

**Jürgen Kädtler, Bénédicte Zimmermann (EHESS)**

**Arbeiter:innenaufstieg durch berufliche Weiter-  
bildung in Deutschland und Frankreich**

**Handlungsfähigkeit und „gesellschaftlicher Effekt“**

**SOFI Working Paper  
2023-30**

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V.  
an der Georg-August-Universität

## **Zitationshinweis**

**Jürgen Kädtler, Bénédicte Zimmermann (EHESS)**

**Arbeiter:innenaufstieg durch berufliche Weiterbildung in Deutschland und  
Frankreich**

**Handlungsfähigkeit und „gesellschaftlicher Effekt“**

**SOFI Working Paper 2023-30**

**Göttingen: SOFI**

© Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e. V.  
an der Georg-August-Universität

ISSN 1864-6999

## Zusammenfassung

Gegenstand des Beitrags ist soziale Teilhabe im Sinne individueller Handlungsfähigkeit mit Blick auf Berufsverläufe und berufliche Aufstiegsperspektiven qualifizierter Industriearbeiter:innen in Deutschland und Frankreich. Das dabei zugrunde gelegte Konzept von Handlungsfähigkeit beruht auf einer soziologischen Ausarbeitung des auf Martha Nussbaum und Amartya Sen zurückgehenden Capability-Ansatzes. Zugleich werden die in den 1970er Jahren etablierte These von der Bestimmtheit beruflicher Entwicklungen in beiden Ländern durch kontrastierende gesellschaftliche Effekte sowie die neuere einer zunehmenden Hybridisierung einer zeitgemäßen Überprüfung unterzogen. Der Beitrag stützt sich auf vier qualitative Fallstudien miteinander vergleichbarer deutscher und französischer Betriebe in zwei multinationalen Unternehmen der Chemie- und der metallverarbeitenden Industrie. Gleichgerichtete Tendenzen lassen sich in beiden Ländern beobachten im Sinne zunehmender Bedeutung formeller Bildungs-, Ausbildungs- und Fortbildungsabschlüsse, sowie individueller Verantwortung für Aufstiegsfortbildung. Diese Tendenzen wirken aber unter den Bedingungen situativer Gelegenheitsstrukturen und institutioneller Rahmungen, die sich pfadabhängig entwickeln, und die teilweise sogar in einer Akzentuierung der überkommenen gesellschaftlichen Effekte resultieren. Deren Wirksamkeit im Einzelfall variiert allerdings erheblich nach betrieblichen Konstellationen. Für eine allgemeine Erweiterung der Handlungsfähigkeit von Industriearbeiter:innen in Bezug auf berufliche Weiterentwicklung spricht bis auf Weiteres in beiden Ländern wenig. Im Hinblick auf Aufstiegsfortbildung bleibt es in beiden Ländern de facto bei der Abhängigkeit von privaten Ressourcen im deutschen, von betrieblichen Entscheidungen im französischen Fall.

Schlüsselwörter:

Berufliche Entwicklung, Fortbildung, gesellschaftlicher Effekt, Handlungsfähigkeit, Produktionsarbeiter:innen, Unternehmen

## Abstract

This article focuses on social participation in the sense of individual capabilities with regard to continuing vocational training and career evolution of qualified industrial workers in Germany and France. Based on four qualitative case studies of comparable German and French plants from two multinational companies in the chemical and metal processing industries, the article also revisits – and by and large confirms – the thesis of the “societal effect”, launched in the late 1970s. In neither country does our inquiry suggest a significant increase in the capability of skilled industrial workers to engage into career development-oriented training. Individuals can do a great deal for their own professional development by acquiring education and training qualifications. This goes along with a shrinking, even elimination in the German case, of traditional development opportunities without certificates. In both countries, the opportunities to acquire the needed qualifications are not materially supported in such a way that individuals would be effectively enabled to take advantage of them. Their possibility to train in view of a career development remains de facto dependent on their private resources in the German case, and on company decisions in the French one.

Keywords:

capabilities, societal effect, professional development, continuing education, production workers.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Arbeiteraufstieg durch Weiterbildung im deutsch-französischen Vergleich: Theoretische und methodologische Grundlagen</b>	<b>7</b>
2.1	Lebenslange Weiterbildung und der Ansatz der Handlungsfähigkeit	7
2.2	Methodologische Hinweise	8
<b>3</b>	<b>Betriebszugang: Erstausbildung versus Anlernung</b>	<b>10</b>
3.1	Oilgum: Die späte Durchsetzung des gesellschaftlichen Effekts	11
3.2	Flybest: Die Angleichung beruflicher Rekrutierungswege	13
<b>4</b>	<b>Weiterbildung und Arbeiteraufstieg: Unterschiedliche Muster der Verantwortlichkeit</b>	<b>14</b>
4.1	Kontrastierende institutionelle Rahmenbedingungen	15
4.2	Oilgum: Externalisierte Aufstiegsfortbildung in Deutschland, Setzen auf betriebliche Gelegenheiten in Frankreich	17
4.3	Flybest: Arbeiter:innenaufstieg als betriebliches Projekt in Frankreich, als individuelles in Deutschland	19
4.3.1	Interne Beförderungen und Möglichkeiten beruflicher Entwicklung: der Vorrang organisationaler Ressourcen bei Flybest FR	19
4.3.2	Der Vorrang persönlicher und familialer Ressourcen bei Flybest DE	21
<b>5</b>	<b>Fazit: Arbeiteraufstieg im deutsch-französischen Vergleich – Handlungsfähigkeit und gesellschaftlicher Effekt</b>	<b>23</b>
<b>6</b>	<b>Literatur</b>	<b>26</b>
	<b>SOFI Working Papers</b>	<b>29</b>

# 1 Einleitung

Unter dem Druck der Digitalisierung und des Klimawandels ist heute lebenslanges (Weiter)Lernen mehr als je zuvor zu einer gesellschaftlichen Herausforderung geworden. Die Kehrseite der Anforderung an Arbeitnehmer:innen, sich durch Weiterbildung an Erfordernisse des gesellschaftlichen Wandels von Arbeit und Unternehmen anzupassen, bilden freilich die Möglichkeiten, Zugang zu Wissen zu erlangen und sich dadurch persönlich und beruflich (weiter) zu entwickeln. Das wirft Fragen nach Handlungsspielraum und Handlungsfähigkeit der Einzelnen auf, ihren beruflichen Werdegang durch Aus- und Weiterbildung effektiv selbst zu gestalten.

Unter Handlungsfähigkeit verstehen wir im Anschluss an John Dewey (1969 [1891]) und später Martha Nussbaum und Amartya Sen (1993) die Freiheit von Individuen, selbständig zwischen unterschiedlichen Lebensweisen wählen und im Sinne der getroffenen Wahl tatsächlich handeln zu können. So definiert, setzt Handlungsfähigkeit (*capability*<sup>1</sup>) den Zugang zu Ressourcen voraus, die es ermöglichen, persönliche Bestrebungen wirksam zu verfolgen. Was als Ressource für eine mehr oder weniger selbstbestimmte berufliche Entwicklung zählt, wie solche Ressourcen erlangt und dann effektiv ins Spiel gebracht werden können, wer – Gesellschaft, Unternehmen oder Arbeitnehmer:innen – für den Zugang zu diesen Ressourcen und ihre Umwandlung in positive Ergebnisse Verantwortung trägt, bildet den Kern unserer Fragestellung.

Dabei liegt der Fokus auf beruflicher Aus- und vor allem Aufstiegsfortbildung anhand von Daten aus einer qualitativen deutsch-französischen Vergleichsstudie, die die Bedingungen der Handlungsfähigkeit von Facharbeiter:innen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag untersucht, sich beruflich weiter zu entwickeln. Wir konzentrieren uns damit auf eine Kategorie von Beschäftigten, die im System kapitalistischer Industrieproduktion zwar eine zentrale Position einnehmen, die aber mangels beliebig einsetzbarer individueller Ressourcen auf institutionelle und organisatorische angewiesen sind, um sich berufliche Aufstiegsmöglichkeiten zu erschließen. Dieser Fokus mag angesichts aktueller Umbrüche der Arbeitswelt und der Erfahrung zunehmender Prekarität von Arbeiter:innen obsolet erscheinen. Abgesehen vom weiterhin erheblichen Gewicht dieser Beschäftigtenkategorie würde aber übersehen, dass deren Arbeitsverhältnisse und Entwicklungsmöglichkeiten verbreitet den normativen wie praktisch verfolgten Bezugspunkt auch derjenigen bilden, die davon ausgeschlossen sind bzw. werden. Im Zeichen einer Gesellschaft der Singularitäten (Reckwitz 2017), die den Einzelnen die Verantwortung für ihre eigene Entwicklung zumutet, wirkt die empirische Analyse der tatsächlichen Fähigkeit der Angehörigen gerade dieser Arbeiter:innenkategorie, jene Zumutung bewältigen zu können, als eine Art Brennglas auf Widersprüche und Spannungen in kapitalistischen Gegenwartsgesellschaften und auf deren Wirkungen im Hinblick auf Inklusion, Exklusion und soziale Mobilität.

Die Ergebnisse zeigen, dass in Deutschland die Verantwortung für die Aufstiegsfortbildung stärker als in Frankreich bei den einzelnen Arbeiter:innen liegt, obwohl die Institutionen der Mitbestimmung kollektiv sehr viel wirksamere Machtpositionen eröffnen. Vor diesem Hintergrund stellen wir die These des

---

<sup>1</sup> Der Begriff der Handlungsfähigkeit ähnelt im deutschen Sprachraum dem der Teilhabe oder der Verwirklichungschancen, um die Freiheit von Individuen, sich zwischen unterschiedlichen Lebensweisen entscheiden zu können, zu bezeichnen. Aufgrund unseres soziologischen Zugriffs über den Capability Ansatz, wir ziehen ihn jedoch vor (Zimmermann 2006, 2020).

"gesellschaftlichen Effekts" von Maurice, Sellier und Silvestre (1979, 1986), erneut auf den empirischen Prüfstand.

Diese besagt, dass das Arbeitsverhältnis in Deutschland und Frankreich durch das Zusammenspiel jeweils spezifischer Strukturen der Qualifizierung, der Betriebs- und Unternehmensorganisation und der industriellen Beziehungen charakterisiert ist. Für berufliche Entwicklung und beruflichen Aufstieg von Arbeitern erweist sich dabei die Verknüpfung von (Aus-)Bildungs- und Weiterbildungssystemen mit dem gesamten Erwerbssystem als besonders prägend. Mit einer erfolgreich abgeschlossenen beruflichen Erstausbildung – so der Kern der These – verfügten Beschäftigte in Deutschland über eine Qualifikation, die auf berufsfachlich strukturierten Arbeitsmärkten übertragbar ist und zugleich den Zugang zu beruflicher Aufstiegsfortbildung mit Abschlüssen als Meister, Techniker oder graduerter Ingenieur eröffnete. Die betreffenden Zertifikate bildeten demnach die Grundlage für vertikale und horizontale berufliche Entwicklung unabhängig vom einzelnen Betrieb. Demgegenüber stellte sich berufliche Entwicklung in französischen Betrieben als Anlernkarriere und als Ergebnis betrieblicher Auswahl- und Beförderungsentscheidungen dar, und damit in hohem Maße als betriebsgebunden.

So gewichtig die Ergebnisse dieser Studie als Grundlage für den deutsch-französischen Vergleich sind, blenden sie mit ihrem Fokus auf betriebsübergreifende Rahmenbedingungen die unmittelbaren Praktiken und damit relevante Züge der jeweiligen Bildungs- und Arbeitswelten sowie die Heterogenität betrieblicher Realitäten weitgehend aus (Lutz 1976; Drexel 1994; Drexel und Méhaut 1989; Drexel 1991, 1993; DiPrete et al. 2017).

Ziel unseres Beitrages ist es daher nicht nur, die Aktualität dieser These zu prüfen, sondern über den Ansatz der Handlungsfähigkeit im oben definierten Sinne die empirische Realität darunter liegender Unternehmenspraktiken und individueller Werdegänge sichtbar zu machen. Methodologisch stützen wir uns dabei auf Fallstudien zur beruflichen Entwicklung von Beschäftigten in einzelnen Unternehmen, um von diesem Ausgangspunkt aus Wirksamkeit und Wirksamkeitsbedingungen des gesellschaftlichen Effekts auf der Mikroebene zu analysieren (Lambert et al. 2012).

Im folgenden Abschnitt präsentieren wir zunächst die theoretischen und methodologischen Grundlagen unserer Studie. In Abschnitt 3 beschreiben wir die aktuellen nationalen institutionellen Bedingungen der Berufsausbildung und des Berufseintrittes, und demonstrieren anhand empirischer Erhebungen in jeweils einem deutschen und einem französischen Standort zweier multinationaler Unternehmen in der Chemie- und Metallindustrie die heterogenen Bedingungen des Berufseintritts auch innerhalb der Länder. In einem vierten Abschnitt vergleichen wir Bedingungen der Aufstiegsweiterbildung und mögliche berufliche Entwicklungen die sich daraus ergeben, mit Hinblick auf institutionelle Rahmenbedingungen, betriebliche Politik, individuelle Werdegänge und Verantwortungsverteilung. Abschnitt 5 bietet ein Fazit der Ergebnisse mit Blick auf die Aktualität des gesellschaftlichen Effekts unter der Perspektive der Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen sowie auf die Frage, in wieweit punktuell gemeinsame Tendenzen, wenn nicht als Angleichung, so zumindest als Hybridisierung begriffen werden können.

## 2 Arbeiteraufstieg durch Weiterbildung im deutsch-französi- schen Vergleich: Theoretische und methodologische Grundlagen

Wir führen hier zunächst zentrale Elemente des Konzepts der Handlungsfähigkeit (*Capability*) ein, die wir für die empirische Analyse nutzen und präsentieren dann die methodologische und empirische Anlage der DEVENT-Studie.

### 2.1 Lebenslange Weiterbildung und der Ansatz der Handlungsfähigkeit

Mit dem Fokus auf Handlungsfähigkeit im Sinne von *capabilities*, d. h. der Freiheit von Individuen, sich zwischen unterschiedlichen Lebensweisen entscheiden zu können (Dewey, 1969 [1891]; Sen, 1999), verbinden sich zwei wichtige Konsequenzen für die Analyse der beruflichen Entwicklung von Arbeiter:innen. Zum einen ist Handlungsfähigkeit nicht nur als Mittel, sondern zugleich als eigenständiges Ziel im Blick. Weiterbildung besteht nach diesem Verständnis nicht nur in der Erweiterung instrumenteller Kompetenzen zur Steigerung individueller und betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit, sondern in der Erweiterung substantieller Freiheiten von Individuen, im Lichte dessen, was für sie persönlich jeweils von Wert ist (Sen, 1999). Zum andern geht die Handlungsfähigkeit von Einzelnen nicht in individuellen Fähigkeiten auf. Sie hängt von Ressourcen und Gelegenheiten ab und resultiert damit aus einer sozial strukturierten Koproduktion der Person und ihres – familiären, betrieblichen, institutionellen usw. – Umfelds (Zimmermann 2006, 2011; Bryson 2010; Hobson 2018; Hvinden und Halvorsen 2018).

Der spezifische Anspruch des Ansatzes der Handlungsfähigkeit besteht darin, über die Frage nach verfügbaren Ressourcen hinaus ihre Umwandlung in wertvolle Ergebnisse für die Betroffenen ins Zentrum der Forschung zu stellen. Dementsprechend verstehen wir die Handlungsfähigkeit im Hinblick auf berufliche Entwicklung durch Weiterbildung als Ergebnis eines Umwandlungsprozesses, der durch das Zusammenspiel von unterschiedlichen Ressourcen und Einschränkungen bedingt ist. Wertvolle Ergebnisse ergeben sich dann aus der individuellen Auswahl, die eine Person im Raum der Möglichkeiten trifft, die sich ihr aufgrund ihrer Handlungsfähigkeit bieten; eine Handlungsfähigkeit, die nicht ein für alle Mal, sondern als andauernder, interaktiver Prozess zwischen der Person und ihrem Umfeld realisiert wird.

Somit reicht die formale Freiheit, sich weiterzubilden, wie sie beispielsweise in Frankreich durch ein persönliches Recht auf Weiterbildung garantiert wird<sup>2</sup>, nicht aus, um Handlungsfähigkeit zu generieren. Vielmehr muss dieses Recht in der Realität in eine effektive Weiterbildung überführt werden können. Dies setzt den Zugang zu zusätzlichen Ressourcen voraus, die Sen als Umwandlungsfaktoren bezeichnet (Sen, 1992; Robeyns, 2017). Je nach Situation können bestimmte Ressourcen zu Umwandlungsfaktoren für andere Ressourcen werden. Was als Umwandlungsfaktor in Betracht kommt, steht deshalb nicht ein für allemal fest, sondern hängt von den konkreten Einzelfällen ab. So kann die Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten eine Ressource sein im Sinne eines Umwandlungsfaktors, die es einer Person

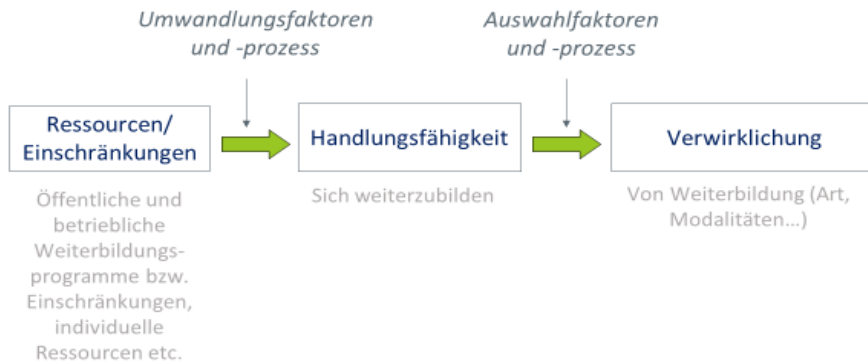
<sup>2</sup> LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000028683576>, aufgerufen am 20.10.2014.

ermöglicht, die Ressource „Weiterbildungsangebot des Unternehmens“ in eine wertvolle Weiterbildung zu verwirklichen.

In einer Vorgängerstudie konnten wir fünf allgemeine Kategorien von Umwandlungsfaktoren herausarbeiten, die für Weiterbildung und berufliche Entwicklung wichtig sind. Diese können *persönlicher* Natur sein, wie etwa Geschlecht, individuelle Lernfähigkeit oder Familienkontext; *institutioneller* Natur, wie gesetzliche oder tarifliche Regelungen; *ökonomischer* Natur, wie die Produktionswelt, in der das Unternehmen positioniert ist, seine Marktposition und wirtschaftliche Situation; *organisatorischer* Natur, wie Arbeitsorganisation, Management und HR-Politik ; schließlich *sozialer* Natur, wie sozialer Rückhalt oder die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Gruppen und Netzwerken (Zimmermann 2011, S. 195-196). Im Rahmen des Projekts DEVENT haben wir uns insbesondere auf persönliche, institutionelle und organisationale Faktoren, und darüber hinaus auf die durch ihre Wechselwirkungen geprägten Umwandlungsprozesse konzentriert.

Das folgende Schaubild synthetisiert die Kernbegriffe, die wir in unserer empirischen Untersuchung umgesetzt haben.

**Abbildung 1 Lebenslange Weiterbildung und Handlungsfähigkeit**



Quelle: Eigene Darstellung

## 2.2 Methodologische Hinweise

Der Beitrag stützt sich auf Fallstudien aus dem Projekt DEVENT (Berufliche Entwicklung und Verwirklichungschancen für Arbeitnehmer in Frankreich und Deutschland), das von 2014 bis 2018 am Centre Georg Simmel an der EHESS und am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) durchgeführt wurde<sup>3</sup>. Das Forscherteam bildeten die Autor:innen Axel Pohn-Weidinger und Marliese Weißmann.

<sup>3</sup> Gefördert von der Agence Nationale de la Recherche (ANR) und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) unter dem Titel KA 2738/2-1. Hinzu kam ein Beitrag des Trust Management Institutes.



Das Forschungsdesign entspricht dem qualitativer industriesoziologischer Fallstudien (Pongratz und Trinczek 2010; Menz und Nies 2018). Es war als Mehrebenenanalyse angelegt, um institutionelle Regulierung und Normierung, betriebliche Praxis und individuelle Werdegänge in ihrer Relevanz für die berufliche Entwicklung von Beschäftigten zu erfassen. Die Auswahl der Fälle entsprach einem most-similar-Design in der Form von Paarvergleichen einander entsprechender deutscher und französischer Betriebe in sechs multinationalen Unternehmen der Chemie-, der pharmazeutischen und der metallverarbeitenden Industrie.

Durchgeführt wurden Dokumentenanalysen (von Gesetzestexten über Branchen- und Betriebsvereinbarungen bis hin zu internen HR-Dokumenten, die vom Unternehmen zugänglich gemacht wurden) sowie berufsbiografische Interviews mit verschiedenen Kategorien von Mitarbeiter:innen in den einzelnen Standorten und Experteninterviews mit Arbeitnehmervertreter:innen und Mitarbeiter:innen der Personalabteilungen (HR). Alle Interviews wurden transkribiert und mit Hilfe der Software NVivo analysiert.

Im vorliegenden Artikel konzentrieren wir uns mit Oilgum und Flybest auf zwei Unternehmen, die uns für die Darstellung sowohl branchen- wie länderbezogene Kontrastierungen besonders geeignet erscheinen.

### **Einschub 1: Zur empirischen Grundlage**

#### **Oilgum**

Oilgum gehört zu einem Industriechemieunternehmen, das aus einem deutschen Traditionskonzern hervorgegangen ist. Der untersuchte deutsche Betrieb zählt rund 500 Beschäftigte und ist Teil eines Chemieparks mit einer größeren Anzahl einschlägiger Unternehmen; der französische mit rund 300 Beschäftigten ist ein Einzelunternehmensstandort in semi-urbaner Randlage einer großen Dienstleistungsmetropole mit eher ländlichem Umland. Hergestellt wird in beiden Betrieben dieselbe Art industrieller Massengüter für ein breites Spektrum industrieller Weiterverarbeiter. Den Kern der Produktion bildet hier wie dort die Abfolge von Synthese-, Polymerisations- und Abpackprozessen im großbetrieblichen Maßstab. Produktionsarbeit erfolgt vollkontinuierlich im Schichtbetrieb und beinhaltet neben Kontroll- und Steuerungsaufgaben in der Leitwarte in erheblichem Umfang körperliche Arbeiten wie manuelle Störungsbeseitigung oder Abpackvorgänge in und an den Anlagen. Die Erhebung wurde im Herbst 2016 durchgeführt und umfasst am deutschen bzw. am französischen Standort jeweils 9 bzw. 10 Beschäftigteninterviews, 3 bzw. 2 Interviews mit Meistern, 4 bzw. 5 Expertengespräche mit Arbeitnehmervertreter:innen, 2 bzw. 1 Expertengespräche mit HR-Verantwortlichen und jeweils ein Expertengespräch mit einem Vertreter des allgemeinen Betriebsmanagements

#### **Flybest**

Flybest, ein metallverarbeitendes Unternehmen, zählt in Deutschland und Frankreich jeweils mehrere tausend Beschäftigte. Die untersuchten Standorte mit 250 Beschäftigten in Frankreich und 125 in Deutschland sind für die Produktion von Kabelbäumen, Montage von Schaltkästen und -schränken, sowie elektrische Reparaturen an den Montagelinien zuständig. Ein wesentlicher Unterschied zwischen den zwei Standorten besteht in der flacheren Hierarchie mit gewählten Gruppensprechern bei Flybest DE und ernannten Gruppenführern bei Flybest FR. An beiden Standorten wird ein beteiligungsorientiertes Management praktiziert.

Die Erhebungen wurden im Sommer und Herbst 2016 durchgeführt und umfassen am deutschen bzw. französischen Standort jeweils 20 bzw. 21 Interviews mit Arbeiter:innen und Techniker:innen, 3 Interviews mit Meistern, 2 Expertengespräche mit Arbeitnehmervertreter:innen, 1 Expertengespräch mit HR-Verantwortlichen, 3 Expertengespräche mit Vertreter:innen des allgemeinen Betriebsmanagements. Auf der multinationalen Ebene wurden zusätzlich 9 Expertengespräche mit Vertreter:innen der HR Leitung durchgeführt.

### 3 Betriebszugang: Erstausbildung versus Anlernung

Um die These des "gesellschaftlichen Effekts" erneut zu überprüfen, ist es wichtig, zunächst auf das Erstausbildungssystem, seine jüngsten Entwicklungen und die Auswirkungen auf die Rekrutierungswege von Arbeitern einzugehen, da ihnen im Rahmen dieser These grundlegende Bedeutung für die Unterschiedlichkeit von Arbeiterkarrieren in beiden Ländern zugeschrieben wird.

Deutschland und Frankreich stehen traditionell für entgegengesetzte Alternativen in Bezug auf den gesellschaftlichen Wert, der der beruflichen Bildung beigemessen wird. Während in Deutschland die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung bis vor wenigen Jahren der Normalfall des Übergangs ins Erwerbsleben war (Baethge 2014), stand der frühzeitige Eintritt in eine berufspraktische Qualifizierung in Frankreich zunächst einmal für ein Scheitern im allgemeinbildenden System (Lutz et al. 1976). Entsprechend stellte sich die berufliche Entwicklung in Deutschland als ein Aufbauen auf den durch die duale Ausbildung bereit gestellten Ressourcen dar, in Frankreich dagegen zunächst einmal als Bewältigung eines qualifikatorischen Handikaps.

Seit 2013 ist allerdings in Deutschland für Schulabgänger:innen und ihre Eltern überwiegend nicht mehr die duale Berufsausbildung, sondern – wie seit jeher in Frankreich – die Aufnahme eines Studiums die erste Wahl<sup>4</sup>. Und in Frankreich nimmt die Zahl dualer Ausbildungsverhältnisse seit einer Reihe von Jahren kontinuierlich zu, im Gefolge von Reformbestrebungen, die unter Bezugnahme auf das deutsche Berufsausbildungssystem unternommen werden. Vor diesem Hintergrund vertreten einige Autoren die These einer zunehmenden Hybridisierung von französischem und deutschem Ausbildungssystem (Powell et al. 2012; Verdier 2018), allerdings bei fortdauernd unterschiedlichen Akzentuierungen: Frankreich bleibe von einem „akademischen Regime“ geprägt, in dem in erster Linie das Niveau und nicht der berufliche Bezug von Diplomen zählt, während in Deutschland weiterhin das „korporatistische Regime“ vorherrscht (Verdier 2018), für das vor allem berufsbezogene Diplome zählen.

Konkret bedeutet das: Während die duale Ausbildung in Deutschland mit einem Beschäftigtenstatus verbunden ist, der der Integration der Auszubildenden ins Unternehmen, ihrer beruflichen Sozialisierung und ihrer anschließenden Arbeitsmarktintegration zugutekommt, erfolgt berufliche Erstausbildung in Frankreich überwiegend im schulischen Rahmen. Nur Jugendliche, die eine Ausbildung im Rahmen spezifischer Berufsausbildungszentren (*Centres de formation d'apprentis: CFA*) absolvieren, verfügen über einen Status, der dem deutscher Auszubildender vergleichbar ist. 2020 waren das 306.304 gegenüber 1.288.962 in Deutschland<sup>5</sup>, allerdings bei seit längerem steigender Tendenz. Dies ist Ergebnis einer Reihe von Reformen, die am Modell der dualen Berufsausbildung in Deutschland orientiert sind. Die Fälle von Oilgum und Flybest bieten unterschiedliche Anlässe, die These vom gesellschaftlichen Effekt zu relativieren, ohne sie aber grundsätzlich infrage zu stellen.

<sup>4</sup> Wir konzentrieren uns damit auf berufliche qualifizierte Beschäftigten und klammern die Frage, ob hier ein „Akademisierungswahn“ (Nida-Rümelin 2014) vorliegt, hier bewusst aus.

<sup>5</sup> Von insgesamt 933.027 Jugendlichen, die 2020 in Frankreich eine berufliche Erstausbildung auf EQF 3 und 4 absolvierten, kamen lediglich 309.304 auf eine duale Form (Bundesinstitut für Berufsbildung 2022: 90; Ministère de l'Éducation nationale 2022: 87 und 137).

### 3.1 Oilgum: Die späte Durchsetzung des gesellschaftlichen Effekts<sup>6</sup>

Produktionsarbeit in der Chemieindustrie steht für einen Bereich, in dem die Unterschiede zwischen deutschem und französischem Modell im Sinne der These vom gesellschaftlichen Effekt in der Vergangenheit nicht zutrafen<sup>7</sup>. Hier wie dort war Produktionsarbeit Un- und Angelerntenarbeit und zwar von Beginn an und nicht erst als Folge des Taylorismus. Zwar gab es in Deutschland seit 1949 den Ausbildungsberuf eines Chemiarbeiters, dieser spielte aber bis in die 1980er Jahre praktisch keine Rolle (vgl. allgemein: Drexel und Nuber 1979, S. 33-37). Nicht fach- oder funktionspezifische Qualifikationen, sondern irgendeine Art praktischer Arbeitserfahrung war bei der Einstellung gefragt. In Deutschland bedeutete das, dass Beschäftigte mit irgendeiner Berufsausbildung bevorzugt eingestellt wurden: „In den 80er Jahren hatten wir die Situation, dass wir eben Friseure, Klempner, Kfz-Mechaniker eingestellt haben“, so der Personalverantwortliche des Untersuchungsbetriebs. Entsprechend wurden im französischen Betrieb Beschäftigte eingestellt, die über mehrjährige Arbeitserfahrung in Industrie, Bauwirtschaft oder im Handwerk verfügten und zumeist irgendeinen beruflichen Erstabschluss erworben hatten, üblicherweise in der schulischen Form und nicht in der Chemie.

Im Hinblick auf Handlungsfähigkeit in und durch Arbeit, eröffnete Produktionsarbeit in Chemiebetrieben Menschen, in aller Regel Männern, ohne einschlägige Ausbildung regelmäßig den Zugang zu Normalarbeitsverhältnissen und Aufstiegsmöglichkeiten in einem ökonomisch stabilen, vergleichsweise gut bezahlenden industriellen Kernsektor in beiden Ländern. In diesem Punkt hat sich hier wie dort seither ein Bruch vollzogen. Heute bilden allgemein relativ hohe Bildungsabschlüsse die Mindestressource für die Einstellung als Produktionsarbeiter:in. In Deutschland bedeutet das nicht nur, dass der erfolgreiche Abschluss einer Chemikantenausbildung unabdingbar ist, sondern dass der Zugang zu der betreffenden Ausbildung in der Regel von einem gehobenen Schulabschluss abhängt: Von den 2289 Neuanfänger:innen des Jahres 2019 hatten 42 % Abitur, 52 % einen Realschul- und lediglich 5 % einen Hauptschulabschluss (Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2020). Für Frankreich zeigt eine jüngere Studie (Séchaud et al. 2017), dass das (Fach- oder allgemeine) Abitur (Niveau 4 (IV))<sup>8</sup> die Normalbedingung für eine Einstellung ist.

Die neuere Entwicklung bei Oilgum stellt sich zunächst einmal dar als späte Durchsetzung des Gegensatzes zwischen deutschem und französischem Modell. Produktionsarbeiter:in wird man bei Oilgum DE nur noch mit dem einschlägigen Chemikantenabschluss, der in einer dualen Ausbildung von dreieinhalb Jahren erworben wird, für Abiturient:innen um ein Jahr verkürzt. Einstellungen erfolgen normalerweise als Übernahme nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung im Unternehmen. Ergänzend kommt die Übernahme von im Betrieb als Leiharbeiter:innen eingesetzten Chemikant:innen hinzu. Eine entsprechende Entwicklung finden wir bei Oilgum FR nicht. Hier bleibt es bis auf Weiteres beim Vorrang unspezifischer Arbeitserfahrung als Einstellungsvoraussetzung. Und die Personalverantwortliche verweist auf die guten Erfahrungen mit der Einstellung von Bäckern und Fleischern.

<sup>6</sup> Eine ausführlichere Darstellung der Analysen zu diesem Unternehmen finden sich in dem komplementären SOFI-Working Paper 2023-29: (Kädtler 2023).

<sup>7</sup> Grundsätzlich anders stellten sich die Verhältnisse für die Labore und die Instandhaltungsbereiche dar.

<sup>8</sup> Die Systematik der Bezeichnung von Abschlussniveaus in Frankreich ist 2018 geändert worden. Da in Interviews durchgängig und in der Literatur überwiegend noch die alten Bezeichnungen verwendet werden, stehen diese in Klammern hinter den nunmehr geltenden.

Unter den befragten Beschäftigten bei Oilgum DE überwiegen intern ausgebildete Chemikant:innen mit Haupt- oder Realschulabschluss, von denen einige die Ausbildungsstelle nach einer gescheiterten ersten Bewerbung erst im zweiten Anlauf bekommen haben, nach Absolvieren einer einjährigen Berufsvorbereitungsmaßnahme<sup>9</sup>. Mit einer Ausnahme war die Chemikantenausbildung nicht die Wunschperspektive, sondern die zweite oder dritte Wahl. Nähe zum Wohnort, Bekanntheit und Reputation des Unternehmens, Festanstellung nach der Ausbildung werden als ausschlaggebende Kriterien genannt. Im Vordergrund steht der Verbleib im Unternehmen; nur in diesem Rahmen sind mehr oder weniger begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten im Blick. Wer nach Abschluss der Ausbildung eingestellt wird, kommt unmittelbar in die tarifliche „Facharbeitergruppe“ E6 und erhält damit ein im Vergleich mit der Privatwirtschaft insgesamt überdurchschnittliches Entgelt<sup>10</sup>, das sich in den folgenden sechs Jahren stufenweise noch um 16 % erhöht. Wenn zusätzliche Funktionen, etwa als Kolonnenführer:in, übernommen werden können, ist längerfristig eine Höhergruppierung nach E7 möglich. Ansonsten ist berufliche Entwicklung über individuelle Aufstiegsfortbildung erreichbar, wenn auch nicht garantiert. (vgl. dazu Abschnitt 4).

Die befragten Beschäftigten bei Oilgum FR verfügen regelmäßig über eine nicht einschlägige, anerkannte berufliche Qualifikation, haben mehr oder weniger lang in anderen Branchen gearbeitet und sich schließlich bei Oilgum beworben, um zu einem auskömmlichen und stabilen Beschäftigungsverhältnis in Wohnortnähe zu gelangen. In zwei Fällen erfolgt der Zugang über einen *contrat de qualification* bzw. (neuerdings) *de professionnalisation*, eine duale Qualifizierungsform, die – anders als Ausbildung oder Berufsvorbereitungsmaßnahmen im deutschen Betrieb – ein reguläres Beschäftigungsverhältnis mit abgesenkter Bezahlung darstellt. Sie wird mit der anerkannten beruflichen Qualifikation als *CAIC (Conducteur d'Appareils des Industries Chimiques*, i.e. Maschinenführer) abgeschlossen. Von den betreffenden Beschäftigten wird sie nicht unter dem Qualifizierungsaspekt thematisiert, sondern als eine Ressource zum Zugang zu einer Dauerbeschäftigung im Betrieb. Die berufliche Entwicklung dort entspricht der traditionellen Anlernkarriere: Ausgehend von einer obligatorischen Einstiegsposition wird eine feste Abfolge von zunehmend anspruchsvollen Positionen durchlaufen. „Alle Positionen (zu) kennen“ („*connaître tous les postes*“) ist die Formel, die den Endpunkt dieses Anleraufstiegs und zugleich die obligatorische Bedingung für eine weitergehende berufliche Entwicklung bezeichnet. Auch hier setzen Produktionsarbeiter:innen in erster Linie auf Verbleib im Betrieb und in diesem Rahmen auf mehr oder weniger begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. dazu Abschnitt 4).

Der Verzicht auf weitere Aufstiegsmöglichkeiten ist in beiden Betrieben durchaus auch eine bewusst gewählte Option. Beispielhaft steht dafür eine Chemikantin bei Oilgum DE, Anfang 30, für die als einzige Beschäftigte unseres Samples Produktionsarbeit in der Chemie ausdrücklich der Wunschberuf war und ist. Sie ist mit ihrer Arbeit und dem eigenen Entgelt zusammen mit dem (niedrigeren) ihres Partners zufrieden und schlägt ihr angebotene berufliche Aufstiegsperspektiven unter Verweis auf den damit verbundenen Stress ausdrücklich aus:

„Warum soll man etwas machen, wenn es einem nicht gefällt? Nur weil man mehr Geld kriegt. Also ich finde das reicht [...]. Ich meine, das Leben, das läuft ja so schon gut. Wir kriegen alles hin, wir fahren schön in Urlaub, das ist eben halt etwas, was wir uns leisten und keine dicken Autos [...]“

<sup>9</sup> Das bestätigt Erkenntnisse von Holtmann et al. (2018), nach denen berufsvorbereitende Maßnahmen in hohem Maße geeignet sind, tatsächliche oder vermeintliche Benachteiligungen durch niedrige Schulabschlüsse wirksam zu neutralisieren.

<sup>10</sup> Das Einstiegsentgelt (incl. Nacht-, Schicht – und Feiertagszuschläge) im Jahr 2021 beträgt monatlich 4111 € gegenüber 3975 im Durchschnitt von Produzierendem Gewerbe und Dienstleitungen insgesamt (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2021). In der Endstufe nach 6 Jahren sind es 4768 €.

Beschäftigte, die sich auf Dauer mit der Produktionsarbeit arrangieren, betonen durchweg Aspekte der privaten Lebensführung, die ihnen diese Arbeit ermöglichen. Wiederkehrende Motive an beiden Standorten sind der Hausbau unter Einsatz von Eigenarbeit und der Nutzen der Freizeitblöcke der Schichtarbeit. Es spricht aber viel dafür, darin zum Teil auch den Ausdruck von Präferenzanpassung und damit von begrenzter Handlungsfähigkeit zu sehen: Beschäftigte haben sich mangels besserer zugänglicher Alternativen für diese Tätigkeit entschieden und machen das Beste daraus.

### 3.2 Flybest: Die Angleichung beruflicher Rekrutierungswege

Für eine entgegengesetzte Entwicklung zu der bei Oilgum steht Flybest. Hier setzt man heute an beiden Standorten – wie früher nur im deutschen – ausschließlich auf Facharbeiter, die eine duale Ausbildung im Unternehmen absolviert haben.

Bei Flybest DE haben alle 15 interviewten Areiter:innen eine duale Ausbildung abgeschlossen, allerdings nur sieben davon bei Flybest selbst. Die übrigen haben Berufsabschluss und berufliche Erfahrungen anderweitig erworben. Vier der acht extern Eingestellten waren hier zuvor als Leiharbeiter:innen eingesetzt, hatten also trotz abgeschlossener Berufsausbildung eine längere Phase tendenziell prekärer Beschäftigung hinter sich.

Bei Flybest FR haben sechs der 15 interviewten Arbeiter:innen eine duale Ausbildung bei Flybest absolviert und sind im Anschluss auf feste Stellen übernommen worden. Als eines von wenigen französischen Unternehmen unterhält Flybest ein eigenes *lycée professionnel* (berufsorientiertes Gymnasium). Auf privatrechtlicher Grundlage werden ausgewählte Schüler:innen hier in unterschiedlichen Berufen dual ausgebildet, entsprechend dem deutschen Modell der Berufsausbildung. Diese Schule stellt in Frankreich, in Absetzung von den öffentlichen Gymnasien, ein Pionierprojekt der Hybridisierung von akademischem und korporatistischem Modell beruflicher Qualifizierung dar. Entsprechend gibt es zwischen deutschem und französischem Standort kaum noch Unterschiede bei der Rekrutierung von Arbeiter:innen. Von den sechs Arbeiter:innen, die im internen Gymnasium ausgebildet wurden, haben fünf mit einem CAP (*Certificat d’Aptitudes Professionnelles*)<sup>11</sup> und einer, der jüngste, mit Abitur abgeschlossen. Die Streichung des CAP *Électricien* von der Liste der hier zu erwerbenden Abschlüsse seit 2013 zeugt von gesteigerten Ansprüchen bei der Einstellung von Arbeiter:innen für den Elektrobetrieb, die seither auf der Grundlage eines dual erworbenen beruflichen Abiturs erfolgt, das hier – anders als in Deutschland – auch als beruflicher Abschluss gilt.

Auf die Frage danach, was sie zur Aufnahme einer dualen Ausbildung bei Flybest gebracht habe, verweisen deutsche Beschäftigte auf Arbeitsplatzsicherheit, relativ gute Arbeitsbedingungen und Bezahlung, französische Beschäftigte auf ein Elternteil oder eine:n Bekannte:n, der/die bereits bei Flybest war, der/die die entsprechende Anregung gab. Auch von ihnen werden außerdem der Ruf des Unternehmens und Beschäftigungssicherheit als Gründe für die Wahl einer Ausbildung im Unternehmen genannt.

Die Aufnahme in das Gymnasium von Flybest FR erfolgt über ein strenges Auswahlverfahren. Wer aber einmal angenommen ist, wird nach Abschluss der Ausbildung in aller Regel fest übernommen. So etwa Bruno (26/12<sup>12</sup>, Gruppenleiter), der seinen CAP in diesem Rahmen erworben hat, als Elektronikmonteur

<sup>11</sup> Abschlussniveau 3 (V).

<sup>12</sup> Die Notation steht hier und im Folgenden für „Lebensalter/Betriebszugehörigkeit“, jeweils in Jahren.

übernommen worden und nach acht Jahren zum *agent de maîtrise* befördert worden ist. Er begründet seine Berufswahl mit der Liebe zur Handarbeit, die im französischen Bildungssystem geringgeschätzt werde.

Zwei weitere Zugangswege zu einer festen Stelle als Arbeiter:in sind bei Flybest FR – wie bei Oilgum FR – der *contrat de qualification* (Qualifizierungsarbeitsvertrag) und Leiharbeit. Seit Mitte der 2000er Jahre bildet die letztere – wie in Deutschland – den hauptsächlichen Rekrutierungsweg neben der dualen Ausbildung. Das betrifft sechs der Arbeiter:innen der Fallstudie. Nach einer mehr oder weniger langen Beschäftigung in Leiharbeit – zwischen 6 und 18 Monate – fest übernommen, haben drei von ihnen einen formellen Berufsabschluss: zwei ein CAP, der dritte ein Abitur. Die anderen drei verfügen lediglich über einschlägige Berufserfahrung. In diesem Punkt besteht ein Unterschied zum deutschen Standort, wo alle interviewten Arbeiter – auch die aus Leiharbeit übernommenen – einen Berufsabschluss haben und haben müssen. Bei Flybest gilt der berufliche Ausbildungsabschluss beiderseits des Rheins als vorrangige Ressource, um Zugang zu einem sicheren und auskömmlichen Arbeitsplatz zu bekommen. Das Konzernmanagement setzt im Hinblick auf die spezifischen Anforderungen an Produktionsarbeit im Unternehmen allgemein auf eine duale Erstausbildung nach deutschem Muster. Im Hinblick auf Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen in und durch Arbeit wird die große zugleich ermöglichende wie ausschließende Wirksamkeit dieser übergreifenden Wertschätzung formeller Berufsabschlüsse deutlich. Diese eröffnen ihren Inhaber:innen den Zugang zu einem sicheren Arbeitsplatz bzw. – im deutschen Betrieb – zu einer Beschäftigung zumindest im gehobenen Leiharbeitssegment, und schließen diejenigen, die nicht darüber verfügen, definitiv aus.

Oilgum steht hier für die schließliche Durchsetzung, Flybest für eine partielle Relativierung des gesellschaftlichen Effekts. Dort, wo eine duale Erstausbildung verbindlich wird, steht der erweiterten Handlungsfähigkeit der erfolgreichen Absolvent:innen eine drastisch eingeschränkte derjenigen gegenüber, die keinen Zugang zu dieser Ressource bekommen haben. Zugleich stehen beide Fälle für die Relevanz konkreter betrieblicher und Arbeitsbedingungen: Mit dem Zugang von Hauptschüler:innen zur Chemikantenausbildung im deutschen, und der Beibehaltung der Anlernkarriere im französischen Fall weichen beide Oilgum-Betriebe signifikant von der allgemeinen Bindung von Handlungsfähigkeit an höhere Schulabschlüsse in dieser Branche in beiden Ländern ab.

## 4 Weiterbildung und Arbeiteraufstieg: Unterschiedliche Muster der Verantwortlichkeit

In diesem Abschnitt nehmen wir die Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen bezogen darauf in den Blick, sich durch Aufstiegsfortbildung beruflich weiterzuentwickeln. Im Anschluss an einen Überblick über die wesentlichen institutionellen Rahmenbedingungen beruflicher Fortbildung in Deutschland und Frankreich zeigen wir anhand der Fälle von Oilgum und Flybest, dass, trotz zunehmender Hybridisierungstendenzen rund um den gemeinsamen Nenner individueller Verantwortung, die beiden Systeme durch wesentliche Unterschiede gekennzeichnet bleiben, insbesondere im Hinblick auf die Rolle des Betriebes.

## 4.1 Kontrastierende institutionelle Rahmenbedingungen

Die mit Abstand wichtigsten Möglichkeiten beruflichen Aufstiegs, die sich Arbeitern – und in deutlich geringerem Maße – Arbeiterinnen in deutschen wie französischen Industriebetrieben bieten, sind die zum/zur Meister:in bzw. zum/zur *agent:e der maîtrise* und – von deutlich geringerer Bedeutung – zum Techniker / zur Technikerin bzw. *technicien:ne*.<sup>13</sup> Die Positionen stehen in der Tradition betrieblicher Aufstiegs- und Ernennungskarrieren, und zwar bis heute. Wer eine Meister- oder Technikerstelle bekommt, entscheiden letztlich die Betriebe. Allerdings sind Ausbildungs- und betriebliche Einsatzqualifikationen dabei unterschiedlich miteinander verknüpft, und entsprechend unterscheiden sich die sozialen Umwandlungsprozesse, über die die Einzelnen individuelle, institutionelle und organisatorische Ressourcen für beruflichen Aufstieg nutzen können.

Im deutschen Fall sind Ausbildungs- und Einsatzqualifikationen heute eng gekoppelt. Betriebliche Aufstiegspositionen gehen an Beschäftigte, die über die betreffenden Fortbildungsabschlüsse verfügen. „Formales Lernen bzw. Aufstiegsfortbildung“ sind, so stellen Müller und Wenzelmann entsprechend fest, „aus individueller Sicht die nutzbringendsten Weiterbildungsformen“ (Müller und Wenzelmann 2018, S. 13), freilich auch diejenigen, die von den Betrieben am wenigsten unterstützt werden. Zwar gibt es mit den Volkshochschulen staatlich geförderte Weiterbildungsträger, die die betreffenden Maßnahmen weitaus günstiger anbieten als private Anbieter (Fleige et al. 2022). Aber eine umfassende öffentliche Förderung individueller Aufstiegsfortbildung wie bis in die 1980er Jahre (Kädtler 1986, S. 142-151) gibt es nicht mehr. Das Aufstiegsförderungsgesetz (AFBG) seit 1996 enthält einen beträchtlichen, bei Vollzeitmaßnahmen durch die Reform von 2020<sup>14</sup> allerdings deutlich verminderten Darlehensanteil, der entsprechende Rückzahlungsverpflichtungen nach sich zieht. Wer beruflichen Aufstieg anstrebt, kann durch Aufstiegsfortbildung viel dafür tun, muss aber individuell mit erheblichem zeitlichem und finanziellem Aufwand in Vorleistung gehen<sup>15</sup>.

Neben den staatlichen gibt es in Deutschland seit Ende der 1980er Jahren auch Bestrebungen von Gewerkschaften, Fort- und Weiterbildung über entsprechende tarifliche Regulierungen zu fördern (Bahnmüller et al. 1993; Bahnmüller 2002; Bahnmüller und Fischbach 2006). Die betreffenden Regelungen für die Metall- wie für die Chemieindustrie hatten bis in die jüngste Zeit ausschließlich betriebliche Weiterbildung zum Gegenstand. Im Bereich der Metall- und Elektroindustrie gibt es seit 2015 eine Ausweitung auf „persönliche Weiterbildung“, mit der Maßgabe, die Konditionen dafür in Betriebsvereinbarungen zu konkretisieren.

<sup>13</sup> Den graduierten Ingenieur, der bei Maurice et al. als weitergehende Aufstiegsposition noch eine große Rolle gespielt hatte, gibt es seit der vollständigen Akademisierung der Ingenieurausbildung auch in Deutschland nicht mehr. Prognosen des Wegfalls der Meisterposition aus den 1990er Jahren allerdings dürfen als (bis auf Weiteres) widerlegt gelten (Drexel et al. 2003, S. 62-63; Möbus 2009, S. 21; Trouvé 2013).

<sup>14</sup> Die nach Familienstatus gestaffelte Förderung des Lebensunterhalts, die bis dahin zu über 50 Prozent als Darlehen erfolgte, wird seit August 2020 komplett als Zuschuss gewährt. Bei den mit bis zu 15.000 € förderbaren sonstigen Lehrgangskosten bleibt es bei einem Darlehensanteil von 50 Prozent an, wobei die Hälfte nach erfolgreich bestandener Prüfung auf Antrag erlassen wird.

<sup>15</sup> Die Freistellungsansprüche aus den in 14 Bundesländern bestehenden Bildungsurlaubsgesetzen haben schon wegen ihres begrenzten Umfangs (5 Tage pro Jahr, über zwei Jahre kumulierbar) bei Aufstiegsfortbildung keine Bedeutung werden insgesamt kaum genutzt (vgl. Heidemann 2021, S. 174).

Das französische Weiterbildungssystem unterscheidet sich vom deutschen in zwei wesentlichen Punkten: der Art der Verantwortung der Unternehmen und der Rolle der „individuellen Wahlfreiheit“.<sup>16</sup> Anders als in Deutschland sind französische Arbeitgeber rechtlich verpflichtet, einen bestimmten Anteil der Gehaltssumme – aktuell 1 Prozent – für die „Anpassung der Beschäftigten an die Anforderungen ihres Arbeitsplatzes“ und für die „Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit angesichts insbesondere von Beschäftigungs-, technologischen und organisatorischen Entwicklungen“ aufzuwenden.<sup>17</sup> Entsprechend entfielen 2015 in französischen Unternehmen 2,5 Prozent der Arbeitskosten auf Weiterbildung gegenüber 1,4 Prozent in deutschen.<sup>18</sup> Demgegenüber tragen im gleichen Jahr Beschäftigte in Deutschland 31,6 Prozent ihrer Weiterbildungskosten selbst (Müller und Wenzelmann 2018), gegenüber 5,6 Prozent in Frankreich (Mesnard, 2018). Arbeitgeber in Frankreich, die Weiterbildungsausgaben im geforderten Umfang betrieblich nicht realisieren, müssen eine Abgabe in entsprechender Höhe an einen überbetrieblichen Ausbildungsfonds abführen, der u. a. der individuellen Wahlfreiheit und Handlungsfähigkeit dienen soll.

Seit 2004 besteht ein allgemeines, gesetzlich garantiertes individuelles Recht auf Ausbildung (DIF), seit 2014 in der Form eines persönlichen Bildungskontos (CPF), das der Einzelnen unabhängig von Beschäftigungsbetrieb und Erwerbsstatus ihr Erwerbsleben lang dauerhaft zusteht, und das per Umlage durch die Unternehmen über den überbetrieblichen Ausbildungsfonds finanziert wird. Über das Konto erhalten die Beschäftigten einen Anspruch auf Mittel für Bildungsmaßnahmen (500 € pro Jahr, kumulierbar auf bis zu 5000 € über 10 Jahre), die sie nach eigenen Wünschen außerhalb der Arbeitszeit und insbesondere ohne Zustimmung des Arbeitgebers wahrnehmen können. Trotz dieser institutionellen Ressource, erweist sich aber individuelle Handlungsfähigkeit in der Praxis dadurch als relativiert, dass 5000 € auf dem französischen Weiterbildungsmarkt nicht ausreichen, um effektive berufliche Fortbildung zu ermöglichen.<sup>19</sup> In diesem Punkt bleibt es bei einer starken Abhängigkeit von Unternehmenspolitik (Lambert et al. 2012). Eine weitere institutionelle Ressource, die den Arbeitnehmer:innen zur Verfügung steht, besteht seit 2014 in einem einklagbaren Recht auf berufliche Weiterentwicklung. In Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten kann demnach jede/r Arbeitnehmer:in seinen/ihren Arbeitgeber verklagen, wenn er oder sie in den letzten sechs Jahren nicht zumindest zwei von drei Maßnahmen – Fortbildung, Gehaltserhöhung/Beförderung, Zertifizierung durch Anrechnung seiner/ihrer Berufserfahrung (VAE) – in Anspruch genommen hat<sup>20</sup>.

Das Gewicht formaler Fortbildungsqualifikationen erscheint in diesem Kontext weit weniger eindeutig als in deutschen Betrieben. Bei jüngeren *agents de maîtrise* (Meister) und – deutlich stärker noch –

<sup>16</sup> Gemäß dem Titel des Gesetzes „Pour la liberté de choisir son avenir professionnel“. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>).

<sup>17</sup> *Code du travail*, art. L6321-1.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000037385741&cidTexte=LEGITEXT00006072050&dateTexte=20190704>

<sup>18</sup> EUROSTAT / Continuous Vocational Training Survey. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database> (accessed 17 April 2019).

<sup>19</sup> 2015 lagen die mittleren Kosten für eine zertifizierte Aufstiegsqualifizierung (außerhalb der Arbeitszeit) für Facharbeiter bei 10.000 € (Projet de loi des finances, 2015, Formation professionnelle. Annexe au projet de loi des finances 2016 ([https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance\\_publique/files/farandole/res-sources/2016/pap/pdf/jaunes/jaune2016\\_formation\\_professionnelle.pdf](https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/res-sources/2016/pap/pdf/jaunes/jaune2016_formation_professionnelle.pdf)))

<sup>20</sup> LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000028683576>, aufgerufen am 20.10.2014.



Technikern lässt sich zwar eine fortdauernde Tendenz zu höheren Abschlüssen feststellen (Möbus 2009). Die Rekrutierung formell höher Qualifizierter stellt aber den Arbeiteraufstieg als wichtiges, bei den *agents de maîtrise* eindeutig dominierendes Karrieremuster nicht infrage. Betriebliche Rekrutierungs- und Personalentwicklungsstrategien werden auf dieser Qualifikationsebene nur begrenzt, vor allem aber nicht einheitlich von formalen Fortbildungsabschlüssen strukturiert.

## 4.2 Oilgum: Externalisierte Aufstiegsfortbildung in Deutschland, Setzen auf betriebliche Gelegenheiten in Frankreich<sup>21</sup>

Als Maurice et al. (1986) ihre These entwickelten, vollzog sich die berufliche Entwicklung von Produktionsarbeitern bei Oilgum in beiden Ländern als Anlernkarriere. Von der Einstiegsposition für Ungelernte konnten die Beschäftigten sich über die Jahre hinweg 'hocharbeiten' auf Positionen und ein Entgeltniveau, das im deutschen Fall regelmäßig dem Facharbeiterniveau, in Frankreich dem einer vergleichbaren Angelerntenposition entsprach<sup>22</sup>. Auch die Meisterposition bzw. die Position des *agent:e de maîtrise / contremaître:sse / encadrement intermédiaire*<sup>23</sup> wurde als Fortsetzung der Anlernkarriere per Ernennung erreicht.

Wer sich heute als Produktionsarbeiter:in bei Oilgum DE beruflich weiterentwickeln will, verfügt über den einschlägigen dualen Berufsabschluss und macht auf eigene Kosten „seinen“ bzw. „ihren“ Meister mit der Aussicht, nach einigen weiteren Jahren betrieblicher Bewährung eine Meisterstelle zu bekommen. Bei Oilgum FR müssen Beschäftigte sich im Zuge der Anlernlaufbahn zunächst hocharbeiten und bewähren, und können sich dann – wenn sie alle Positionen kennen – um eine Meisterstelle bewerben und werden im Erfolgsfall vom Betrieb und auf dessen Kosten für diese Funktion qualifiziert<sup>24</sup>.

Für die aktuelle Standardkarriere am deutschen Standort steht exemplarisch Anton (33/15). Anton hat mit einem Hauptschulabschluss und nach einem Jahr Berufsvorbereitung im zweiten Anlauf bei Oilgum einen Ausbildungsplatz bekommen und die Chemikantenausbildung absolviert. In direktem Anschluss daran hat er – damals noch ohne Familie – die berufsbegleitende Meisterfortbildung in Abendform aufgenommen und nach vier Jahren abgeschlossen. Die auf ihn entfallenden Fortbildungskosten hat er noch<sup>25</sup> selbst getragen und lediglich von der Berücksichtigung seiner Lehrgangstermine bei der Schicht-einteilung profitiert. Ein Jahr danach ist er zum Kolonnenführer (Entgeltgruppe E7) befördert, nach sieben weiteren Jahren – mit Anfang 30 – ist ihm eine Stelle als Schichtmeister (E9) übertragen worden. Dass er darauf gewartet und sich nicht – mit guten Aussichten – bei anderen Unternehmen im Chemiepark beworben hat, begründet er mit den sozialen und Kompetenzvorteilen der betrieblichen Karriere und damit, dass er mit Blick auf konkrete Personenkonstellationen davon ausging, die Stelle in

<sup>21</sup> Vgl. Fußnote 6.

<sup>22</sup> In Deutschland bedeutete das den stufenweisen Aufstieg von Entgeltgruppe E1 auf E6 (bzw. die entsprechenden Vorgängerlohngruppen), in Frankreich den von Entgeltstufe (coefficient) 160 auf 190.

<sup>23</sup> Der Einfachheit halber werden wir im Folgenden die deutschen Bezeichnungen verwenden, wenn auf gemeinsame Aspekte der betreffenden Positionen Bezug genommen wird.

<sup>24</sup> Die Alternative einer Ausbildung zum Techniker bzw. zur Technikerin spielt am deutschen Standort bei Produktionsarbeitern (anders als bei Laborant:innen) keine, am französischen nur ausnahmsweise eine Rolle.

<sup>25</sup> Zum Erhebungszeitpunkt übernimmt das Unternehmen die Lehrgangskosten und trägt damit der Tatsache Rechnung, innerhalb eines Chemieparkes mit anderen Chemiebetrieben um Fachkräfte konkurrieren zu müssen, die attraktivere Produktionsarbeitsbedingungen bieten. Für eine allgemeine Tendenz in der Branche steht diese Praxis nicht.

absehbarer Zeit zu bekommen. Seine weitere Perspektive geht dahin, in nochmals fünf Jahren – also mit Mitte 30 – die Stelle eines von ihm als Vorbild bewunderten Tagschichtmeisters (E11) zu übernehmen, wenn dieser in Rente geht. Neben dem beruflichen Vorbild spielt dabei auch die Vereinbarkeit mit dem Privatleben eine wichtige Rolle. Anton ist mittlerweile verheiratet und hat eine dreijährige Tochter. Seine Frau hat einige Jahre ausgesetzt und soll in den kommenden Monaten ihre qualifizierte Angestelltentätigkeit bei ihrem vormaligen Arbeitgeber, jetzt allerdings in Teilzeit, wieder aufnehmen. Alternative Aufstiegspositionen mit (begrenzt) höheren Entgeltaussichten schließt Anton für sich aus.

Berufliche Entwicklung vollzieht sich hier als gezieltes Setzen auf konkrete betriebliche Gelegenheiten. Der Meisterbrief ist dabei unabdingbare Ressource. Er stellt nicht – wie in der Vergangenheit – die Abrundung und formelle Konsolidierung betrieblicher Erfahrung dar, sondern eine individuelle Investition in persönliche Fachkompetenz, die durch weitere berufliche Erfahrung und das Ergreifen von Gelegenheiten in Wert gesetzt werden muss. Meisterabschluss, berufliche Erfahrung und betriebliche Gelegenheiten sind damit in dialektischer Weise verknüpft: Betriebliche Gelegenheiten und Erfahrungen fungieren als Umwandlungsfaktoren, damit der Meisterbrief für beruflichen Aufstieg tatsächlich genutzt werden kann, und der Meisterbrief fungiert wiederum als Umwandlungsfaktor, damit akkumulierte berufliche Erfahrungen für betrieblichen Aufstieg zu Buche schlagen. Dass Beschäftigte im vorliegenden Fall davon ausgehen (können), dass das normalerweise gelingt, hängt auch damit zusammen, dass sie vor Ort über (im Wortsinne) naheliegende Alternativen verfügen<sup>26</sup>. Insofern kommt hier die lokale Arbeitsmarktposition als spezifischer Umwandlungsfaktor hinzu.

Für das übliche Muster einer Aufstiegskarriere im französischen Betrieb stehen Lucas (54/33) und Roger (48/24). Beide haben berufliche Schulabschlüsse auf Niveau 3 (V) (*BEP/CAP*), beide sind verheiratet und haben mittlerweile erwachsene Kinder. Lucas ist vor gut dreißig Jahren zu OilGum gewechselt, wegen gesundheitlicher Schwierigkeiten mit der Arbeit im Freien, Roger zehn Jahre später, wegen der Nähe zum Wohnort. Beide sind vor fünf Jahren Schichtmeister geworden, Roger hat sich im vorigen Jahr erfolgreich um die Stelle als Tagschichtmeister beworben. Beide haben auf dem Weg zu einer Meisterposition die übliche Anlernkarriere durchgelaufen, beide betonen die Zentralität bereichsspezifische Erfahrungswissen („*alle Positionen kennen*“). Dass es bei Lucas fast dreißig Jahre und drei Bewerbungen gebraucht hat bis zur Meisterposition, bei Roger zehn Jahre weniger, hängt offenkundig mit formellen Berufsabschlüssen zusammen. Während Roger nach knapp zehn Jahren im Betrieb – vom Unternehmen finanziert – den Maschinenführerabschluss (*CAIC*) gemacht hat, hat Lucas sich dagegen entschieden und es bei einer in den 1980er Jahren absolvierten Vorstufe dazu bewenden lassen. Zumindest bei seiner zweiten Bewerbung gaben ausdrücklich die formellen Berufsabschlüsse des Mitbewerbers (*CAIC/TFIC*) den Ausschlag gegen ihn. Sie bilden somit eine zwar nicht unabdingbare, aber hilfreiche Ressource für den Aufstieg. Allerdings: Auch bei Roger liegen zwischen Qualifizierung und Meisterstelle gut zehn Jahre, und auch er ist von seinem Vorgesetzten ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert worden, unter Verweis auf sein bereichsspezifisches Erfahrungswissen („*bewirb dich, denn du kennst alle Positionen*“).

Einschlägige, staatlich anerkannte berufliche Abschlüsse erweisen sich hier als hilfreich, aber weder als hinreichend, noch als unabdingbar für den Aufstieg auf eine Meisterposition. Sie werden hier durchweg über betrieblich finanzierte Aus- und Fortbildungsmaßnahmen erworben. Diese müssen freilich vom

<sup>26</sup> Für ein anderes Muster stehen hier die (wenigen) Chemikanten mit Abitur. Für sie stellen die um ein Jahr verkürzte Ausbildung und im Einzelfall der Meisterabschluss kalkulierte Zwischenschritte dar, als Umwandlungsfaktoren für die weitere Nutzung der mitgebrachten Bildungsressourcen jenseits von Produktionsarbeit.

Betrieb bewilligt werden, der damit maßgeblichen Einfluss auf die Auswahl behält. Unter den Bedingungen gelingender betrieblicher Bewährung bekommt man eine Meisterposition auch ohne Fortbildungsabschluss, aber mit einem solchen Abschluss sind die Chancen besser und es geht schneller.

Der entscheidende Umwandlungsfaktor, um individuelle berufliche Kompetenzen für beruflichen Aufstieg nutzbar machen zu können, ist im deutschen Betrieb der individuell erworbene formelle Fortbildungsabschluss, im französischen Betrieb die Anerkennung der durch betriebliche Erfahrung gewonnenen Kompetenzen durch betriebliche Vorgesetzte. Unter diesen Voraussetzungen kommen im deutschen Betrieb die Anerkennung durch Vorgesetzte, im französischen formelle Abschlüsse zusätzlich zum Tragen.

### **4.3 Flybest: Arbeiter:innenaufstieg als betriebliches Projekt in Frankreich, als individuelles in Deutschland**

„Ausbildung und Entwicklung“ der Beschäftigten und mehr noch „Engagement für eine inklusive Qualitätsausbildung“ sind ausdrücklich Teil der Strategie sozialer Nachhaltigkeit von Flybest.<sup>27</sup> Die auf Konzernebene ausgehandelte Ausbildungsvereinbarung konzentriert sich jedoch ausschließlich auf Weiterbildungen, die Anpassungsbedürfnissen des Unternehmens oder möglichen Umstrukturierungen Rechnung tragen. In der von Flybest gegründeten internen Universität gibt es allerdings einen speziellen Kurs für die berufliche Entwicklung von Arbeitern zu Führungskräften. Die auf Konzernebene definierten RH- und Managementinstrumente gelten für beide Standorte, gleichwohl zeigen sich bedeutsame Unterschiede bei ihrer Anwendung und der entsprechenden Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen hinsichtlich Fort- und Weiterbildung.

#### **4.3.1 Interne Beförderungen und Möglichkeiten beruflicher Entwicklung: der Vorrang organisationaler Ressourcen bei Flybest FR**

Die Möglichkeit, sich als Arbeiter:in zur Meister- oder Technikerposition zu entwickeln, ist bei Flybest FR eng verknüpft mit der großzügigen Weiterbildungspolitik des Standortes. Aufstiegsweiterbildung findet im Allgemeinen bei vollem Entgelt im Betrieb und während der Arbeitszeit statt und kann ein bis zwei Tage pro Woche über mehrere Monate hinweg umfassen. Zum Teil bringen Beschäftigte Freizeit oder einen Beitrag aus ihrem persönlichen Bildungskonto ein; unmittelbare finanzielle Kosten entstehen ihnen aber nicht. Soweit institutionelle Ressourcen wie finanzielle Zuschüsse Dritter oder Maßnahmen der staatlichen Agentur für berufliche Erwachsenenbildung (AFPA) genutzt werden, wird das vom HR-Bereich organisiert.

Untypischerweise kommt, bis auf eine Ausnahme, das gesamte Leitungspersonal des untersuchten Standortes von der Montagelinie. So hat der Produktionsleiter, die No. 2 unmittelbar nach dem Direktor, hier 1996 als Arbeiter mit CAP (Niveau 3 (V)) angefangen. Innerhalb von 14 Jahren ist er über Positionen als Gruppenleiter und als Linienverantwortlicher schließlich mit 32 Jahren zum Produktionsleiter für die gesamte Einheit aufgestiegen. Auch alle Gruppenleiter kommen von der Linie, und zwei der drei Linienverantwortlichen sind durch internen Aufstieg über die Position als Gruppenleiter zu ihrem Posten gelangt. Eine gute Darstellung dieses Aufstiegspfads bietet Alfonso (33/13).

<sup>27</sup> Flybest Group, *Corporate and Sustainability Report*, 2014.

Alfonso ist verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von sechs und drei Jahren. Seine Frau ist pharmazeutisch-technische Assistentin und arbeitet wie er selbst in Vollzeit. Morgens bringt sie die Kinder zur Schule, während er sie am Nachmittag abholt und das Essen zubereitet, bis seine Frau nach Hause kommt. Er hat die Schule 2002 mit dem Fachabitur (baccalauréat technologique) abgeschlossen. 18 Monate später, nach einer zusätzlichen 12 monatigen beruflichen Ausbildung bei Flybest im Rahmen eines *contrat de qualification* (Qualifizierungsarbeitsvertrag), wurde er im Betrieb als Facharbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag eingestellt. Nach sechs weiteren Jahren wechselte er auf eine Stelle als Techniker in der Qualitätssicherung, noch zwei Jahre später auf eine als Teamleiter. Um vom Facharbeiter zum Techniker aufzusteigen, absolvierte Alfonso eine innerbetriebliche Fortbildung. Deren Verlauf beschreibt er wie folgt:

*„Als ich Montagearbeiter war (...), wollte ich ins Management, aber man hat mir zunächst die Stelle eines Technikers in der Qualitätssicherung angeboten, um den Beruf, den ich später vielleicht einmal managen werde, kennenzulernen.*

*Danach habe ich die Weiterbildung für den Techniker gemacht. Das ist eine umfangreiche Ausbildung. Man lernt viel über das Unternehmen, aber viel auch über sich selbst.*

*Das sind Ausbildungen von sechs Monaten im Betrieb, und es sind ungefähr ein bis zwei Tage die Woche. Man muss auch zuhause arbeiten, denn man muss zwei Themen vor einer Jury präsentieren, da fällt also einiges an Vorbereitungsarbeit an.*

*Es gibt kein staatliches Diplom, aber im Unternehmen sind das die Ausbildungen, die für den Aufstieg auf Positionen in Technikerfunktionen oder als Führungskraft zählen.*

*Die Ausbildung trägt vollständig das Unternehmen. Das heißt, während der Ausbildungstage arbeitet man nicht an seinem Arbeitsplatz, man wird aber weiterhin bezahlt.“*

Alfonso's Handlungsfähigkeit beruht in hohem Maße auf betrieblichen Ressourcen, die man auch in anderen Werdegängen bei Flybest FR finden kann. Dazu zählen vor allem interne Weiterbildungsprogramme zum Techniker und zum Meister. Dass Unternehmen wie Flybest ihren Arbeiter:innen diese Ressourcen zur Aufstiegsfortbildung zur Verfügung stellen, beruht nicht allein auf Großzügigkeit, sondern zumindest teilweise auf den gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Verpflichtung zu beruflicher Entwicklung der Beschäftigten, der Unternehmen seit 1971 unterliegen, und dem einklagbaren Recht auf Weiterbildung, das 2014 eingeführt wurde.

Diese betrieblichen und institutionellen Ressourcen begründen Alfonso's Handlungsfähigkeit aber nicht allein, weitere sind erforderlich, um die ersteren in wertvolle Ergebnisse umwandeln zu können. Bei Alfonso kommen als weitere betriebliche Ressourcen insbesondere die Begleitung durch die Personalabteilung und die Unterstützung durch seinen direkten Vorgesetzten hinzu. Die mittleren Führungskräfte sind im französischen Unternehmen Schlüsselakteure der Ermöglichung oder Behinderung beruflicher Entwicklungsbestrebungen von Arbeiter:innen (Cadet und Guitton 2013). Als Informationsquelle für Weiterbildungsangebote und -ressourcen des Unternehmens kontrollieren sie auch den Zugang zu diesen Ressourcen und entscheiden darüber, wer zur Weiterbildung berechtigt ist. Erst durch das Zusammenspiel dieser unterschiedlichen Ressourcen kommt Alfonso's Handlungsfähigkeit in Sachen Aufstiegsweiterbildung zustande.

Ein solcher Weiterbildungsweg ist bei Flybest FR nicht außergewöhnlich, wohl aber ausgesprochen genderspezifisch. Für Frauen erweist es sich als schwieriger, von der Linie wegzukommen. Drei berichten von ihrer Frustration. Dabei ist das Problem nicht der Zugang zur Fortbildung – seit ihrem Eintritt bei Flybest FR haben alle drei eine Fortbildung abgeschlossen, die den Zugang zu einer

Techniker:innenposition<sup>28</sup> eröffnen würde – sondern die (fehlende) Gelegenheit, die absolvierten Ausbildungen in eine Karriere zu überführen. Wenn eine Aufstiegsposition frei wird, wirkt bei gleicher Qualifikation und Ausbildung das weibliche Geschlecht bei Flybest FR, wie in der Industrie allgemein, als negativer Umwandlungsfaktor und damit als Hindernis beim Arbeiter:innenaufstieg<sup>29</sup>.

#### 4.3.2 Der Vorrang persönlicher und familialer Ressourcen bei Flybest DE

Während die Beschäftigten bei Flybest FR in ihrer Mehrheit von sich aus Weiterbildung als einen Vorzug des Unternehmens hervorheben, wird sie von denen bei Flybest DE nur auf ausdrückliche Nachfrage erwähnt. Der Betrieb zeichnet sich zwar durch eine aktive Weiterbildungspolitik aus und hat Zugang zu der internen Unternehmensuniversität, investiert wird allerdings vor allem in kurzzeitige Anpassungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen. Fortbildungsgelegenheiten für den Arbeiteraufstieg sind demgegenüber rar. Frank (Techniker, 28/12) berichtet von 20 Angeboten der Kofinanzierung einer Meisterfortbildung, auf die im deutschen Teilunternehmen, zu dem Flybest DE gehört, im Jahr durchschnittlich 5000 Bewerbungen kämen.

Viele Beschäftigte betonen, wie schwierig es ist, beruflich weiterzukommen. Anders als bei Flybest FR brauchen sie den Meisterbrief, um sich auf eine Vorgesetztenstelle bewerben zu können, und diesen müssen sie selbständig und in der Regel unter Einsatz eigener finanzieller und zeitlicher Ressourcen erwerben. Sebastian (44/16) ist ein Facharbeiter, der gern aufsteigen würde, aber nicht sieht, wo er neben Arbeit und Familie die Zeit für die Fortbildung hernehmen soll.

*„Man kann sicherlich irgendwie einen Techniker nebenbei machen nach Feierabend und dann vielleicht mit den Zeitkonto ins Minus gehen und sich da reinhängen. Aber das kommt für mich gar nicht in Frage. Ich würde es auch gar nicht gebacken kriegen. Meine Frau, die arbeitet ja auch im Schichtsystem, ich habe einen siebenjährigen Sohn, eine sechsjährige Tochter, ich muss es ja alles auch noch nach der Arbeit irgendwie händeln...“*

Martin (30/14), ebenfalls Facharbeiter, möchte, wie Alfonso, gern ins Management aufsteigen. Er ist verheiratet und hat ein zweijähriges Kind. Seine Frau ist Krankenschwester und arbeitet in Teilzeit. Martin hat die Schule 2002 nach der 10. Klasse mit einem Realschulabschluss verlassen. Anschließend hat er eine Ausbildung bei Flybest gemacht, wo er danach mit einem unbefristeten Vollzeitvertragsvertrag übernommen wurde. 2011 wechselte er von der Endmontage zur Elektrowerkstatt Strom. Am Zeitpunkt der Erhebung, bereitet er sich in Abendkursen auf den Meisterabschluss vor.

*„Morgens um sechs versuch‘ ich hier zu sein und, ja, dann bin ich meistens bis 15h30 hier. Dann fahre ich schnell nach Hause. Ich wohne hier in der Ecke, bin hier extra umgezogen. Und 16 Uhr muss ich schon los, damit ich die öffentlichen Verkehrsmittel, die mich zur Stadt fahren, erwische. Dann um 17:15 Uhr geht die Schule los bis 20:30 Uhr. Dann brauche ich noch eine Stunde nach Hause. Dann bin ich um halb zehn zu Hause und, ja, dann guck ich noch ein bisschen in die Bücher, geh nochmal duschen und dann ist es auch schon elf, zwölf und dann geht es jeden Tag von neuem los. Und freitags..., ich hab‘ halt Frau und Kind noch und die wohnen aber jetzt, seitdem ich mit der Schule angefangen halt wieder bei den Großeltern, die dreihundert Kilometer drüben wohnen. Freitags setze ich mich ins Auto, fahr‘ rüber und jeden Sonntag komm ich wieder zurück. Am Wochenende bin ich dann halt für die Familie da und die Woche über hab‘ ich hier Zeit für meine Schule.“ (Martin, Facharbeiter, 30/14)*

<sup>28</sup> Wenn Frauen bei Flybest FR tatsächlich von der Linie wegkommen, dann ausschließlich auf Techniker:innenpositionen.

<sup>29</sup> Bei beruflichem Aufstieg, aber auch beim Zugang zu beruflicher Fortbildung für Arbeiter:innen besteht in der Industrie nach wie vor eine ausgeprägte Geschlechterungleichheit. Zwischen 2010 und 2015 haben 56% der Arbeiter, aber nur 37% der Arbeiterinnen eine Fortbildung absolviert (Briard 2020: 3). Zwar hebt sich Flybest in diesem Punkt mit gleichen Quoten für Männer und Frauen deutlich ab, aber bei den absolvierten Maßnahmen besteht eine wichtige Differenz: keine einzige Arbeiterin hat eine Führungskräfte- bzw. Managementschulung erhalten.

Im Gegensatz zu Alfonso, stehen bei Martin nicht betriebliche Ressourcen, sondern institutionelle und individuelle im Vordergrund. Die grundlegende Ressource, die es Martin ermöglicht, eine Weiterbildung in Betracht zu ziehen, ist institutioneller Natur. Er kann die beruflichen Weiterbildungsangebote der Volkshochschule, die anders als in Frankreich eine wichtige Rolle für die soziale Aufstiegsfortbildung spielen, nutzen. Dennoch kostet seine Weiterbildung mehr als 5000 Euro. Um sie zu finanzieren, nimmt er im Rahmen des deutschen Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes eine Mischform aus Stipendium und Kredit in Anspruch. Die Möglichkeit einer Vollzeitfortbildung, deren Förderung das Gesetz auch vorsieht, wäre mit sehr viel höheren finanziellen Belastungen verbunden, weil zum damaligen Zeitpunkt auch der betreffende Unterhaltszuschuss zu über 50 Prozent nur als Darlehen gewährt wird<sup>30</sup>.

Um diese institutionellen Ressourcen für eine Weiterbildung nutzen zu können, sind für Martin weitere unerlässliche persönliche Ressourcen nötig, vor allem in der Form des enormen zeitlichen Aufwands, den er in seine Weiterbildung investiert, sowie familiäre Ressourcen. Als berufstätige Krankenschwester ist Martins Frau mit dem Kind in die Nähe ihrer Eltern umgezogen und hat sich eine neue Arbeit gesucht. Auch die Schwiegereltern stellen eine zentrale Ressource dar, weil sie das Kind nach dem Kindergarten und während der Ferien betreuen. Außer Martin selbst investieren also noch mehrere seiner Familienmitglieder Zeit und Energie in seine Weiterbildung.

Während die Handlungsfähigkeit von Alfonso in Sachen beruflicher Entwicklung bei Flybest FR vom Zugang zu organisationalen Ressourcen in Verbindung mit institutionellen Ressourcen abhängt, beruht sie bei Martin auf der Mobilisierung institutioneller und individueller Ressourcen und liegt weit mehr in der individuellen Verantwortung der Beschäftigten. Die beiden Fälle stehen stellvertretend für die Prozesse, die in den jeweiligen Standorten Handlungsfähigkeit von Arbeiter:innen in Sachen Aufstiegsfortbildung bedingen. Während bei Flybest DE Formulierungen wie „meine Entscheidung“, „ich selbst“, „ganz allein“ im Mittelpunkt stehen, wenn Beschäftigte über ihre berufliche Weiterentwicklung sprechen, ist der Schlüsselakteur in entsprechenden Erzählungen bei Flybest FR der direkte Vorgesetzte, der die Verwirklichung von Weiterbildungsbestrebungen ermöglichen kann. Seine Unterstützung ist ein zentraler Umwandlungsfaktor für die Nutzung betrieblicher Weiterbildungsressourcen, während bei Flybest DE Familienmitglieder (Partner oder Eltern) diese Funktion übernehmen, hier aber für die Umwandlung institutioneller Weiterbildungsressourcen.

Die Fälle von Arbeiteraufstiegen stehen zum einen für spezifische betriebliche Konstellationen. So heben sich Ausmaß und Logik, in denen Flybest FR in Aufstiegsfortbildungen für seine Arbeiter:innen investiert, von denen bei Oilgum ab und sind insgesamt nicht typisch für französische Großbetriebe. Und dass ein junger Arbeiter wie Sebastian bei Oilgum DE unmittelbar nach der Erstausbildung eine Aufstiegsfortbildung absolvieren und diese dann effektiv in eine betriebliche Karriere überführen kann, ist auch Ausdruck einer Handlungsfähigkeit, die sich aus den spezifischen Arbeitsmarktbedingungen im Chemiepark ergibt. Jenseits dieser betrieblichen Besonderheiten zeigt sich an den Fällen gleichwohl die Aufteilung gesellschaftlicher Verantwortlichkeiten für Aufstiegsfortbildung als grundlegende Differenz. In den französischen Fällen liegt diese bei den Unternehmen, die Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen und bereitstellen, als Kehrseite ihrer Personalplanung, aber auch vor dem Hintergrund gesetzlicher Vorgaben. In den deutschen Fällen liegt die Verantwortung für ihre Weiterbildung bei den einzelnen Beschäftigten, die selbst initiativ werden, in erster Linie eigene Ressourcen mobilisieren und in begrenztem Umfang auf öffentliche Förderung zurückgreifen können. Sie stellen damit das Qualifikationsreservoir bereit, das

<sup>30</sup> Zu den Bedingungen seit August 2020 vgl. oben Fußnote 13.

Unternehmen und Betriebe weitgehend ohne eigenes Zutun nutzen und bei ihrer Personalplanung voraussetzen können.

## 5 Fazit: Arbeiteraufstieg im deutsch-französischen Vergleich – Handlungsfähigkeit und gesellschaftlicher Effekt

Der vorliegende Beitrag verbindet die aktuelle empirische Überprüfung der These vom gesellschaftlichen Effekt, wie sie Maurice et. al. in vergleichenden Studien zur beruflichen Entwicklung in Deutschland und Frankreich in den 1970er Jahren entwickelt hatten, mit einer Umkehrung der Perspektive. Berufliche Entwicklung ist dabei nicht nur als Effekt gesellschaftlicher Strukturen im Blick, sondern vor allem als Ausdruck und Ergebnis der individuellen Handlungsfähigkeit von Beschäftigten, die diese sich unter Rückgriff auf jene Strukturen eröffnen können, oder eben auch nicht. Von einem gesellschaftlichen Effekt ist dann und in dem Maße zu sprechen, wie diese strukturellen Gegebenheiten als Ressourcen oder Limitierungen dafür dienen (können), sich im Sinne selbstgewählter Ziele beruflich zu entwickeln und weiter zu entwickeln.

Unter dieser Perspektive ist die These vom gesellschaftlichen Effekt in ihrer von Maurice et al. (1986) entwickelten Form weiterhin aktuell. Mehr noch: In einem zentralen Punkt trifft sie tatsächlich in höherem Maße zu als damals. Während Arbeiter und – sehr viel seltener – Arbeiterinnen sich seinerzeit in Deutschland wie in Frankreich in den zentralen Industriebranchen über eine Anlernkarriere auch ohne einschlägige Berufsausbildung auf einen stabilen, qualifizierten Arbeitsplatz ‚hocharbeiten‘ und von dort auch weiter aufsteigen konnten, besteht diese Möglichkeit in Deutschland heute nicht mehr. Wer sich entsprechende berufliche Entwicklungsperspektiven eröffnen will, muss heute eine einschlägige Berufsausbildung absolvieren. Auch diese schützt nicht vor prekärer Beschäftigung im Zeitarbeitssegment, begründet aber die Chance, von dort in ein stabiles Normalarbeitsverhältnis mit Entwicklungsperspektiven wechseln zu können, und bildet allgemein eine Voraussetzung für überbetriebliche Mobilität. Sie ist damit unabdingbar für berufliche Handlungsfähigkeit im nichtakademischen Bereich. Weiterbildung zu ihrem nachholenden Erwerb wird mittlerweile (wieder) umfassend öffentlich gefördert<sup>31</sup>.

In der französischen Industrie gibt es eine solche Verknüpfung weiterhin nicht. Zwar gibt es ein Register staatlich anerkannter beruflicher Qualifikationen. Und es gibt sogar – anders als in Deutschland – die staatlich garantierte Möglichkeit, das entsprechende Zertifikat durch formelle Anerkennung gleichwertiger beruflicher Erfahrungen zu erhalten. Das dominante Muster beruflicher Entwicklung im Arbeiter:innenbereich ist aber weiterhin die Anlernkarriere, die zentrale eigene Ressource dabei die individuelle Fähigkeit, sich im Betrieb zu bewähren und berufliche Erfahrung im Betrieb zu akkumulieren. Formelle Qualifizierungen und Qualifikationen, schulisch oder in einer dualen Ausbildung erworben, können diese Entwicklung beschleunigen, eine zwingende Voraussetzung dafür sind sie nicht. Von den analysierten Fällen steht Oilgum FR bis auf Weiteres für die Regel, Flybest FR für die Ausnahme im Vergleich zu den national vorherrschenden Praktiken, auch wenn duale Ausbildungsverhältnisse – staatlich gefördert – allmählich an Bedeutung gewinnen.

<sup>31</sup> Beschäftigte und Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben seit 01.01.2021 einen Rechtsanspruch auf Vollförderung einer abschlussbezogenen Weiterbildung durch die Arbeitsagentur, müssen allerdings einen Betrieb dafür finden.

Die Möglichkeit, als Arbeiter:in aus eigenem Antrieb beruflich aufzusteigen, ist an den Zugang zu Qualifikationen gebunden, die auf Aufstiegspositionen benötigt werden. Individuelle Fähigkeiten vorausgesetzt, kommt es damit für berufliche Handlungsfähigkeit auf die Ressourcen und Umwandlungsfaktoren an, auf die Arbeiter:innen sich bei der Verfolgung beruflicher Aufstiegsziele stützen können. Fort- und Weiterbildung und der effektive Zugang dazu sind dabei von zentraler Bedeutung. In dieser Hinsicht unterscheiden sich die Verhältnisse in Deutschland und Frankreich deutlich.

Im deutschen Fall liegt die Verantwortung für berufliche Fort- und Weiterbildung bei den einzelnen Arbeitnehmer:innen. Diese können sich dabei allgemein auf zwei strukturelle Ressourcen stützen: die enge Koppelung zwischen betrieblicher Arbeitspolitik und dem System institutionalisierter Aus- und Fortbildungsberufe; und die subsidiäre Rolle des Staates in der Form staatlicher Aufstiegsförderung sowie dadurch, dass staatliche bzw. öffentlich-rechtliche Institutionen wie Volkshochschulen und Industrie- und Handelskammern mit ihren Angeboten faktisch das Preisniveau auf dem Fortbildungsmarkt regulieren<sup>32</sup>. Das individuelle Risiko, das die Einzelnen mit der Investition von Zeit und Geld in Fortbildung als Mittel zum beruflichen Fortkommen eingehen, wird dadurch nicht aufgehoben, aber wirksam begrenzt<sup>33</sup>. Die Betriebe, die sich auf die betreffenden Qualifikationen und Qualifizierungen stützen, sind selbst frei von jeder Verpflichtung. Entsprechend geht ihre Beteiligung über Marginalien wie etwa die Berücksichtigung von Lehrgangzeiten bei Schichtplänen zumeist nicht hinaus. Wo sie im Einzelfall mehr tun, geschieht das – wie im Fall Oilgum DE – mit Blick auf virulente Rekrutierungsprobleme vor Ort oder aber auf der Basis tariflicher<sup>34</sup> oder betrieblicher Kollektivvereinbarungen, die in diesem Punkt noch selten sind.

Demgegenüber liegt die Verantwortung für Fort- und Weiterbildung im französischen Fall in erster Linie bei den Betrieben und in zweiter Linie beim Staat. Die Betriebe sind gesetzlich verpflichtet, auf der betrieblichen wie auf der überbetrieblichen Ebene in einem definierten Umfang Finanzmittel für Weiterbildung bereit zu stellen. Dem entsprechen gesetzlich fixierte, individuelle Ansprüche auf Weiterbildung: für alle Erwerbstätigen über das persönliche Bildungskonto, für Beschäftigte über den Anspruch auf Personalentwicklungsmaßnahmen innerhalb von jeweils sechs Jahren gegenüber dem Betrieb. Die individuelle Umwandlung dieser Rechte in effektiven beruflichen Aufstieg stößt allerdings in zwei Punkten an Grenzen: Es fehlt an einer der deutschen vergleichbaren engen Koppelung zwischen überbetrieblich zertifizierten Fortbildungsgängen und betrieblichen Aufstiegspositionen; und zwischen den individuell zugänglichen Finanzmitteln für Weiterbildung und dem Kostenniveau für Aufstiegsfortbildung klafft eine Lücke, die die Möglichkeiten von Arbeiter:innen definitiv übersteigt. In der Konsequenz entscheiden die Betriebe darüber, wer Zugang zu Aufstiegsfortbildungen bekommt, und bezahlen sie dann auch. Und die Beschäftigten können sich durch betriebliche Bewährung, ggf. in Verbindung mit punktuellen

<sup>32</sup> Eine Kurzrecherche (ohne gesicherte Repräsentativität) bei unterschiedlichen Anbietern in verschiedenen Bundesländern ergibt für Industriemeister Metall, Elektrotechnik und Kunststoff/Kautschuk im Februar 2023 Lehrgangskosten (incl. Lehrmaterialien und Prüfungsgebühren) von zwischen 5.200 und 5.500 €.

<sup>33</sup> In den analysierten Fällen stellen nicht der finanzielle Einsatz oder die Ungewissheit des Erfolgs, sondern der zeitliche Aufwand die wichtigste Barriere dar. Im Übrigen sind die Konditionen der Aufstiegsförderung seither dadurch verändert, dass Unterhaltsförderung bei Vollzeitmaßnahmen vollständig als Zuschuss gewährt wird, und dass von dem von dem Darlehensanteil (50%) der Förderung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren die Hälfte nach bestandener Prüfung erlassen wird.

<sup>34</sup> Eine solche Beteiligung sieht der Qualifizierungstarifvertrag für die norddeutsche Metallindustrie vom 02.02.2015 vor, der in einer Betriebsvereinbarung für die deutschen Standorte von Flybest konkretisiert worden ist. Die praktischen Wirkungen liegen außerhalb des Untersuchungszeitraums.



Weiterbildungen, für Beförderung und entsprechende Qualifizierung in Stellung bringen, ohne in einer mit dem deutschen Fall vergleichbaren Weise in persönliche Vorleistung gehen zu müssen.

Gegenüber Eric Verdiers Feststellung, dass unterschiedliche Modelle lebenslangen Lernens im Gefolge des Lissabonprozesses „are not converging but are becoming more and more hybrid“ (Verdier 2018: 462), stellen sich uns auch die Hybridisierungstendenzen in deutschen und französischen Betrieben als eher begrenzt dar, zumindest was das Feld der Fort- und Weiterbildung betrifft. Dies umso mehr, als Verdier in diesem Punkt für beide Länder – anders als insbesondere für Dänemark – kaum entsprechende Belege anführt. Etwas anderes gilt für die vorgelagerten Bereiche schulischer Ausbildung mit dem neuen Vorrang akademischer vor beruflicher Ausbildung in Deutschland, der Integration eines beruflichen Abiturs im französischen Bildungssystem und der zunehmenden Bedeutung dualer Formen der Ausbildung dort, die allerdings – soweit sie den Bereich beruflicher Grundbildung betreffen – in der Regel als Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration fungieren. In diesem Punkt steht der untersuchte Fall von Flybest mit dualer Ausbildung als Normaleinstieg bis auf weiteres als Ausnahme dar und nicht als Ausdruck einer breiteren Tendenz. Bei Fort- und Weiterbildung kann man die gesetzlichen fixierten und materiell untersetzten Ansprüche der Einzelnen in diesem Sinne interpretieren, weil damit das Prinzip individueller Verantwortung und Handlungsfähigkeit für die eigene Weiterbildung auch in Frankreich an Bedeutung gewinnt, wie durch die Einführung des persönlichen Weiterbildungskontos im Jahr 2014. Und in Deutschland könnte man die Regelungen des Qualifizierungschancen- und des Arbeit-von-morgen-Gesetzes von 2018 bzw. 2021 in dieser Perspektive sehen, insofern sie öffentliche Förderung individueller Weiterbildung im Strukturwandel an entsprechende betriebliche Maßnahmen und Kofinanzierung knüpfen und damit zugleich das Prinzip der betrieblichen Kontrolle und Finanzierung von Weiterbildungszugängen nach traditionellem französischem Muster zumindest ansatzweise ins Spiel bringen. Eine grundlegende Differenz zwischen beiden Systemen wird davon freilich nicht berührt: Die Bereitstellung von Ressourcen für die Fort- und Weiterbildung von Erwerbstätigen durch die Betriebe ist in Frankreich eine gesetzliche Verpflichtung, in Deutschland dagegen allenfalls eine unverbindliche Option. Hybridisierung steht somit bis auf Weiteres nicht für eine Annäherung der beiden Systeme.

## 6 Literatur

- Baethge, M. (2014): Das deutsche Qualifizierungsmodell: Blaupause für Europa im Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit? In: Dörre, K., Jürgens, K. & Matuschek, I. (Hrsg.): Arbeit in Europa: Marktfundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt/Main: Campus. 107–124.
- Bahn Müller, R. (2002): Tarifpolitik und Weiterbildung - neue Entwicklungen und alte Fragen. WSI-Mitteilungen 55, 38-44.
- Bahn Müller, R., Bispinck, R. & Schmidt, W. (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie. München und Mering: Hampp.
- Bahn Müller, R. & Fischbach, S. (2006): Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs. Hamburg: VSA.
- Briard, K. (2020): La formation professionnelle continue. Une autre facette des inégalités femmes-hommes ? DARES analyses, 21(7).
- Bryson, J. (Hrsg.) (2010): Beyond Skill: Institutions, Organizations and Human Capability. London: Palgrave Macmillan.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2020): Datensystem Auszubildende – Datenblätter (DAZUBI): Datenblatt 4131 Chemikant/-in. <https://www.bibb.de/dienst/dazubi/dazubi/data/Z/B/30/7135.pdf>. Zugegriffen: 11. Juni 2021.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2022): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Leverkusen: Barbara Budrich.
- Cadet, J.P. & Guitton, C. (Hrsg.) (2013): Les professions intermédiaires. Des métiers d'interface au coeur de l'entreprise. Paris: Armand Colin, S. 125-134.
- Dewey, J. (1969 [1891]): Outlines of a Critical Theory of Ethics, in The Early Works, 1882-1898, Southern Illinois University Press, Carbondale & Edwardsville, vol. 3.
- DiPrete, T. A., Ciocca Eller, C., Bol, T. & de Werfhorst, H.-G. (2017): School-to-Work Linkages in the United States, Germany, and France. American Journal of Sociology 122: 1869–1938.
- Drexel, I. (1991): Ausbildungs- und Berufswege zwischen Facharbeiter und Ingenieur - Das Mittelfeld des gewerblich-technischen Personals unter Restrukturierungsdruck. WSI-Mitteilungen 44: 226–235.
- Drexel, I. (1993): Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich - ein Vergleich. Frankfurt/Main: Campus.
- Drexel, I. (1994): Immer mehr Techniker in Frankreich, immer weniger Techniker in Deutschland: Zwei folgenreiche Weichenstellungen. Mitteilungen SFB 333 6: 47–55.
- Drexel, I. & Nuber, C. (1979): Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch: die Ablösung der Anlernung durch Ausbildung in Großbetrieben von Stahl und Chemie. Frankfurt am Main: Campus.
- Drexel, I. & Méhaut, P. (1989): Der Weg zum Techniker: Aufstieg oder Seiteneinstieg? - Unterschiedliches und Gemeinsames in den Entwicklungen von Bildungssystem und betrieblicher Personalpolitik in Deutschland und Frankreich. In K. Düll & B. Lutz (Hrsg.), Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. Frankfurt a. M. New York: Campus, S. 287–333.
- Drexel, I., Möbus, M., Gérardin, F., Grasser, B., Lhotel, H., Brown, A., Maguire, M. & Baldauf, B. (2003): Cross-national Comparison of New Career Pathways for Industrial Supervisors in France, Germany and the United Kingdom. Warwick: ESRC funded Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance. (= SKOPE Monograph).
- Fleige, M., Giesecke, W., von Hippel, A. & Stimm, M. (2022): Berufliche Weiterbildung in Volkshochschulen. Zugänge zu lebenslangem Lernen. Berlin: Peter Lang.
- Heidemann, L. (2021): Weiterbildungspartizipation und Bildungsurlaub. Theorie, Forschungsstand und empirische Analyse. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Hobson, B. (2018): Gendered Dimensions and Capabilities: Opportunities, Dilemmas and Challenges. Critical Sociology, 44(6): 883-898.

- Holtmann, A. C., Menze, L. & Solga, H. (2018): Mangelt es wirklich an der „Ausbildungsreife“? Die Bedeutung von Handlungsressourcen und Gelegenheitsstrukturen für die Ausbildungschancen von leistungsschwachen Jugendlichen. Bedingungen erfolgreicher Bildungsverläufe in gesellschaftlicher Heterogenität / Dortmunder Symposium der Empirischen Bildungsforschung 3: 9-33.
- Hvinden, B. & Halvorsen, R. (2018): Mediating Agency and Structure in Sociology: What Role for Conversion Factors? *Critical Sociology* 44(6): 865-881.
- Kädtler, Jürgen. 1986. Gewerkschaften und Arbeitslosigkeit. Zwischen Vollbeschäftigungsziel und selektiver Besitzstandswahrung. Göttingen: Sovec.
- Kädtler, Jürgen (2023): Anlernkarriere oder Berufsausbildung? - Produktionsarbeit in der chemischen Industrie im deutsch-französischen Vergleich. SOFI Working Paper 29.
- Lambert, Marion, Josiane Vero, und Bénédicte Zimmermann. 2012. Vocational Training and Professional Development: A Capability Perspective. *International Journal for Training and Development* 16.
- Lutz, B. (1976): Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich. Zum Einfluß des Bildungssystems auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitsstrukturen. In H.-G. Mendius, W. Sengenberger, B. Lutz, N. Altmann, F. Böhle, I. Asendorf-Krings, I. Drexel, & C. Nuber (Hrsg.) *Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation I. Beiträge zu Rezession und Personalpolitik, Bildungsexpansion und Arbeitsteilung, Humanisierung und Qualifizierung, Reproduktion und Qualifikation*. Frankfurt am Main: Aspekte, S. 83–151.
- Maurice, M., Sellier, F. & Silvestre, J.-J. (1979): Die Entwicklung der Hierarchie im Industrieunternehmen: Untersuchung eines gesellschaftlichen Effekts. Ein Vergleich Frankreich - Bundesrepublik Deutschland. *Soziale Welt* 30: 295–327.
- Maurice, M., Sellier, F. & Silvestre, J.-J. (1986): *The Social Foundations of Industrial Power: A Comparison of France and Germany*. Cambridge: MIT Press.
- Menz, W. & Nies, S. (2018): Methoden der Arbeitssoziologie. In F. Böhle, G. G. Voß & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, Bd. 1. Wiesbaden: Springer VS, S. 265-318.
- Mesnard, O. (2018): La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2015. *Dares Résultats* 34.
- Ministère de l'éducation nationale, direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (2022) : Repères et références statistiques. Enseignements, Formation, Recherche. <https://www.education.gouv.fr/media/116557/download>. Zugriffen: 27.02.2023.
- Möbus, M. (2009): Les professions intermédiaires dans les entreprises. Techniciens, agents de maîtrise et assimilés. *Notes Emploi Formation*. Cereq 39.
- Müller, N. & Wenzelmann, F. (2018): *Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Nida-Rümelin, J. (2014): *Der Akademisierungswahn. Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung*. Hamburg: Edition Körber.
- Nussbaum, M. & Sen, A. (Hrsg.) (1993): *The Quality of Life*. Oxford: Oxford University Press.
- Pongratz, H. J. & Trinczek, R. (Hrsg.) (2010): *Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotentiale einer Forschungsstrategie*. Berlin: Sigma.
- Powell, J. J. W., Graf, L., Bernhard, N., Coutrot, L. & Kieffer A. (2012): The shifting relationship between vocational and higher education in France and Germany: Towards convergence? *European Journal of Education* 47 (3): 405-423.
- Reckwitz, A. (2017): *Die Gesellschaft der Singularitäten*, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Robeyns, I. (2017): *Wellbeing, Freedom and Social Justice: The Capability Approach Reexamined*. OpenBook Publishers. <https://books.openbookpublishers.com/10.11647/obp.0130/> Zugriffen: 30. Juli 2021.
- Séchaud, F., Amarillo, H., Brochier, D., Delanoe, A. & Legay, A. (2017): Evolution des métiers et des emplois non-cadres dans les industries chimiques. Volume 1: Analyses. Céreq Etudes 11. <https://www.cereq.fr/evolution-des-metiers-et-des-emplois-non-cadres-dans-les-industries-chimiques-volume-1-analyses>. Zugriffen: 8. Februar 2022.
- Sen, A. (1992): *Inequality Reexamined*. Oxford: Clarendon Press.

Sen, A. (1999): *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.

Statistisches Bundesamt (2018): *Bildung und Kultur. Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsförderungsgesetz (AFBG)*, Fachserie 11, Reihe 8, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021). *Verdienste und Verdienstunterschiede – Verdienste 2020*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/verdienste-branchen.html>. Zugegriffen: 30. Juli 2021.

Trouvé, P. (2013): *Encadrement de proximité et marchés du travail: un éclairage bibliographique*. In J.-P. Cadet & C. Guitton (Hrsg.), *Les professions intermédiaires. Des métiers d'interface au coeur de l'entreprise*. Paris: Armand Colin, S. 83-100.

Verdier, E. (2018): *Europe: Comparing Lifelong Learning Systems*. In L. Milana, S. Webb, J. Holford, R. Waller & P. Jarvis (Hrsg.), *The Palgrave International Handbook on Adult and Lifelong Education and Learning*. London: Palgrave Macmillan, S. 461–83.

Zimmermann, Bénédicte. 2006. *Pragmatism and the capability approach. Challenges in social theory and empirical research*. *European Journal of Social Theory* 9: 467–484.

Zimmermann, Bénédicte. 2011. *Ce que travailler veut dire*. Paris: EHESS.

Zimmermann, Bénédicte. 2020. *Capabilités et développement de l'individualité. De Dewey à Sen, la voie d'un pragmatisme critique*. *Pragmata* 3: 135–175.

## SOFI Working Papers

**Kädtler, Jürgen (2023):** Anlernkarriere oder Berufsausbildung? - Produktionsarbeit in der chemischen Industrie im deutsch-französischen Vergleich

**Lehweß-Litzmann, René (2023):** Frontline workers in education, health and welfare: how much do they earn in European countries? A comparative income analysis based on the EU-LFS

**Buss, Klaus-Peter (2022):** Infrastrukturen der Globalisierung. Entwicklungsprozesse und Akteurskonstellationen in der maritimen Wirtschaft

**Ötsch, Silke (2022):** Zwischen Problemlösungskompetenz und Expertenpopulismus. Positionen von Steuerberater:innen zu Regulierung und Steuerpolitik in Deutschland

**Vogel, Berthold; Becker, Raphaela; Brencher, Kenneth; Dieterich, Philipp; Hesse, Jan-Friedrich; Kinze, Fabian; Mühleib, Shanti; Opfermann, Marc; Winter, Sarah; Zindl, Tanita (2022):** Gesellschaftliche Folgen der Pandemie. Ein Studienbericht aus dem Masterstudium Soziologie an der Universität Kassel

**Lehwess-Litzmann, René/Hofmann, Thomas (2022):** Fachkräftenachwuchs für den Rettungsdienst? Wie auszubildende Notfallsanitäter:innen ihre berufliche Zukunft sehen

**Tullius, Knut/Vogel, Berthold/Wolf, Harald (2021):** Mentalitäten des Umbruchs. Wie sich Beschäftigte orientieren und wie sie unter Transformationsbedingungen handeln. Ein Forschungskonzept

**Söhn, Janina (2021):** Berufswechsel messen - Methodische Erörterungen zur Analyse horizontaler beruflicher Mobilität im Mikrozensus und im Nationalen Bildungspanel

**Bluhm, Felix/Birke, Peter/Stieber, Thomas (2021):** Hinter den Kulissen des Erfolgs. Eine qualitative Untersuchung zu Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten

**Lehwess-Litzmann, René/Krebs, Bennet/Maier, Tobias/Sonnenburg, Anja/Thobe, Ines/Vogel, Berthold/Wolter, Marc Ingo (2020):** Was sind gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen? Eine konzeptionelle Eingrenzung - Grundlagen des Projekts GenDis

**Carls, Kristin/ Gehrken, Hinrich/Kuhlmann, Martin/Thamm, Lukas (2020):** Digitalisierung – Arbeit – Gesundheit. Zwischenergebnisse aus dem Projekt Arbeit und Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0

**Tullius, Knut (2020):** Digitalisierung und Systemische Rationalisierung im Finanzdienstleistungssektor – Folgen für Angestelltenarbeit an der „Front-Line“

**Hule, Richard/Ötsch, Silke (2020):** Verschwörungstheorien im Neoliberalismus - Von einer soziologisch-interdisziplinären Theorie zum Modell?

**Schulz, Lena (2020):** Gesellschaftsbilder von Betriebsrätinnen, Betriebsräten und Vertrauensleuten - Stand der Forschung und Begriffsgeschichte

**Kuhlmann, Martin/Voskamp, Ulrich (2019):** Digitalisierung und Arbeit im niedersächsischen Maschinenbau

**Buss, Klaus-Peter (2018):** Auf dem Weg in den Handel 4.0? Digitalisierung in kleinen und mittleren Handelsunternehmen. Befunde der SOFI-Erhebung im Rahmen des Projektes „DiHa 4.0 – Digitalisierung im Handel“

**Die SOFI Working Papers finden Sie online unter:**  
[www.sofi.uni-goettingen.de](http://www.sofi.uni-goettingen.de)

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e. V.  
 an der Georg-August-Universität  
 Friedländer Weg 31  
 37085 Göttingen  
[sofi@sofi.uni-goettingen.de](mailto:sofi@sofi.uni-goettingen.de)