neigst Du mehr zu der einen oder zu der anderen Meinung?

Oder kann man das gar nicht so allgemein sagen?

Wenn nicht: Warum nicht?

Auch hier möchten wir erst einmal Deine allgemeine Meinung hören. Auf Deine besonderen Erfahrungen können wir ja hinterher zu sprechen kommen.

2. Wenn die Unterschiede als geringfügig, abnehmend, schwer überwindbar und/oder gerechtfertigt angesehen werden:

Es gibt aber doch Leute, die behaupten, daß diese Unterschiede, z.B. die zwischen Unternehmern (Ärzten, Apothekern) und Arbeitern, führenden Politikern und dem einfachen Mann auf der Straße, Professoren und Hauptschulabgängern nach wie vor zu groß sind. Was würdest Du darauf erwidern?

(Möglichst nur paraphrasierend die Vorstellungen des Befragten über Ursachen und Legitimität dieser Unterschiede eruieren, dabei auf jeden Fall Einkommensunterschiede, Machtdifferenzen und Bildungsunterschiede gesondert ansprechen, soweit der Befragte sie nicht von sich aus zusammenhängend thematisiert.)

Wenn wir jetzt einmal über die Bundesrepublik, auch über andere Industriestaaten hinausgehen und die Entwicklungsländer betrachten, finden wir noch viel mehr Armut, Ohnmacht und Unbildung als bei uns. Ist das die eigene Schuld dieser Völker oder die Auswirkung anderer Faktoren, für die sie nichts können? Gehen diese Probleme auch uns etwas an?

Wenn die Unterschiede zumindest teilweise als schwerwiegend, andauernd, überwindbar und/oder nicht gerechtfertigt angesehen werden:

Woran denkst Du dabei vor allem?

Kannst Du das etwas genauer ausführen?

(Das Gespräch sollte möglichst nur paraphrasierend weitergeführt werden. Nur soweit die Befragten dabei nicht von sich aus auf

- die benachteiligten Gruppen,
- die Art ihrer Benachteiligung sowie
- deren Ursachen

zu sprechen kommen, muß hiernach explizit gefragt werden.)

Was müßte zur Verbesserung dieser Situation getan werden?

Wer könnte die möglichen Verbesserungen durchsetzen?

Auf welchem Wege?

Sind dazu notfalls auch gesetzwidrige Maßnahmen, z.B. politische Streiks, gerechtfertigt?

Welche?

Unter welchen Umständen?

Aus welchen Gründen?

3. Die folgenden Fragen sind - soweit sinnvoll, den Antworten auf die vorhergehenden Fragen entsprechend modifiziert - wiederum an alle Befragten zu richten:

Entweder: Bist Du selbst schon einmal - in Deiner unmittelbaren Umgebung oder auch als Mitglied einer Gruppe oder Organisation - aktiv gewesen, um etwas gegen die Benachteiligung von einzelnen Personen oder Personengruppen zu tun?

Oder: Du hast uns schon früher erzählt, daß Du ... bist: Kannst Du über noch weitere solche Fälle berichten?

Ist das im Augenblick der Fall?

Wenn nein: Könntest Du Dir vorstellen, daß Du Dich in der Zukunft an solchen Aktivitäten beteiligst?

Wenn nein: Warum nicht?

Wenn ja: Kannst Du das etwas erläutern?

(wofür würde der Befragte sich einsetzen, unter welchen Umständen, Art der Beteiligung usw.).

4.2.3 Ausländer in der Bundesrepublik

Unser drittes Thema betrifft Ausländerprobleme:

1. Seit Jahren leben viele Ausländer in Westdeutschland und auch in Berlin. Auch gegenwärtig suchen zahlreiche Angehörige fremder Völker bei uns Arbeit, oft auch politisches Asyl. Mit dieser Einwanderung, auch schon mit dem bloß vorübergehenden Aufenthalt von Menschen aus anderen Ländern in der Bundesrepublik sind viele Probleme verbunden, die sich nicht leicht lösen lassen. Deshalb gibt es auch hierüber sehr unterschiedliche Auffassungen.

Auch diese Frage wollen wir mit Dir zuerst einmal grundsätzlich besprechen und danach auf Deine persönlichen Erfahrungen eingehen.

Haben politisch Verfolgte aus anderen Ländern, das heißt Leute, die wegen ihrer politischen Überzeugungen unterdrückt, eingesperrt oder sonstwie benachteiligt oder gefährdet werden, ein Recht, von der Bundesrepublik aufgenommen zu werden?

Bei Zögern des Befragten: Oder muß man dabei genau zwischen verschiedenen Gruppen von Asylsuchenden unterscheiden?

2. Wenn das Asylrecht grundsätzlich bejaht wird:

Warum?

Sollten wir jeden, der um Asyl bittet, aufnehmen oder bestimmte Gruppen zurückweisen?

Welche?

Warum?

(Falls der Befragte nicht von selbst darauf kommt, sollte die Sprache auf "rechte" und "linke" Radikale gebracht und gefragt werden, ob auch ihnen unterschiedslos Asyl gewährt werden soll oder nur bestimmten Gruppen.)

Wenn das Asylrecht grundsätzlich verneint wird:

Warum?

Ausnahmen?

Warum?

(nötigenfalls gewaltlose Dissidenten aus faschistischen Militärdiktaturen und aus Ostblockstaaten nennen und ermitteln, ob auch sie unterschiedslos abgewiesen werden bzw. bei welchen Gruppen Ausnahmen gemacht werden sollten).

Bei differenzierenden Antworten:

Warum?

(auch hier nötigenfalls provozierende Beispiele nennen).

3. (Hier geht es primär um Rollenübernahme; insofern fallen diese Fragen etwas aus dem Rahmen.)

Wir bleiben noch etwas beim Ausländerproblem, springen aber jetzt von der Ebene der großen Politik wieder herunter auf die Alltagsebene, auf der jeder von uns mit diesem Problem zu tun bekommen kann.

Hast Du selbst schon einmal - im Betrieb oder auch im Privatleben - näher mit Ausländern zu tun gehabt?

Wenn ja: Wie bist Du mit ihnen zurechtgekommen/kommst Du mit ihnen zurecht?

Soweit sinnvoll: Warum?

In jedem Falle: Manche Leute sagen, Menschen, die aus dem Ausland zu uns kommen und bei uns leben wollen, sollten sich bemühen, sich so schnell wie möglich ganz unseren Sitten und Gebräuchen anzupassen - ebenso wie diese Deutschen das selbst tun würden, wenn sie für längere Zeit ins Ausland gingen.

Andere dagegen sind der Meinung, so vorbildlich sind wir Deutschen nun auch nicht, zumindest nicht in jeder Hinsicht; vielmehr könnten wir manches von den Ausländern lernen, und das Leben bei uns würde bereichert, wenn wir den hier wohnenden Ausländergruppen ihre Eigenarten ließen.

Was meinst Du hierzu?

Woran denkst Du dabei besonders?

Warum?

Soweit noch sinnvoll: Warst Du schon einmal in Auseinandersetzungen mit Ausländern verwickelt, oder hast Du solche Streitigkeiten aus nächster Nähe mitgekriegt?

Worum ging es dabei?

Wie ist die Auseinandersetzung abgelaufen?

Wie beurteilst Du den Ausgang des Streits?

4.2.4 Schweigepflicht des Betriebsrats

Unser viertes Thema bezieht sich wieder auf den Betrieb:

1. Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet die Mitglieder des Betriebsrats, auch die Jugendvertreter, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu schweigen (§ 79). Was ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis ist, bestimmt die Geschäftsleitung. Soll ein Betriebsratsmitglied Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse grundsätzlich auch dann verschweigen, wenn sein Schweigen den Kollegen, die ihn gewählt haben, sehr schadet? Z. B. bei Entlassungen weiß der Betriebsrat oft schon lange vor dem Kündigungstermin Bescheid. Soll er die Betroffenen dann sofort informieren, damit sie rechtzeitig nach einem neuen Arbeitsplatz suchen können?

2. Warum?/Warum nicht?

Nachfragen bei Befürwortung des Schweigens:

Soll der oder die Betreffende auch dann schweigen,

- wenn es der Firma kaum schaden würde, wenn er sein Schweigen bräche?

Warum?/Warum nicht?

- wenn er von Kollegen direkt nach der Angelegenheit gefragt wird, um die es geht, also mehr oder weniger lügen müßte, um nicht gegen die Schweigepflicht zu verstoßen?

- wenn zu den betroffenen Kollegen auch ein guter Freund von ihm gehört? Soll er nicht wenigstens diesem Freund einen Wink geben?

Warum?/Warum nicht?

Kann es nicht auch sein, daß das Gesetz falsch ist?

Wenn ja: Wann ist ein Gesetz falsch?

Nachfragen bei Ablehnung des Schweigens:

Soll der oder die Betreffende sein Schweigen auch dann brechen,

- wenn der oder die Eigentümer der Firma dadurch schwer geschädigt würden?

Warum?/Warum nicht?

- wenn er damit selbst seine Entlassung oder eine andere Form der Bestrafung riskierte?

Warum?/Warum nicht?

3. Wie würdest Du Dich selbst verhalten, wenn Du in die Situation des betreffenden Betriebsratsmitgliedes kämest?

Bei Abweichungen von den vorher gegebenen Antworten:

Warum?

Könnte jemand Dir deswegen Vorwürfe machen?

Was könnte er sagen?

Hätte er damit im Grunde Recht?

4.2.5 Verantwortung für das Arbeitsprodukt

Wir gehen jetzt zum fünften Thema über. Auch dieses Thema bezieht sich auf den Betrieb.

1. Dazu haben wir uns eine kleine Geschichte ausgedacht. Sie handelt von einem Facharbeiter, der in einer Turbinenfabrik beschäftigt ist, in der Generatoren für Wasserkraftwerke hergestellt werden. Er ist entschiedener Gegner von Kernkraftwerken und kritisiert sie nicht nur am Stammtisch, sondern arbeitet in seiner Freizeit in einer Gruppe mit, die sich um die Nutzung von anderen Energiequellen wie Sonne und Wind bemüht. Er hat auch schon an mehreren Aktionen gegen die Errichtung von Kernkraftwerken und gegen die Lagerung von Atommüll teilgenommen.

Eines Tages wird die Produktion seiner Abteilung auf Kernkraftwerke umgerüstet. Daraufhin geht er zur Personalabteilung und bittet um seine Versetzung in eine andere Abteilung. Die wird abgelehnt, weil dort nichts frei ist und weil die anderen Werkteile verkleinert werden, während die Kraftwerkproduktion ausgebaut wird. Im Umkreis seines Wohnorts gibt es für ihn auch keinen anderen Arbeitsplatz, an dem er in seinem Beruf weiterarbeiten und ebensoviel verdienen kann wie bisher. Er müßte umsatteln und sich mit einem niedrigeren Verdienst zufriedengeben oder an einen anderen Ort umziehen. Auch ein Ortswechsel wäre für ihn mit finanziellen Verlusten verbunden, die er sich eigentlich gar nicht leisten kann, weil seine Frau gerade das zweite Kind erwartet und weil in seinem Haushalt noch vieles fehlt. Dazu kommt, daß seine Frau wenig Verständnis für sein Problem hat.

Soll er trotzdem kündigen und sich eine neue Stelle suchen?

2. Warum?/Warum nicht?

Nachfragen bei Kündigung:

Ist nicht jeder Mensch verpflichtet, in erster Linie für seine Familie zu sorgen?

Warum?/Warum nicht?

Hat der einzelne Arbeiter überhaupt einen Einfluß auf die Arbeitsprodukte und ihre Verwendung?

Wenn nein: Hat es dann überhaupt noch einen Sinn, wenn er sich weigert, sich an der Herstellung bestimmter Produkte zu beteiligen?

Wenn ja: Warum?

Nachfragen bei Verbleib im bisherigen Betrieb:

Muß der einzelne Arbeiter sich nicht auch Gedanken darüber machen, was er produzieren hilft und was mit dem Produkt geschieht?

Warum?/Warum nicht?

Er bleibt also zunächst im bisherigen Betrieb und arbeitet an der neuen Produktion mit. Nach einiger Zeit hört er, daß bei dem durch sein Werk produzierten Reaktor schon mehrfach Schäden aufgetreten sind. In einem Falle wurde ein solcher Schaden nur durch Zufall noch gerade rechtzeitig bemerkt; sonst wäre eine Umweltkatastrophe eingetreten. Dennoch wird dieser Reaktor unverändert weiter produziert und in viele Länder exportiert. Soll er jetzt kündigen?

Warum?/Warum nicht?

Wenn nein: Und wenn es sich um die Produktion von Waffen oder sogar von verbotenen Kampfstoffen wie Napalm handelte?

Kündigen? In welchem Falle?

Warum?/Warum nicht?

Bei weiterem Verbleib in der alten Firma:

Muß er nicht (doch) ein schlechtes Gewissen haben?

Warum?/Warum nicht?

Wie sollte sich ein Unverheirateter oder Kinderloser in der gleichen Situation verhalten?

Warum?

3. Wie würdest Du Dich in diesem Falle selbst verhalten?
Bei Abweichungen von den vorher gegebenen Antworten:
Warum?
Könnte jemand Dir deswegen Vorwürfe machen?
Was könnte er sagen?
Hätte er damit im Grunde Recht?

4. 2. 6 Ein privater Konflikt

Damit können wir zu unserem letzten Thema kommen. Dabei geht es um einen privaten Konflikt.

1. Auch hier haben wir ein Beispiel "erfunden". Der "Held" dieser kleinen Geschichte ist ein guter Fußballspieler. Das Fußballspiel ist sein größtes Hobby. Er bekommt die Chance, in der ersten Amateurliga mitzuspielen, in die sein Verein gerade aufgestiegen ist; er muß sich dafür aber verpflichten, für mindestens zwei Jahre regelmäßig am Training und an allen Spielen teilzunehmen, für die er aufgestellt wird. Er willigt gern ein, denn das Fußballspielen ist nun einmal sein größtes Vergnügen.

Kurz danach lernt er ein Mädchen kennen. Ihr imponieren seine sportlichen Fähigkeiten zunächst enorm. Nach einiger Zeit verloben sich die beiden. Allmählich aber stört sie sich daran, daß ihr Verlobter während der Spielzeiten jede Woche zwei bis drei Abende auf dem Fußballplatz verbringt und auch an den Wochenenden oft wenig Zeit hat, vor allem bei Auswärtsspielen. Es kommt zu Auseinandersetzungen. Am Ende droht die Verlobung auseinander zu gehen. Er ist in einem Zwiespalt. Was soll er tun?

2. Warum?

Wenn er weiter wie bisher Fußball spielen soll:

Gilt das auch dann,

- wenn er sich mit seinen Mitspielern nicht besonders versteht, so daß mancher froh wäre, wenn er aus der Mannschaft ginge?

Warum?/Warum nicht?

- wenn die zwei Jahre abgelaufen sind, für die er sich dem Verein verpflichtet hat?

Warum?/Warum nicht?

Bei Betonung der Verpflichtung gegenüber dem Verein:

Warum ist es wichtig, Verpflichtungen, die man einmal eingegangen ist, hinterher auch zu erfüllen?

Hat er sich nicht durch die Verlobung auch seiner Freundin gegenüber verpflichtet?

Wenn er mehr Zeit für seine Verlobte aufbringen soll:

Gilt das auch dann, wenn die Verlobung gar nicht gefährdet ist, wenn nur die Verlobte oft sehr ärgerlich oder unglücklich ist?

Warum?/Warum nicht?

Ist man auch als Mann verpflichtet, stark auf Wünsche des Partners einzugehen, oder kann man von Frauen mehr Anpassung erwarten?

Warum?/Warum nicht?

3. Wie hättest Du Dich in diesem Falle verhalten?

Bei Abweichungen von vorherigen Antworten:

Warum?

Könnte man Dir deshalb Vorwürfe machen?

Was könnte man einwenden?

Wäre das im Grunde richtig?

7.2.9 Leitfaden für das Interview 5: Betriebs-/Arbeitsplatzwechsel

Max-Planck Institut für Bildungsforschung
Untersuchung "Berufstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung"

Leitfaden für das Interview 5: Betriebs-/Arbeitsplatzwechsel

5.1 Wahrnehmung/Kurzbeschreibung der augenblicklichen Arbeitstätigkeit

(Vor dem Interview sollten wir uns ggf. nochmal bedanken, daß der Befragte von sich aus daran gedacht hat, uns zu benachrichtigen. Nur wenn der Wechsel unmittelbar stattgefunden hat und der Befragte von sich aus am liebsten sofort darüber spricht, wird 5.2 vorgezogen; sonst sollten wir jedoch möglichst bei unserer üblichen Strukturierung bleiben.)

1. Als was arbeitest Du im Augenblick?
 - a) berufliche Funktion
 - b) berufliche Stellung
(z. B. Arbeiter, Vorarbeiter, Meister, Angestellter)
 2. c) Wie lautet die genaue Anschrift des Betriebs, in dem Du jetzt arbeitest?
 - b) In welcher Abteilung arbeitest Du dort?
 - c) Arbeitest Du in Wechselschicht?
 3. Kannst Du uns einfach mal schildern, wie Dein typischer, normaler Arbeitstag von Anfang bis Ende verläuft?
(U.U. ergänzen: Vielleicht hilft es, wenn Du an heute oder gestern denkst, mit dem Arbeitsanfang morgens beginnst und dann hintereinanderweg erzählst).
(Nachfragen sollten nur soweit gestellt werden, wie er nicht von sich aus die zeitliche Abfolge, den Bewegungsraum und die Inhalte seiner Tätigkeit für den Interviewer verständlich darstellt.)
 4. a) Soweit noch nötig: Was siehst Du dabei als Deine Haupttätigkeit oder Haupttätigkeiten an?
 - b) Und was würdest Du eher als Nebentätigkeit bzw. Nebentätigkeiten bezeichnen?
 - c) Fallen Dir, wenn Du jetzt nicht nur an einen typischen Arbeitsalltag, sondern an den Ablauf der ganzen Woche denkst, noch Tätigkeiten ein, die Dir aus irgendeinem Grunde wichtig erscheinen - auch wenn sie vielleicht nicht typisch sind? Und wenn Du an die letzten drei Monate denkst: Kommen dann noch andere Tätigkeiten hinzu?
(Auch hier sollten Zeitstruktur, Bewegungsraum und Tätigkeitsinhalte wenigstens umrißhaft klar werden.)
 5. Soweit noch nötig:
 - a) Was würdest Du insgesamt sagen: Ist Deine derzeitige Tätigkeit eher abwechslungsreich, oder besteht sie meist aus denselben Handgriffen und Vorgängen?
 - b) Wird Dir dabei alles vorgeschrieben, oder hast Du einen gewissen Freiheitsspielraum?
 - zeitlich: bei der
 - o Einteilung der Arbeitszeit
 - o Variation der Reihenfolge von Arbeitsschritten und Einzeltätigkeiten;
 - räumlich (Verlassen des Arbeitsplatzes außerhalb der Pausenzeiten),
 - inhaltlich (Ausprobieren eigener Ideen und Vorstellungen)
 - c) Wird das Ergebnis Deiner Arbeit kontrolliert, oder bleibt es Dir selbst überlassen, wie genau und wie gut Du arbeitest?
 6. Wann war eigentlich genau der Wechsel von ... zu ... ?
 7. Wie bist Du in diese Arbeit(en) eingeführt worden?
 8. Wie lange brauchte man, bis man diese Tätigkeit(en) beherrschte?
-

5.2 Schilderung und Bewertung des Wechsels

1. mit Bezug auf uns bekannte Informationen (und soweit zutreffend):
Du hattest doch mal andere Pläne (in Aussicht, daß ...).
Wieso ist es nicht dazu gekommen, daß Du Deinen Plan a) ... (ev. b) nicht verwirklicht hast?
(Warum hat es sich zerschlagen, daß ... ?)

2. a) Wie kam es eigentlich zu Deiner neuen Tätigkeit? Kannst Du das mal genau schildern?
b) Stand die schon längere Zeit vorher fest? (Wie lange? Wieso?) Oder kam das plötzlich? (Wieso?)
c) Welche Einflüsse haben da eine Rolle gespielt?
 - Wurde das von außen beeinflusst?
(Wenn ja: In welcher Form? Warum, mit welcher Begründung? Kam Dir das entgegen oder hattest Du selbst andere Wünsche?)
 - Oder konntest Du selbst darauf Einfluß nehmen; gab es da Wahlmöglichkeiten?
(Wenn ja: Hast Du die nach Deinen Wünschen genutzt? Was hat bei Deiner Entscheidung eine Rolle gespielt? Oder war Dir das egal?)
 - Oder kam alles zusammen (äußere und eigene Einflüsse)?
 - Oder kam das eher zufällig? (Wie?)
 3. Wie war das eigentlich, als Du gekündigt hast?
 - a) Kannst Du das mal schildern?
 - b) Wie war das gefühlsmäßig? (angenehm/unangenehm; dem Meister, den Kollegen ... gegenüber)
 4. a) Wie gut wußtest Du über Deine Tätigkeit und den Arbeitsplatz insgesamt schon vorher Bescheid?
Womit hast Du gerechnet? Womit nicht?
b) Wie waren Deine gefühlsmäßigen Erwartungen? (positiv, gleichgültig, negativ? Wieso?)
 5. Wie war der Übergang vom alten Arbeitsplatz zur jetzigen Tätigkeit? War das für Dich eher ein deutlicher Einschnitt, eine große Umstellung, oder ein leichter Übergang? (oder beides/teils-teils?)
 - a) Wieso? Wo siehst Du die Unterschiede, und was ist gleich oder ähnlich geblieben?
Wie beurteilst Du das? Ist das vielleicht unvermeidbar, muß das so sein? War das, aus jetziger Perspektive gesehen, richtig?
 - b) Wie war das gefühlsmäßig für Dich?
 - c) (nur im Fall von "Schock", "Problemen"): Wie hat sich das dann weiter entwickelt? Hat sich das dann normalisiert, eingespielt? Wann? Wie? Automatisch durch Gewöhnung? Was mußt Du selbst tun, um die Situation zu meistern? Gab es da Hilfen z.B. von Kollegen?
 6. Wenn Du nun mal diesen letzten Wechsel mit anderen Übergängen oder beruflichen Einschnitten vergleichst, z.B. mit dem Eintritt in die Lehre oder dem Eintritt in die eigentliche Erwerbstätigkeit: Welche Umstellung ist Dir schwerer gefallen? Oder war das gleich schwierig? Oder war alles nicht so schlimm? Warum?
-

5.3 Bewertung der augenblicklichen Arbeit im Vergleich zur früheren

1. Wie siehst Du die Entscheidung (die selbstgefällte oder von anderen getroffene oder zufällige) für diese Tätigkeit vom heutigen Standpunkt aus?
 - a) (kognitiv) richtig/falsch? Wieso?
 - b) zufrieden/unzufrieden? Wieso?
 - c) Spielt bei dieser Beurteilung vor allem der Vergleich mit der vorherigen Arbeit eine Rolle? (Paraphrasierend: Man könnte also sagen, daß Du Deine augenblickliche Arbeit insgesamt gegenüber der alten als... siehst/beurteilst?)
2. a) Welche(r) Aspekt(e) gibt (geben) bei diesem Vergleich den Ausschlag? (frei; noch ohne Kärtchen!)
b) Wir legen Dir hier die Kärtchen vor, die Du vermutlich noch von unseren früheren Gesprächen in Erinnerung hast. (Der Interviewer legt Kärtchen nach Zufallsreihenfolge vor, die Beurteilung erfolgt pro Dimension bzw. Aspekt.)
Könntest Du nun mal Deinen jetzigen mit Deinem früheren Arbeitsplatz vergleichen und uns sagen, ob es früher (oder jetzt) - was diesen Einzelaspekt anbelangt - besser oder schlechter war.

(Krasse Diskrepanzen erläutern lassen; außerdem spätestens hier exakt nach dem neuen Netto-Monatslohn und der Diskrepanz zum früheren Lohn fragen)
3. a) Außer den äußerlich sichtbaren Veränderungen kann es ja nun auch innerliche geben. Wie siehst Du das bei Dir selbst?
 - Hast Du Dich durch den Wechsel in Deiner Persönlichkeit, in Deinen Ansichten oder Einstellungen geändert?
 - Oder gab es keine Veränderungen?
 - Oder würdest Du sagen: "Verändert" ist nicht das richtige Wort. Vielleicht sollte man sagen: Meine Persönlichkeit wurde noch stärker ausgeprägt, gefestigt?
b) Könntest Du das genauer erklären? Welche Persönlichkeitszüge, Ansichten, Einstellungen, Warum?
Was hat Du gelernt, was verlernt?
Was waren wichtige Innere positive oder negative Erfahrungen?

4. Meinst Du, daß Deine Lehre bei ... oder die Tätigkeit bei ... eine gute Vorbereitung auf Deine jetzige Tätigkeit war? Wo hast Du was dazugelernt? Wo umgelernt? Wo verlernt?
 5. Möchtest Du noch auf irgendeinem Gebiet dazu- oder weiterlernen und besuchst deshalb z.B. jetzt Weiterbildungskurse oder machst sonst irgendwas weiter?
 6. a) Wie siehst Du nun, nach dem Wechsel eigentlich den Gesamtverlauf Deines beruflichen Werdegangs? Würdest Du sagen können: da gab es einen Trend, eine Richtung, z.B. eine Entwicklung eher auf- oder eher abwärts? PAUSE Oder kann man das so gar nicht sagen, weil alles im großen und ganzen gleichgeblieben ist; oder weil es ein ständiges "Auf und Ab" gegeben hat?
b) Wie beurteilst Du das? (gefühlsmäßig)
überleiten zum nächsten Themenkomplex:
-

5.4 Berufliche Zukunft

1. a) Wie siehst Du in diesem Gesamtverlauf Deine augenblickliche Tätigkeit und die Zukunft?
(paraphrasierend anknüpfen an Antwort auf letzte Frage; z.B. Bei "Aufwärts"-Orientierung: Hast Du damit alles erreicht, was Du erreichen kannst; oder ist das eine Station weiter auf dem Weg nach "oben"? Z.B. bei anderen Trends: Willst Du Dich danach doch nochmal "verbessern"? Besteht die Gefahr, daß es "bergab" geht? Sind damit praktisch "die Weichen gestellt", oder siehst Du da noch Möglichkeiten, daß das in eine andere Richtung läuft? Welche?)
b) Würdest Du gern diesen bisherigen Gesamttrend ändern?
 2. a) Denkst Du eher selten oder häufiger an Deine berufliche Zukunft; wie es mit Deiner Arbeit weiterlaufen wird?
Wie häufig ungefähr?
b) Wann denkst Du daran? Gibt es da z.B. bestimmte Anlässe? Wieso?
c) Wie geht es Dir dabei, wenn Du an Deine berufliche Zukunft denkst, gefühlsmäßig? (angenehm/unangenehm; Unsicherheit, Ängste; Hoffnungen, Spaß)
d) Wie weit wandern Deine Gedanken dabei in die Zukunft (berufl. Ereignis, eigenes Lebensalter)?
 3. a) Woran denkst Du dabei in erster Linie? Kannst Du uns das einmal etwas genauer schildern?
(je nachdem, was artikuliert wird - Wunschvorstellungen oder relativ realistische, d.h. wahrscheinliche Ereignisse, Entwicklungen - sollten wir auch die jeweils andere Komponente sowie Diskrepanzen ansprechen und erst dann zu Zielen und Handlungsmöglichkeiten kommen; z.B.):
b) Wie wahrscheinlich ist es, daß das so kommen wird? Weshalb?
c) Entspricht das auch Deinen Wünschen?
Oder hast Du auch manchmal die Idee: eigentlich möchte ich mal was ganz anderes machen?
Was? Wie malst Du Dir das dann aus? Wieso?
d) Meinst Du, daß das auch tatsächlich so kommt, wie Du Dir das vorstellst? Woran liegt das? Welche Einflüsse spielen dabei eine Rolle?
- Ist das vorhersehbar, weil Du mit ganz bestimmten äußeren Einflüssen rechnen kannst? Z.B. weil Du Dich auf den Betrieb, darauf, was Deine Vorgesetzten mit Dir vorhaben, verlassen kannst?
- Oder meinst Du, daß Du vor allem selbst daran drehen mußt; Dein Ziel im Auge behältst und Dich anstrengen mußt?
- Oder spielt beides eine Rolle?
- Oder rechnest Du eher mit Zufällen? (Glück, Pech, beides?)
e) Was ist, wenn es nicht so läuft, wie Du Dir das vorstellst? (Konkretisieren; z.B. bei Wunsch nach weiterem Wechsel: Wie wäre es, wenn Du doch bei Deinem jetzigen Betrieb hängenbleibst?) Hast Du Dir darüber schon mal Gedanken gemacht? Welche?
-

5.5 "Private" Ereignisse und Entwicklungen (seit dem letzten Interviewtermin) und Zukunftsperspektive

(Da u. U. nicht mehr der berufliche Wechsel den Hauptorientierungspunkt bildet, sollte der Interviewer über den Zeitpunkt der letzten Interviews Bescheid wissen und den Befragten bei den folgenden Fragen daran erinnern, daß es um Ereignisse und Entwicklungen seit dieser Zeit geht; außerdem ist hier der Bezug auf frühere Informationen besonders wichtig)

1. Was hat sich in Deinem privaten Leben seit unserem letzten Gespräch im (grobe Zeitangabe) geändert?

- | | | |
|---|---|--|
| a) In den menschlichen Beziehungen
(z. B. zu Eltern, Freundin/Verlobter/Frau, anderen wichtigen Personen) | } | pro Veränderung: |
| b) Welche Ereignisse gab es?
(z. B. Verlobung, Heirat, Geburt, Umzug, Krankheiten, Unfälle usw.)
Hast Du die als einschneidend empfunden? | | - Schilderung |
| c) Gab es sonst irgendwelche neuen Entwicklungen (z. B. im Verein,
neues Hobby, neue Beschäftigungen, Freundschaften usw.) | | - Wie kam es dazu?
- Einflüsse
(eigene
fremde, äußere
beides zugleich
Zufall)
- Beurteilung
- gefühlsmäßige Stellungnahme |

2. ("Was hat sich nicht geändert?" anstelle dieser zu globalen Frage wäre es wichtig, auf individuelle Informationen zurückzugreifen, die bereits früher schwer interpretierbar erschienen oder die nunmehr - mit zunehmendem Alter - auffälliger werden; dabei kann der Interviewer von sehr sensiblen Nachfragen bis zu eventueller Konfrontation, z. B.: "uns fällt gerade im Vergleich mit anderen auf, daß ..." variieren).

Beispiele:

- Du wohnst immer noch bei Deinen Eltern (?) Gibt es da nicht doch allmählich auch mal leichtere Probleme? Hast Du nicht doch mal ab und zu den Wunsch nach einer eigenen Wohnung? Was sagen eigentlich Deine Freunde/Deine Freundin dazu?
- Mit einer (ganz)festen Bindung hast Du immer noch nichts im Sinn (?). Liegt das daran, daß ... (vorsichtige Interpretationen anbieten) Hast Du nicht doch mal den Wunsch, ...? Was sagen Deine Eltern (Freunde) dazu? Erwarten die nicht, daß man sich so im Alter von ... allmählich liiert? (u. U. auf Sexualität zu sprechen kommen)
- Wie sieht das eigentlich mit einem (einem zweiten) Kind aus? Was meint Deine Frau/Was meinen Deine Eltern dazu?
- (Fortsetzung der "Auto"-Biographie, z. B.): Fährst Du immer noch den gleichen Wagen?

3. Wir hatten ja auch früher immer nach innerlichen Entwicklungen gefragt und wollen das auch hier noch einmal tun, weil man sich ja auch ohne äußerlich ganz offensichtliche Ereignisse in seinen Eigenschaften, Ansichten, Einstellungen, Interessen oder Vorlieben ändern kann. Fällt Dir hier etwas ein, wo Du sagen würdest: Ich selbst habe mich verändert, oder etwas hat sich bei mir stärker ausgeprägt?

4. a) Denkst Du: eher selten oder häufiger an Deine Zukunft, was Deinen privaten Bereich angeht, an künftige Ereignisse oder Entwicklungen? Wie häufig ungefähr?
b) Wann denkst Du daran? Gibt es da z. B. bestimmte Anlässe? Wieso?
c) Kannst Du sagen, von welchen Gefühlen diese Gedanken begleitet sind? (angenehm/unangenehm; Unsicherheit, Ängste; Hoffnungen, Spaß)
d) Wie weit wandern Deine Gedanken dabei in die Zukunft (Ereignis im eigenen Leben, eigenes Lebensalter)?

5. a) Woran denkst Du dabei in erster Linie? Kannst Du uns das einmal etwas genauer schildern?
(je nachdem, was artikuliert wird - Wunschvorstellungen oder relativ realistische, d. h. wahrscheinliche Ereignisse, Entwicklungen - sollten wir auch die jeweils andere Komponente sowie Diskrepanzen ansprechen und erst dann zu Zielen und Handlungsmöglichkeiten kommen; z. B.):
b) Wie wahrscheinlich ist es, daß es so kommen wird? Weshalb?
c) Entspricht das auch Deinen Wünschen?
Oder hast Du auch manchmal die Idee: eigentlich möchte ich mal privat was ganz anderes machen?
Was? Wie malst Du Dir das dann aus? Wieso?
d) Meinst Du, daß das auch tatsächlich so kommt? Welche Einflüsse spielen da eine Rolle?
- äußere; die Pläne anderer Personen (z. B. Deiner Frau)
- eigene Anstrengungen, Fähigkeiten oder Dein Wille, ein Ziel zu erreichen
- oder beides zugleich
- oder der Zufall

6. Was ist, wenn es nicht so läuft, wie Du Dir das vorstellst? Hast Du Dir darüber schon mal Gedanken gemacht, wie es wird, wenn Dir privat etwas dazwischen kommt?

7. a) Wenn Deine Gedanken in die Zukunft gehen, siehst Du Dich selbst dabei so, wie Du jetzt bist?
Oder geht es Dir auch manchmal wie vielen Leuten, daß Du den Wunsch hast, anders zu sein?
b) Kannst Du Dich selbst mal beschreiben, wie Du am liebsten sein möchtest?
c) Hältst Du diese(n) Wunsch (Wünsche) für Dich selbst für erreichbar? Wie?
8. nur bei starker Diskrepanz zwischen jetzigen und früheren Zukunftsvorstellungen:
Was ist eigentlich aus Deinem Wunsch/Plan ... geworden, ...? Hast Du immer noch den Gedanken/Wunsch/Plan/
das Ziel/die Vorstellung ...?

5.6 Verhältnis Arbeit und Freizeit vor und nach dem beruflichen Wechsel

1. Wie siehst Du das Verhältnis von Arbeit und Freizeit? Hat sich hier etwas durch Deinen beruflichen Wechsel (oder durch andere einschneidende Ereignisse, die zuvor erzählt wurden!) geändert?
Denkbar ist ja, daß jemand z. B. neue Arbeitsanforderungen in der ersten Zeit als belastend empfindet, daß dies auch seine Freizeit überschattet und daß sich das dann aber mit der Zeit gibt/normalisiert. Denkbar ist aber auch, daß sich z. B. plötzlich ein späteres Ereignis im Privatleben auch auf die Arbeit auswirkt. Denkbar ist aber auch, daß sich ein erfreuliches Ereignis in einem Lebensbereich auf den anderen auswirkt.
a) Wie siehst Du das für Dich persönlich; hat es da Veränderungen gegeben? Wie kam es dazu?
b) Wie beurteilst Du das?
c) Wie siehst Du das gefühlsmäßig?
2. a) Früher hatten wir immer gefragt, ob Du ein Gesamturteil für einen ganzen Lebensabschnitt abgeben kannst, oder Du eher zufrieden oder unzufrieden damit bist. Ist Dir das für die letzte Zeit nach dem beruflichen Wechsel (u. U. auch die Zeit davor seit dem letzten Interview) auch möglich? PAUSE Oder würdest Du das besser für die Arbeit und den Privat-/Freizeitbereich getrennt machen können? PAUSE Oder ist auch das so allgemein nicht möglich?
b) Woran denkst Du dabei besonders? Was gibt den Ausschlag?
(Denkst Du dabei an andere Abschnitte Deines Lebens? an andere Personen - Geschwister, Freunde, Verwandte, Bekannte, Kollegen?)
3. Wenn Du an die Zukunft denkst, kommen dann dabei beide Lebensbereiche, der berufliche und der private, ungefähr gleich häufig vor oder spielt da ein Bereich eine stärkere Rolle als der andere?
4. Wie siehst Du für die Zukunft das Verhältnis von Arbeit und Freizeit für Dich persönlich?
a) Wie wird sich das vermutlich (tatsächlich) entwickeln?
b) Entspricht das Deinem Wunsch?
(Gibt es da Befürchtungen?)

Zum Schluß wieder um Benachrichtigung bitten, falls wieder ein bedeutendes Ereignis (z. B. auch Heirat, wo wir zumindest gern Blumen schicken wollen) oder ein beruflicher Wechsel stattgefunden hat.

8. Literaturverzeichnis

Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA),
Arbeitsstatistik - Jahreszahlen, 1972, 1975, 1976, 1978, 1980.

ANGER, H.: Befragung und Erhebung. In: GRAUMANN, C.F. (Hg.):
Sozialpsychologie. Handbuch der Psychologie Bd. 7. Göttingen
1969. S. 567-617.

APPOLD, H., u.a.: Technologie Metall für maschinentechnische
Berufe. Hamburg 1977¹Ⓞ.

ASENDORF-KRINGS, I., DREXEL, I., und NUBER, C.: Reproduktions-
vermögen und die Interessen von Arbeit und Kapital. Ein
Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation.
In: MENDIUS, H.J., u.a.: Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation
I. Frankfurt 1976. S. 207-236.

BAACKE, D.: Zum Problem "Lebensweltverstehen". Zur Theorie und
Praxis qualitativ-narrativer Interviews. Werkstattbericht
Fernuniversität Hagen 1978.

BAHRDT, H.P.: Erzählte Lebensgeschichte. In: OSTERLAND, M.
(Hg.): Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential.
Frankfurt 1975. S. 9-37.

BARKER, R.G., und SCHOGGEN, P.: Qualities of Community Life.
San Francisco: Jossey-Bass 1973.

Berliner Statistik: Statistischer Bericht EI 1/S-72.

BOMMERT, H.: Grundlagen der Gesprächspsychotherapie. Theorie -
Praxis - Forschung. Stuttgart 1979².

BRANDTSTÄDTER, J.: Apriorische Elemente in psychologischen
Forschungsprogrammen. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie,
13 (1982), 4, 267-277.

BROCK, D., und VETTER, R.: Die Analyse gesellschaftlicher Daten
im biographischen Kontext - nur modisches Experiment oder not-
wendiger, wenn auch problematischer Analyserahmen einer ver-
stehenden Rekonstruktion subjektiver Prozesse? In: SCHULTE, W.
(Hg.): Soziologie in der Gesellschaft. Referate, gehalten auf
dem 20. Deutschen Soziologentag in Bremen, 16. bis 19. Septem-
ber 1980. Bremen: Universität 1981. S. 623-627.

BROCK, D., und VETTER, H.-R.: Alltägliche Arbeiterexistenz.
Frankfurt 1982.

Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg (Hg.): Berufsberatung,
Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik (jährlich).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Berlin, und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg (Hg.): Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung 1981.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Die anerkannten Ausbildungsberufe. Ausgabe 1981. Bielefeld o.J..

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn (Hg.): Hauptergebnisse der Arbeits- und Sozialstatistik, 1972, 1973/74 (ab 1975: Arbeits- und Sozialstatistik, Hauptergebnisse).

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn (Hg.): Arbeits- und Sozialstatistik. Hauptergebnisse, 1976, 1977, 1978, 1979, 1981.

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, und Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Berufliche Aus- und Fortbildung, 1973, 1974, 1975, 1976.

CARVER, R.P.: The Case Against Statistical Significance Testing. In: Harvard Educational Review, 48 (1978), 3, 378-399.

CLAUSS, T., u.a.: Qualifikation und Beschäftigung in den Metallberufen. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung 1982.

DÖRNER, K., und PLOG, U.: Irren ist menschlich oder Lehrbuch der Psychiatrie/Psychotherapie. Wunstorf 1978.

ECKENSBERGER, L.H., VILLENAVE-CREMER, S., und REINSHAGEN, H.: Kritische Darstellung von Methoden zur Erfassung des Moralischen Urteils. In: ECKENSBERGER, L.H., und SILBEREISEN, R.K.: Entwicklung sozialer Kognitionen. Modelle, Theorien, Methoden, Anwendung. Stuttgart 1980. S. 335-377.

ECKEHAMMAR, B.: Interactionism in Personality from a Historical Perspective. In: Psychological Bulletin, 81 (1974), 12, 1026-1048.

ENDLER, N.S., und MAGNUSSON, D. (Hg.): Interactional Psychology and Personality. Washington D.C.: Hemisphere 1976.

FIETKAU, H.-J., und THIEDE, L.: Ziele und Einsatzmöglichkeiten eines modifizierten 'alter ego' zum Training therapeutischen Basisverhaltens. In: Informationsblätter der Gesellschaft für Wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie, 19 (1974), 32-35.

FILIPP, S.-H. (Hg.): Kritische Lebensereignisse. München, Wien, Baltimore 1981.

FISCHER, A.: Zur Reichweite des Sozialisationsansatzes in der Jugendforschung. Mündlicher Vortrag zu Erfahrungen mit der Shell-Studie '81 auf dem 4. Workshop-Kongreß "Politische Psychologie". München 18.-20.11.1982.

FITTKAU, B., u.a.: Kommunizieren lernen (und umlernen). Trainingskonzeptionen und Erfahrungen. Braunschweig 1977.

FREI, F.: Performanz und Kompetenz. Überlegungen zu einem theoretischen Problem arbeitsimmanenter Qualifizierung. Dissertation Zürich 1982.

Gesetz über den Datenschutz in der Berliner Verwaltung (Berliner Datenschutzgesetz). In: Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin, 34 (1978), 49, 1317-1323.

Gesetz zum Schutz vor Mißbrauch personenbezogener Daten bei der Datenverarbeitung (Bundesdatenschutzgesetz). In: Bundesgesetzblatt, 1977, 7, 201-214.

GLASER, B.G., und STRAUSS, A.L.: Die Entdeckung gegenstandsbezogener Theorie: Eine Grundstrategie qualitativer Sozialforschung. In: HOPF, C., und WEINGARTEN, P. (Hg.): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart 1979. S. 91-111.

GÖRRES, H.-J., MARSTEDT, G., und MERGNER, U.: Probleme restriktiver Arbeit. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut 1982.

GREIF, S.: Messung als Interaktion zwischen Person und Meßinstrument. In: SEILER, Th.B. (Hg.): Kognitive Strukturiertheit. Theorien, Analysen, Befunde. Stuttgart 1973.

GRUSCHKA, A., und GEISSLER, H.: Über die Fähigkeit von Untersuchten und Wissenschaftlern, interpretative Urteile zu validieren. In: Zeitschrift für Pädagogik, 28 (1982), 4, 625-634.

GURIN, P., GURIN, G., LAO, R.C., und BEATTIE, M.: Internal-external Control in the Motivational Dynamics of Negro Youth. In: Journal of Social Issues, 25 (1969), 29-53.

GURIN, P., GURIN, G., und MORRISON, B.M.: Personal and Ideological Aspects of Internal and External Control. In: Social Psychology, 41 (1978), 4, 275-296.

HACK, L., u.a.: Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern. Frankfurt 1979.

HACKER, W.: Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten. Berlin: VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften 1973.

HACKER, W.: Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern: Huber 1978².

HACKER, W., und MATERN, B.: Methoden zur Ermittlung tätigkeitsregulierender kognitiver Prozesse und Repräsentationen bei industriellen Arbeitstätigkeiten. In: VOLPERT, W. (Hg.): Beiträge zur psychologischen Handlungstheorie. Bern: Huber 1980. S. 29-49.

HARRIS, F.D.: General Instructions and Codebook for: The Study of Occupations (Adult Version). University of Chicago: National Opinion Research Center, 1976 (hektographiert).

HEINZ, W.R., u.a.: Berufsfindung und Arbeitsmarkt. Entwicklung von Berufsvorstellungen und Berufsentscheidungen im Prozeß der Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Zwischenbericht. Universität Bremen 1980 (hektographiert).

HEINZE, Th., und KLUSEMANN, H.-W. (Hg.): Lebensweltanalyse von Fernstudenten. Theoretische und methodenpraktische Überlegungen zur Interpretation narrativer Interviews. Werkstattberichte Fernuniversität Hagen 1978.

HELMREICH, R.: Strategien zur Auswertung von Längsschnittstudien. Stuttgart 1977.

HENNINGES, H. v., CHABERNY, A., und JELITTO, R.: Neue Daten zum Wandel der beruflichen Aufgabenstruktur in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 10 (1977), 1, 89-111.

HENNINGES, H. v., und OTTO, M.: Entwicklungstendenzen des Ausbildungsumfanges von Klein-, Mittel- und Großbetrieben in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung 1978.

HOERNING, E.M.: Biographische Methode in der Sozialforschung. In: Das Argument, 22 (1980), 123, 677-687.

HOFBAUER, H.: Berufswege von Erwerbstätigen mit Facharbeiterausbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 14 (1981), 2, 127-138.

HOFBAUER, H., und KÖNIG, P.: Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil von Vorgesetzten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 5 (1972), 2, 77-94.

HOFF, E.: Gesprächsgruppen in der Hochschule. In: Gruppendynamik, 7 (1976), 425-434.

HOFF, E.: Sozialisation als Entwicklung der Beziehungen zwischen Person und Umwelt. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 1 (1981), 1, 91-115.

HOFF, E.: Probleme empirischer Studien zum Zusammenhang von Arbeitswelt und familialer Sozialisation. In: VASKOVICS, L.A.: Umweltbedingungen familialer Sozialisation. Beiträge zur sozialökologischen Sozialisationsforschung. Stuttgart 1982 a. S. 55-72.

HOFF, E.: Kontrollbewußtsein: Grundvorstellungen zur eigenen Person und Umwelt bei jungen Arbeitern. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 34 (1982 b), 316-339.

HOFF, E.: Methodologische Konsequenzen theoretischer Positionen in der Sozialisationsforschung. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 2 (1982 c), 2, 243-262.

HOFF, E.: Gesellschaftlicher Zwang und individueller Freiraum? Naive und wissenschaftliche Theorien zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit. In: MOSER, H., und PREISER, S. (Hg.): Fortschritte der Politischen Psychologie, Bd. 4. Weinheim 1983 (im Druck).

HOFF, E., und HOHNER, H.-U.: Zur Operationalisierung von Formen des Kontrollbewußtseins. In: PREISER, S. (Hg.): Kognitive und emotionale Aspekte politischen Engagements. Fortschritte der Politischen Psychologie, Bd. 2. Weinheim 1982 a. S. 125-129.

HOFF, E.-H., und HOHNER, H.-U.: Was heißt autonomes Leben und Handeln? Überlegungen zur Zielbestimmung präventiver und therapeutischer Interventionen. Manuskript. Berlin 1982 b (hektographiert).

HOFF, E., LAPPE, L., und LEMPert, W.: Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation. Perspektiven einer Untersuchung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Berlin. In: GEORG, W., und KISSLER, L. (Hg.): Arbeit und Lernen. Werkstattberichte aus der Qualifikationsforschung. Frankfurt 1982 a. S. 43-94.

HOFF, E., LAPPE, L., und LEMPert, W.: Sozialisations-theoretische Überlegungen zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf. In: Soziale Welt, 33 (1982 b) 3/4, 508-536.

HOFF, E., LAPPE, L., und LEMPert, W.: Probleme der Untersuchung von Arbeitsstrukturen als Sozialisationsmilieus. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 3 (1983), 2.

HOFFMANN, U.: Facharbeiter. Industrielle Arbeit als Beruf. Frankfurt 1980.

HOFFMANN-RIEM, C.: Die Sozialforschung einer interpretativen Soziologie. Der Datengewinn. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 32 (1980), 339-372.

HOHNER, H.-U.: Kontrollbewußtsein und objektive Kontrolle bei jungen Facharbeitern. Theoretische und methodische Probleme. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981 a.

HOHNER, H.-U.: Fragebögen zur Erfassung des Locus of Control. Überblick und Diskussion einiger Problempunkte. Manuskript. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981 b.

HOHNER, H.-U.: Das Dilemma der externen Validität bei psychologischen Fragebogenuntersuchungen. Ein empirischer Beitrag zur Artefaktforschung. In: Diagnostica, 29 (1983), 1, 26-39.

HOHNER, H.-U.: Zwischen Kontrolle und Ohnmacht. Thesen zur psychologischen Bestimmung von Kontrollbewußtsein in einer zunehmend restriktiven Arbeitswelt. In: MOSER, H., und PREISER, S. (Hg.): Fortschritte der Politischen Psychologie, Bd. 4. Weinheim 1983 a (im Druck).

HOHNER, H.-U.: Personality and Job Conditions: The Analysis of the Interaction between Subjective Personal Control Variables and Objective Control Patterns. Paper presented at the 1. North-West European Conference on the Psychology of Work and Organization. Nijmegen 1983 b (hektographiert).

HOHNER, H.-U., und HOFF, E.-H.: Prävention und Therapie. Zur Modifikation von objektiver Kontrolle und Kontrollbewußtsein. Manuskript. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1962 (hektographiert).

X HOPF, C.: Die Pseudo-Exploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. In: Zeitschrift für Soziologie, 7 (1978), 97-115.

HOPF, C.: Methodische Probleme der Analyse subjektiver Deutungen. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980 (hektographiert).

HOPF, C.: Norm und Interpretation. Einige methodische und theoretische Probleme der Erhebung und Analyse subjektiver Interpretationen in qualitativen Untersuchungen. In: Zeitschrift für Soziologie, 11 (1982 a), 3, 307-329.

HOPF, C.: Die Hypothesenprüfung als Aufgabe qualitativer Sozialforschung. Methodische Überlegungen zu dem Projekt "Administrative Bedingungen des Unterrichts über Nationalsozialismus". In: ASI-News (Informationsblatt der Arbeitsgemeinschaft sozialwissenschaftlicher Institute) 1982 b. S. 34-55.

HOPF, C., und WEINGARTEN, E. (Hg.): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart 1979.

Jugend '81: Lebensentwürfe, Alltagskulturen, Zukunftsbilder. Studie im Auftrag des Jugendwerks der Deutschen Shell. Opladen 1982.

KÄRTNER, G., u.a. (Hg.): Ausbildung und Arbeitsplatzrisiko Jugendlicher. Workshop-Bericht aus der empirischen Sozialisationsforschung. München 1983.

KASL, S.V.: Work and Mental Health. In: O'TOOLE, J. (Hg.): Work and the Quality of Life. Resource Papers for Work in America. Cambridge/Mass.: MIT Press 1974, 171-196.

KELLER, M.: The Socio-Moral Interview. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1982 (hektographiert).

KERN, H., und SCHUMANN, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Frankfurt 1970.

KERN, H., und SCHUMANN, M.: Rationalisierung und Arbeiterverhalten. Gedanken zu einer Folgestudie zu "Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein". In: JOKISCH, R. (Hg.): Techniksoziologie. Frankfurt 1982. S. 368-393.

KLEINING, G.: Umriß zu einer Methodologie qualitativer Sozialforschung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 34 (1982), 2, 224-253.

KLEINSCHMIDT, R.: Betriebliche und überbetriebliche Ausbildungswerkstätten in der Bundesrepublik Deutschland. Hannover 1974.

KÖCKEIS-STANGL, E.: Methoden der Sozialisationsforschung. In: HURRELMANN, K., und ULICH, D. (Hg.): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim 1980. S. 321-370.

KOHLBERG, L.E.: Moral Stages and Moralization. In: LICKONA, T., GEIS, G., und KOHLBERG, L.E. (Hg.): Moral Development and Behavior. Theory, Research, and Social Issues. New York usw.: Holt, Rinehart & Winston 1976. S. 31-53.

KOHLBERG, L.E., u.a.: Moral Judgment Interview. Form A. Cambridge/Mass.: Harvard Center for Moral Education 1977 (hektographiert).

KOHLBERG, L.E., u.a.: Assessing Moral Stages: A Manual. Cambridge/Mass.: Harvard University 1978 (hektographiert).

KOHLI, M.: "Offenes" und "geschlossenes" Interview. Neue Argumente zu einer alten Kontroverse. In: Soziale Welt, 29 (1978), 1, 1-25.

KOHN, M.: Class and Conformity. A Study in Values. Homewood/Illinois: The Dorsey Press 1969.

KOHN, M.L.: Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung. Stuttgart 1980.

KOHN, M.L., und SCHOOLER, C.: Occupational Experience and Psychological Functioning. An Assessment of Reciprocal Effects. In: American Sociological Review, 38 (1973 a), 1 97-118. (Deutsch in: KOHN, 1980).

KOHN, M.L., und SCHOOLER, C.: Indices of Occupational Self-Direction. Bethesda/Maryland: National Institute of Mental Health 1973 b (hektographiert).

KOHN, M.L., und SCHOOLER, C.: The Reciprocal Effects of Substantive Complexity of Work and Intellectual Flexibility: A Longitudinal Assessment. In: American Journal of Sociology, 84 (1978), 1, 24-52. (Deutsch in: KOHN, 1980).

KOHN, M.L., und SCHOOLER, C.: Job Conditions and Personality: A Longitudinal Assessment of their Reciprocal Effects. In: American Journal of Sociology, 87 (1982), 6, 1257-1286.

KRAIS, B.: Qualifikation und technischer Fortschritt. Eine Untersuchung über die Entwicklung der Anforderungen in der industriellen Produktion. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1979.

KREPPNER, K.: Zur Problematik des Messens in den Sozialwissenschaften. Stuttgart 1974.

KRUSE, W., KÜHNLEIN, G., und MÜLLER, U.: Facharbeiter werden - Facharbeiter bleiben? Betriebserfahrungen und Berufsperspektiven von gewerblich-technischen Auszubildenden in Großbetrieben. Frankfurt 1981.

KUDERA, W., u.a.: Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung. Frankfurt 1979.

LANTERMANN, E.D.: Interaktionen - Person, Situation und Handlung. München 1980.

LAPPE, L.: Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen. Frankfurt 1981.

LAPPE, L.: Berufseinmündung und Arbeitserfahrungen junger Facharbeiter. In: KÄRTNER u.a. (Hg.): Ausbildung und Arbeitsplatzrisiko Jugendlicher. München 1983 a. S. 159-187.

LAPPE, L.: Betriebliche Personalpolitik und Reproduktionsinteressen junger Facharbeiter. Veröffentlichung in einem von KRUSE, W., KÜHNLEIN, G., und MÜLLER, U., herausgegebenen Sammelband beim Deutschen Jugendinstitut, München (1983 b) vorgesehen.

LAUCKEN, U.: Naive Verhaltenstheorie. Stuttgart 1974.

Lebensweltanalyse von Fernstudenten. Werkstattberichte.
Hagen: Fernuniversität 1977-1981.

LEMPERT, W.: Vom Facharbeiter zum technischen Angestellten - sozialer Aufstieg oder Aufstiegsillusion? Ergebnisse einer empirischen Untersuchung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Berlin. In: Die deutsche Berufs- und Fachschule, 70 (1974), 11, 807-829.

LEMPERT, W.: Moralische Sozialisation durch den "heimlichen Lehrplan" des Betriebs. In: Zeitschrift für Pädagogik, 27 (1981), 5, 727-738.

LEMPERT, W.: Moralische Urteilsfähigkeit: Ebenen und Stufen, Anwendungsbereiche und Anwendungsbedingungen, Entwicklungspfade und Entwicklungskontexte. Zur Explikation und Extrapolation logischer und soziologischer Implikationen der Theorie Kohlbergs. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 2 (1982 a), 1, 113-126, 2, 316.

LEMPERT, W.: Moralische Urteilsstufen und Niveaus sozialer Aggregation. Zum Verhältnis von psychischen Strukturen und sozialen Anwendungsbereichen des moralischen Bewußtseins. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1982 b (Veröffentlichung vorgesehen).

LEMPERT, W., und EBEL, H.: Lehrzeitdauer, Ausbildungssystem und Ausbildungserfolg. Grundlagen für die Bemessung des Zeitraums der Ausbildung bis zum Facharbeiterniveau. Freiburg/Br. 1965.

LEMPERT, W., und HOFF, E.: Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit. Ein Bericht. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977 (hektographiert).

LEMPERT, W., HOFF, E., und LAPPE, L.: Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit. Theoretische Vorstudien für eine empirische Untersuchung. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980² (hektographiert).

LEMPERT, W., und THOMSEN, W.: Berufliche Erfahrung und gesellschaftliches Bewußtsein. Untersuchungen über berufliche Werdegänge, soziale Einstellungen, Sozialisationsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale ehemaliger Industriehrlinge, Bd. I. Stuttgart 1974.

LIND, G.: Moralisches-Urteil-Test (m-u-t). Hinweise zum Einsatz und zur Interpretation eines Forschungsinstruments. Universität Konstanz: Forschungsgruppe Hochschulsozialisation 1980 (hektographiert).

LISCH, R., und KRIZ, J.: Grundlagen und Modelle der Inhaltsanalyse. Reinbek 1978.

- MAGNUSSON, D., und ENDLER, N. (Hg.): Personality at the Crossroads. Current Issues in Interactional Psychology. Hillsdale, N.J.: Erlbaum 1977.
- MERTON, R.K., und KENDALL, P.L.: Das fokussierte Interview. In: HOPF, C., und WEINGARTEN, E. (Hg.): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart 1979. S. 171-204.
- MICKLER, O., MOHR, W., und KADRITZKE, U.: Produktion und Qualifikation. Bericht über die Hauptstudie im Rahmen der Untersuchung von Planungsprozessen im System der beruflichen Bildung - eine empirische Untersuchung zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen in der industriellen Produktion und deren Ursachen. Teil I und II. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut 1977 (hektographiert).
- MINSEL, W.-R., und ZIELKE, M.: Theoretische Grundlagen der CCT. In: PONGRATZ, L.J. (Hg.): Handbuch der Psychologie, Bd. 8: Klinische Psychologie, 1. Halbband. Göttingen 1977. S. 953-980.
- MOLLENHAUER, K., und RITTELMAYER, C.: Methoden der Erziehungswissenschaft. München 1977. S. 185-205.
- MÜLLER, W.: Zur Analyse von Lebensverläufen. SPES-Arbeitspapier Nr. 69. Frankfurt 1977 (hektographiert).
- MÜLLER, W.: Klassenlage und Lebenslauf. Untersuchungen zu Prozessen sozialstrukturellen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland. Habilitationsschrift Mannheim 1978.
- NESSERLOADE, J., und BALTES, P.B.: Adolescent Personality Development and Historical Change: 1970-1972. Monographs of the Society for Research in Child Development, 39 (1974), No. 154.
- OESTERREICH, R., und VOLPERT, W.: Ein Plädoyer für die Untersuchung von Prozeßstrukturen bei der Forschung über "Sozialisation durch Arbeit". In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie (1983), 1, 59-71.
- OEVERMANN, U., u.a.: Beobachtungen zur Struktur der sozialisationstheoretischen Interaktion. In: AUWÄRTER, M., KIRSCH, E., und SCHRÖTER, M. (Hg.): Seminar: Kommunikation, Interaktion, Identität. Frankfurt 1976, 371-403.
- OEVERMANN, U., u.a.: Die Methodologie einer "objektiven Hermeneutik" und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In: SOEFFNER, H.G. (Hg.): Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften. Stuttgart 1978. S. 352-434.

OFFE, C.: Berufsbildungsreform. Eine Fallstudie über Reformpolitik. Frankfurt 1975.

OLWEUS, D.: Der 'moderne' Interaktionismus von Person und Situation und seine varianzanalytische Sackgasse. In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie, Band VIII (1976), 3, 171-185.

OSTERLOH, M.: Handlungsspielräume und Informationsverarbeitung. Bern 1983.

OVERTON, W.F., und REESE, H.W.: Models of Development: Methodological Implications. In: NESSELROADE, J.R., und REESE, H.W. (Hg.): Life-span Developmental Psychology: Methodological Issues. New York: Academic Press 1973. S. 65-86.

PÄTZOLD, G.: Auslese und Qualifikation. Institutionalisierte Berufsausbildung in westdeutschen Großbetrieben. Hannover 1977.

PETERSON, C.: The Sense of Control over One's Life: A Review of Recent Literature. (Paper Prepared for the Social Science Research Council's Meeting on "The Self and Personal Control over the Life-Span" October 1980, New York).

PIORE, M.J.: Notes for a Theory of Labor Market Stratification. Cambridge/Mass.: Massachusetts Institute of Technology 1972 (hektographiert).

POPITZ, H., u.a.: Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen 1957.

PREISER, S., u.a.: Sozialisationsbedingungen sozialen und politischen Handelns. Forschungsbericht. Institut für Pädagogische Psychologie. Frankfurt 1980 (hektographiert).

REESE, H.W., und OVERTON, W.F.: Models of Development and Theories of Development. In: GOULET, L.R., und BALTES, P.B. (Hg.): Life-span Developmental Psychology: Research and Theory. New York: Academic Press 1970. S. 115-145.

RIEGEL, K.F.: Toward a Dialectical Theory of Development. In: Human Development, 18 (1975 a), 1/2, 50-64.

RIEGEL, K.F.: From Traits and Equilibrium toward Developmental Dialectics. In: Nebraska Symposium on Motivation. Lincoln: University of Nebraska Press 1975 b, 349-407.

RIEGEL, K.F.: Psychology, Mon Amour. A Countertext. Boston: Houghton Mifflin 1978.

ROGERS, C.R.: The Nondirective Method as a Technique for Social Research. In: American Journal of Sociology, 50 (1945), 4, 279-283.

ROTTER, J.B.: Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. In: Psychological Monographs, 80 (1966), 1 (Whole No. 609).

SCHEELE, B., und GROEBEN, N.: Zur Rekonstruktion von subjektiven Theorien mittlerer Reichweite. Berichte aus dem psychologischen Institut der Universität Heidelberg, 18 (1979) (hektographiert).

SCHRODER, H.M., DRIVER, M., und STREUFERT, S.: Menschliche Informationsverarbeitung. Die Strukturen der Informationsverarbeitung bei Einzelpersonen und Gruppen in komplexen sozialen Situationen. Weinheim 1975.

SCHÜTZE, F.: Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien - dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen. Bielefeld: Soziologische Fakultät der Universität 1978².

SCHWÄBISCH, L., und SIEMS, M.: Anleitung zum sozialen Lernen für Paare, Gruppen und Erzieher. Kommunikations- und Verhaltenstraining. Reinbek bei Hamburg 1974.

Senat von Berlin (Hg.): Das Schuljahr 1975/76 in Zahlen. Allgemeinbildende Schulen in Berlin-West.

SIEGERT, M.: Konfliktarbeitungsstrategien siebenjähriger Kinder in interpersonalen Handlungssituationen. Berlin 1980 (hektographiert).

SPANG, W.: Zur Analyse von qualitativen Daten zum moralischen Bewußtsein. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1982 (hektographiert).

SPANG, W.: Auswertungsmanual für moralische Konfliktsituationen. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1973 (hektographiert).

Statistische Jahrbücher Berlin.

Statistische Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Ergebnisse der Industrieberichterstattung, 1980.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Bildung im Zahlen-
spiegel 1981.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie A: Bevölkerung und Kultur, Reihe 10: Bildungswesen, I. Allgemeinbildende Schulen, 1970, 1971, 1972.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie A: Bevölkerung und Kultur, Reihe 10: Bildungswesen, III. Schulen der allgemeinen und beruflichen Fortbildung, 1971, 1972.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 4: Produzierendes Gewerbe, Reihe 4.1.2: Betriebe, Beschäftigte und Umsatz im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe nach Beschäftigtengrößenklassen, 1980.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 1: Allgemeinbildendes Schulwesen, 1976, 1977, 1978, 1979, 1980.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 2: Berufliches Schulwesen, 1976, 1977, 1978, 1979, 1980.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 2.2: Schulen der beruflichen Fortbildung, 1973, 1974, 1975.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung, 1977, 1978, 1979, 1980.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen, 1975, 1976, 1977, 1978, 1979.

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hg.): Prüfungen an Hochschulen, WS 72/73 bis SS 1974 (Arbeitsunterlage).

Statistisches Landesamt Berlin: Statistische Berichte. Betriebe und Beschäftigte im produzierenden Gewerbe.

STEGMANN, H.: Inanspruchnahme und Einschätzung der Berufsberatung durch Schüler allgemeinbildender Schulen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 14 (1981), 3, 274-288.

Study of Occupations (Adult Version). Questionnaire. University of Chicago: National Opinion Research Center, 1975 (hektographiert).

TAUSCH, R., und TAUSCH, A.-M.: Gesprächs-Psychotherapie. Einfühlsame hilfreiche Gruppen- und Einzelgespräche in Psychotherapie und alltäglichem Leben. Göttingen 1979⁷.

TERHART, E.: Intuition - Interpretation - Argumentation. Zum Problem der Geltungsbegründung von Interpretationen. In: Zeitschrift für Pädagogik, 27 (1981), 5, 769-793.

THOMAE, H., und PETERMANN, F.: Biographische Methode und Einzelfallanalyse. In: BREDEKAMP, I., und FEGGER, H. (Hg.): Datenerhebung. Göttingen 1983. S. 362-393.

TREIBER, B., und GROEBEN, N.: Handlungsforschung und epistemologisches Subjektmodell. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 1 (1981), 117-138.

VOLPERT, W.: Handlungsstrukturanalyse als Beitrag zur Qualifikationsforschung. Köln 1974.

VOLPERT u.a.: Verfahren zur Ermittlung von Regulationsanforderungen in der Arbeitstätigkeit. VERA. Handbuch und Manual, Berlin: Technische Universität, Institut für Humanwissenschaft in Arbeit und Ausbildung o.J. (hektographiert).

WATZLAWICK, P., BEAVIN, J.H., und JACKSON, D.D.: Menschliche Kommunikation. Berlin: Huber 1969.

WEISS, F.: Technikerausbildung in Berlin. Statistische Daten und Analysen 1957-1966. Weinheim 1969.

WELLENDORF, F.: Über den Zusammenhang zwischen Familiendynamik und Entscheidung für ein Fernstudium - Interpretation eines Interviews. Werkstattbericht Fernuniversität Hagen 1978.

WILSON, T.P.: Theorien der Interaktion und Modelle soziologischer Erklärung. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit, 1. Reinbek 1973.

WINCH, R.F., und CAMPBELL, D.T.: Proof? No. Evidence? Yes. The Significance of Tests of Significance. In: The American Sociologists, 4 (1969), 2, 140-143.

WITZEL, A.: Das problemzentrierte Interview. Eine methodologisch-methodische Begründung eines qualitativen Erhebungs- und Auswertungsverfahrens der empirischen Sozialforschung. Dissertation. Bremen 1980.

WITZEL, A.: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt 1982.

Zentralvereinigung Berliner Arbeitgeberverbände (Hg.): Jahresberichte.

ZIMMERMANN, M., und LAUBER, B.: Forschungsseminararbeit im Rahmen des Projektes "Qualifizierung in der Arbeitstätigkeit" des Lehrstuhls für Arbeits- und Betriebspsychologie der ETH Zürich. Zürich 1981.

ZUMA-Arbeitsbericht: Integration von qualitativen und quantitativen Forschungsansätzen. Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen. Mannheim (Nr. 19) 1981.

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Veröffentlichungen (Stand August 1983)
Reihe: Materialien aus der Bildungsforschung

- 1 Christof Conrad
Schulsysteme im quantitativen Vergleich – Hamburg und Westberlin.
Statistische Indikatoren für Demokratisierung und Modernisierung im Schulwesen.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1972. DM 10,-

- 2 Christiane Bierbaum
Die schwedische Schuldemokratie.
Ein Modell für die Schulreform in der Bundesrepublik? Ein Bericht über Hintergründe,
Verlauf und Ergebnisse der Demokratisierung der Schule in Schweden.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
1975. DM 10,-

- 3 Frank Braun, Detlef Glowka, Klaus-Dieter Mende, Peter Müller, Helga Thomas,
Jürgen Zimmer
Schulreform und Gesellschaft.
Vergleichende Studie über die gesellschaftlichen Bedingungen von Schulreformen in
sieben europäischen Ländern. Teil I und Teil II.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1975.
(Dieser Band ist über den Klett-Verlag, Stuttgart, zu beziehen.)

- 4 Heinrich Meulemann
Wortbedeutungsverständnis und Wortbedeutungsexplikation.
Eine empirische Analyse zweier Aspekte des Sprachverhaltens und ihrer sozialen
Determinanten im Rahmen der Theorie der linguistischen Codes. Teil I und Teil II.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1976. DM 33,-

- 5 Helga Gripp
Zur Struktur ehelicher Interaktion.
Determinanten der Genese pathologischer Kommunikationsformen in der Ehe und
ihre Behandlung in der Therapie. Eine Fallanalyse.
Zweite Auflage.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1978. DM 22,-

- 6 Helmut Köhler
Daten zur Situation der Hauptschule in Berlin (West).
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1976. DM 6,-

- 7 Yvonne Schütze
Innerfamiliäre Kommunikation und kindliche Psyche.
Eine exemplarische Analyse der Kommunikations- und Rollenstruktur zweier
Familien.
Zweite, korrigierte Auflage.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1978. DM 27,-

- 8 Helmut Köhler
Quellen der Bildungsstatistik.
Eine kommentierte Zusammenstellung statistischer Veröffentlichungen.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. DM 8,-

- 9 Ulrich W. Bamberg
Leistungsbezogene Persönlichkeitsmerkmale gelernter Maschinenschlosser.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. DM 10,-

- 10 Peter Siewert und Helmut Köhler
Grundschulfinanzierung und Grundschulpolitik.
Aufgaben und Lastenverteilung im Primarbereich.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. DM 8,-

- 11 Barbara Hegelheimer
Berufsqualifikation und Berufschancen von Frauen in der Bundesrepublik
Deutschland.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. DM 14,-

- 12 Wolfgang Lempert
 Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit.
 Ein Bericht.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. DM 11,—
- 13 Helmut Köhler
 Der relative Schul- und Hochschulbesuch in der Bundesrepublik Deutschland
 1952 bis 1975.
 Ein Indikator für die Entwicklung des Bildungswesens.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1978. DM 10,—
- 14 Wolfgang Lempert, Ernst Hoff, Lothar Lappe
 Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit.
 Theoretische Vorstudien für eine empirische Untersuchung.
 Zweite Auflage.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980. DM 29,—
- 15 Marianne Müller-Brettel
 Die Diskussion der Arbeitslehre 1964–1979.
 Eine annotierte Bibliographie.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1979. DM 8,—
- 16 Klaus Stanjek
 Die Entwicklung des menschlichen Besitzverhaltens.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980. DM 13,—
- 17 Claudia von Grote
 Die Bedeutung der soziolinguistischen Kodes für die kommunikativen Fähigkeiten eines Sprechers.
 Eine empirische Analyse der objektiven Kommunikationseffizienz schichtenspezifischer Sprechweisen in variierenden situativen Kontexten.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980. DM 28,—
- 18 Ulf Homann
 Die Diskussion der Schulpflichtzeitverlängerung in der Bundesrepublik Deutschland 1949 bis 1979.
 Eine annotierte Bibliographie.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981. DM 10,—
- 19 Helmut Köhler, Luitgard Trommer
 Quellen der Bildungsstatistik auf Länder- und Gemeindeebene.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981. DM 12,—
- 20 Wilke Thomssen
 Verarbeitung von beruflichen und betrieblichen Erfahrungen.
 Gruppendiskussionen mit Befragten der Maschinenschlosserstudie über ausgewählte Ergebnisse dieser Studie.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981. DM 20,—
- 21 Karl Anders
 Von Worten zur Syntax:
 Spracherwerb im Dialog.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1982. DM 19,—
- 22 Siegfried Reuss
 Die Verwirklichung der Vernunft.
 Hegels emanzipatorisch-affirmative Bildungstheorie.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1982. DM 52,—
- 23 Jürgen Peter Hess
 Empirische Sozialforschung und automatisierte Datenverarbeitung.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1982. DM 17,—
- 24 Ernst Hoff, Lothar Lappe, Wolfgang Lempert
 Methoden zur Untersuchung der Sozialisation junger Facharbeiter.
 Teil I und Teil II.
 Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1983. DM 48,—