

Beispiel: Die berufliche Weiterbildung der Arbeiter

Bildung „on the job“

Je geringer der Bildungsabschluss ist, umso seltener ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung: Diese Feststellung ist nicht neu und sie scheint nicht an einen bestimmten nationalen oder rechtlichen Rahmen gebunden zu sein. Wir finden dieses Phänomen in unterschiedlicher Ausprägung überall in Europa. Wie kann man sich die schwache Teilnahme der geringer Qualifizierten erklären?

Eine in der Schweiz durchgeführte qualitative Studie (Marti, 2003) mit über 60 qualifizierten Arbeiterinnen und Arbeitern aus den Berufsgruppen Koch und Urmacher erlaubt es, einige Erklärungsansätze aufzuzeigen.*

Die Kultur des Berufs

Das Konzept des Berufs ist ein wichtiges Element zum Verständnis der Bildungspraxis. Die an der Untersuchung beteiligten Personen binden sich selbst sehr nahe an den Begriff des Berufs im handwerklichen Sinn. In der Beschreibung ihrer Tätigkeit unterstreichen sie die Wichtigkeit der sinnlichen Wahrnehmung sowohl bezüglich des direkten Umgangs mit Gegenständen und Materialien als auch hinsichtlich der emotionalen Bindung an ihre Tätigkeit. Ebenso ist den Arbeitern die Beherrschung eines möglichst vollständigen und komplexen „Gewusst-wie“ wichtig, ganz im Sinne einer handwerklichen Tradition.

In diesem Kontext erwirbt man seine Qualifikation zunächst durch eine Ausbildung mit anschließender Prüfung zu Beginn des beruflichen Werdeganges. Aber die dort erworbenen Kenntnisse reichen nicht aus, um den Anforderungen für die Ausübung des Berufes gerecht zu werden. „Arbeit steht stark in Beziehung zur Profession oder zu klassischen Handwerksberufen, da auch das zur Beherrschung der Arbeitsabläufe notwendige Wissen und Können über einen langen Zeitraum erworben und erweitert werden muss“ (Naville, 1961). Eine lange Praxis ist notwendig um sich die Regeln der Kunst anzueignen.

Zentral sind also die langfristigen Konzepte der Lehre und Ausbildung, welche allerdings, im Gegensatz zur klassischen beruflichen Weiterbildung, direkt

an die Erfahrungen in der Praxis gebunden sind. Die professionelle Identität entsteht langfristig durch die konstante Auseinandersetzung mit konkreten Situationen, welche durch normierte Produktionsabläufe und fortlaufende Veränderungen geprägt werden.

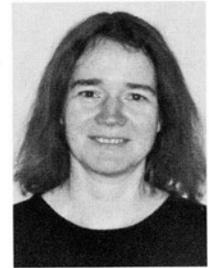
Dementsprechend gestaltet sich die Weiterbildung vor allem als Bildung „on the job“, von welcher man quer durch die Interviews alle Komponenten wiederfindet:

- Mobilität (Wechsel des Arbeitsplatzes oder der Anstellung) als bevorzugtes Mittel, um seine Kenntnisse im Beruf zu erweitern.
- Die Rolle des Chefs, erster Verantwortlicher der Vermittlung des professionellen Wissens.
- Die Kollegen, mit denen man die Aus- und Weiterbildung bestreitet und die einem helfen, wenn es ein Problem gibt.
- Das „Sich-zurecht-Finden“, das „Versuchen“, das „Herantasten“: „Man tappt viel im Dunkeln (...) das letzte Mal hab ich es so gemacht, ich habe mich geärgert, also vielleicht wenn man es anders macht, könnte ich Zeit gewinnen.“

Expertengemeinschaft wird betont

Die Weiterbildung überschreitet dabei den Rahmen des Unternehmens oder des eigenen Arbeitsplatzes. Die Suche nach Neuerungen, die Beobachtung und das Ausprobieren, geschehen außerhalb der Arbeitszeit. Hier sollte man die Bedeutung der Expertengemeinschaft betonen, welche den Austausch sowie die kollektive Entwicklung von Kompetenzen ermöglicht.

Ein weiterer und der am meisten verbreitete Typ der autodidaktisch gestalteten Weiterbildung besteht darin, sich eine Dokumentation zu erstellen, sich eine



Autorin |
Dr. Laurence Marti,
Soziologin, Direktorin des
unabhängigen Forschungs-
büros Laurence Marti,
Sozialforschung, Aubonne,
Schweiz.

lmrs@bluewin.ch

eigene Bibliothek anzulegen, Kataloge und Verzeichnisse zu sichten, das Internet oder bestimmte TV-Sendungen zu nutzen, um bestimmte Themen zu vertiefen, sich auf dem Laufenden zu halten, neue Trends zu erfahren. Sehr wenige Personen besuchen speziell für ihre Tätigkeit konzipierte Kurse, Informationstage oder Ausbildungen außerhalb des Unternehmens.

Die Nichtteilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen entspricht jedoch nicht einer generellen Ablehnung der Weiterbildung als solcher, sondern resultiert vielmehr aus einer differenzierten Vorstellung von Bildung, in welcher die Beherrschung des Berufs stark verbunden ist mit der täglichen Arbeit.

Diese Konzeption ist Teil einer Kultur und einer beruflichen Identität, welche stark im handwerklichen Erbe verankert ist. Eine Weiterbildung in Angriff zu nehmen bedeutet auch immer die Regeln zu übertreten, welche die eigene professionelle Identität definieren, und den eigenen Status innerhalb der Profession zu hinterfragen. Die Wirkung „Weiterbildung“ (Sainsaulieu 1977), mögliche Quelle der Erschütterung von Machtverhältnissen, ist allzeit gegenwärtig.

Geringe Akzeptanz der Arbeitgeber

Diese ersten Beobachtungen bedeuten nicht, dass es keinen Bedarf für oder keine Nachfrage nach Weiterbildung gäbe. Zum Zeitpunkt der Untersuchung interessierten sich die beteiligten Personen vor allem für Weiterbildung im Informatikbereich und in Fremdsprachen, auch wenn sie hierfür keinen unmittelbaren Bedarf an ihrem Arbeitsplatz hatten. Die Akzeptanz der Arbeitgeber bezüglich des von ihnen geschilderten Weiterbildungsinteresses

war sehr gering, vor allem da der unmittelbare Nutzen nicht erkennbar war. Diese Ablehnung wurde in keinsten Art und Weise verstanden: „Wenn man nach Weiterbildung fragt wird das abgelehnt unter dem Vorwand, dass wir an der Werkbank arbeiten, ich finde das lächerlich, ... An dem Tag wo eine englische Besuchergruppe in die Fabrik kommt und keiner kann ein Wort reden und sagen um was es geht, dann schaut man blöd aus der Wäsche.“ Noch viel mehr wird Weiterbildung gesehen als eine Langzeitgarantie zur Erhaltung des Arbeitsplatzes, ja sogar als ein Schutz

vor sozialer Ausgrenzung. In diesem Falle tritt das Interesse an einer langfristig wirksamen Weiterbildung in Widerspruch zur Nutzenorientierung des Unternehmens, was zum Aufgeben der Weiterbildungsmaßnahmen oder zur Verlagerung in die Freizeit beitragen kann.

Dieses Vorgehen verwischt die Grenzen zwischen Weiterbildung und beruflicher Weiterbildung. So ist es nicht selten, dass Anstrengungen hinsichtlich Weiterbildung unternommen werden, die nicht nur unmittelbar berufliche Gründe haben. Arbeiter- und Unternehmerlogik decken sich hier also nicht. Dieser Umstand führt zurück zur Debatte um die Ziele von Fort- und Weiterbildung, welche die Fragen der Arbeiterbildung schon seit ihren Anfängen belebt.

Zahlreiche Hindernisse

Der Zugang zu Fort- und Weiterbildung ist für Arbeiter ein Weg mit vielen Hindernissen, sei es in finanzieller, organisatorischer oder pädagogischer Hinsicht.

So sind zum Beispiel die Kosten weiterhin ein wichtiger Punkt. Die finanzielle Unterstützung der Weiterbildungsinteressierten durch die Unternehmen in der Schweiz ist weder verpflichtend noch systematisch organisiert und so können die entstehenden Kosten für eine Maßnahme erheblich, ja sogar unbezahlbar für das Budget einer Arbeiterin oder eines Arbeiters werden.

Auch können die Struktur der Weiterbildung und die damit zusammenhängenden pädagogischen und didaktischen Entscheidungen Hindernisse bilden. Der Übergang von der „Praxis“ in die „Theorie“ macht Angst. Weiterbildung wird oft als eine „Rückkehr in die Schule“ wahrgenommen. Bei einer Gruppe, die mit Schule nicht notwendigerweise positive Erfahrungen gemacht hat, kann der Gedanke an eine Rückkehr in eine „Klasse“ eine sehr abschreckende Wirkung haben. Dies ist umso mehr der Fall, wenn die Ausbildung mit einer Prüfung abschließt, was die negativen Erinnerungen und Ängste (vor Prüfungen) noch verstärken dürfte. Abgesehen davon wird oft die Unvereinbarkeit zwischen dem, was in der Praxis und dem, was in der Schule gelernt wird, erwähnt.

Im Gegensatz hierzu muss man den Erfolg neuarbeiter und bereits in der Praxis etablierter Weiterbildungsverfahren hervorheben, wie zum Beispiel das Lernen zu zweit oder in Gruppen. Die betroffenen Personen sahen in diesen Alternativen viele Möglichkei-

ten, ihre eigene Beschäftigung mit der Praxis zu vertiefen und sie zögerten auch nicht, dies außerhalb ihrer Arbeitszeit fortzusetzen, womit diese Methode auf eine breite Akzeptanz gestoßen ist.

Schließlich sollte man sich noch dem Zeitproblem, dem Problem der Ortsbindung von Weiterbildung und der hohen Arbeits- und somit Lernbelastung widmen, welche die Organisation des Familienlebens erschweren. Um sich eine Teilnahme an einer Weiterbildung zu ermöglichen, musste beispielsweise diese Arbeiterin ihren Arbeitsumfang und ihr Gehalt einschränken: „Es war zu viel. Zwischen den Kursen zweimal pro Woche, einer Vollzeitstelle und einem Haus, mit Kindern, ich habe mir gesagt wenn ich es schaffen will, muss ich eine Lösung finden.“

Unterstützung von außen ist notwendig

Man wird sich schnell klar darüber, dass der Entscheid für eine Weiterbildungsmaßnahme nicht nur die eigene Person, sondern die ganze Familie betrifft. Deren Unterstützung ist ein zentraler Punkt, soll Weiterbildung erfolgreich sein.

In diesem Zusammenhang tritt die unterschiedliche Situation für Männer und Frauen besonders stark zutage. Verheiratete Männer oder Familienväter profitieren oft von der Unterstützung ihrer Partnerin, die sie ermutigt, auf ihr eigenes Fortkommen verzichtet, das Familienleben umorganisiert und eine schwierige finanzielle Situation akzeptiert und gestaltet. Dies stellt für den Mann eine konkrete Hilfe dar, ohne die er sich die Weiterbildung weder in finanzieller noch in organisatorischer Hinsicht leisten könnte.

Bei Frauen mit kleinen Kindern stellt sich die Situation anders dar. Sie wissen, dass ohne die Unterstützung ihres Mannes oder Freundes im Haushalt eine Weiterbildung einfach nicht vorstellbar ist, spätestens dann nicht, wenn die Arbeitslast konkret wird. Nur durch die Diskussion mit dem Partner und die Aushandlung einer Umverteilung der Aufgaben innerhalb des Paares können sie eine Lösung erreichen. Diese Schwierigkeiten bremsen sehr stark den

Zugang für Frauen in Weiterbildungsmaßnahmen. Alles in allem behält die Tatsache der nicht existenten Chancengleichheit (vgl. Dubar 1977) ihre Gültigkeit im untersuchten Bereich.

Die beobachtbare geringe Beteiligung an beruflicher Bildung bei Arbeitern reflektiert nicht ein systematisches Desinteresse dafür. Man muss sie in Verbindung setzen mit einer speziellen Identität und professionellen Kultur der Welt der Arbeit. Mit ihrer Fokussierung auf die Praxis sowie der direkten Auseinandersetzung mit Materialien und Gegenständen unterstreichen diese die Wichtigkeit des „Training on the job“ und der Autodidaktik und verlagern damit das schulische und theoretische Wissen in den Hintergrund.

Indem sie der Weiterbildung diesen informellen Charakter verleihen, entwerfen die Arbeiter einen Typ von Bildung, der sich sowohl von dem der Statistiker als auch von dem der Unternehmen unterscheidet. Eine Veränderung in den statistischen Definitionen könnte ausreichen, um diesen Weiterbildungstypus sichtbar zu machen. So führt z.B. eine französische Studie (Céreq 2000) neben den üblichen Formen (wie Kurse, Seminare) den Begriff der „Weiterbildung in Arbeitssituationen“ ein und berücksichtigt dadurch alle Bildungsmaßnahme, welche direkt am Arbeitsplatz durchgeführt und durch einen Tutoren geleitet wurden.

Dennoch ist die Nicht-Teilnahme nicht nur eine Frage der Definition oder der Kultur. Viele Umstände haben zur Folge, dass sich Bildung für Arbeiter immer noch als sehr unangepasst, ja sogar unerreichbar erweist. Diese Hindernisse können zu einer sehr direkten Form des Ausschlusses führen. ■

*Diese Untersuchung wurde im Rahmen des nationalen Programms Nummer 43 „Bildung und Beschäftigung“ des Nationalen schweizerischen Forschungsfonds durchgeführt. Eine Zusammenfassung kann auf www.nfp43.unibe.ch herunter geladen werden.

Die Beherrschung des handwerklichen Berufs ist stark verbunden mit der täglichen Arbeit.

- Literatur |
 Céreq 2000: Enquête Formation continue 2000. Céreq, Marseille 2000.
 Dubar, Cl.: Formation continue et différenciation sociale. In: Revue française de sociologie, Bd. XVIII 4, S. 543-575
 Marti, L.: Formation professionnelle continue et égalité entre hommes et femmes dans l'emploi. PNR 43 „Formation emploi“, Aubonne 2003
 Naville, P.: L'emploi, le métier, la profession. In: Friedman, N. (dir): Traité de sociologie du travail. Paris 1961, S. 234
 Sainsaulieu, R.: L'effet de formation sur l'entreprise. In: Esprit, no spécial, 1977, S. 407-428