

Die Funktion der Walz in der beruflichen Bildung

vorgelegt von

Dipl. Ing.

Claudia Kemlein

geboren in Berlin

Masterarbeit

an der Fakultät I – Geistes- und Bildungswissenschaften,

Institut für Erziehungswissenschaften

der Technischen Universität Berlin

Studiengang Lehramt Bautechnik und Sozialkunde

Erstgutachterin:

Prof. Dr. Susann Fegter, Fachgebiet Allgemeine und Historische Erziehungswissenschaft

Zweitgutachterin:

Prof. Dr. Kirsten Lehmkuhl, Fachgebiet Erziehungswissenschaft/Schul- und Berufspädagogik

Datum der Abgabe:

13.08.2015

Überarbeitete Fassung vom 17.02.2016

Inhalt

I Beruf – Arbeitsmarkt – berufliche Bildung: Theoretische Bestimmungen.....	1
1 Einleitung.....	1
2 Beruf als Ordnungsprinzip gesellschaftlicher Arbeit.....	2
2.1 Konzepte von Beruf.....	2
2.2 Funktionen von Beruf.....	5
2.2.1 Soziale Komponente.....	5
2.2.2 Individuelle Komponente.....	6
3 Ein Blick auf den Arbeitsmarkt und die Baubranche.....	8
3.1 Unternehmensstrukturen.....	8
3.2 Internationale Ausrichtung und Mobilität.....	8
3.3 Anforderungen an Arbeitnehmer*innen.....	9
3.3.1 Fachwissen und transnationale Kompetenzen.....	10
3.3.2 Lebenslanges Lernen.....	11
4 Berufliche Bildung.....	11
4.1 Ziele beruflicher Bildung: Fachwissen, Kompetenzen, berufliche Handlungsfähigkeit...	12
4.2 Formale und informelle Wege beruflicher Bildung.....	13
4.2.1 Erwerb beruflicher Handlungskompetenz: Drei Wege zum Berufsabschluss	14
4.2.2 Ausbildung transnationaler Kompetenzen.....	16
4.2.3 Lebenslanges Lernen in beruflichen Kontexten.....	16
4.3 Teilnahme an beruflicher Bildung.....	17
4.4 Aspekte der Qualität beruflicher Bildung.....	19
4.4.1 Outcome-Dimension.....	19
4.4.2 Input-Dimension.....	19
4.4.3 Prozess-Dimension.....	20
4.4.4 System-Dimension.....	22
4.5 Fazit zur beruflichen Bildung.....	24
II Die Wanderschaft im Handwerk aus der Perspektive der beruflichen Bildung.....	25
5 Versuch einer Wesensbestimmung von Wanderschaft.....	25
6 Die historische Wanderschaft in ihrer zünftigen Form.....	25
6.1 Zünftige Ordnung im alten Handwerk: Darstellung historischer Arbeitsmarktsituationen	26
6.2 Ausbildung im alten Handwerk.....	28
6.2.1 Formale Regelung der handwerklichen Lehre.....	28
6.2.2 Ziele und Inhalte beruflicher Ausbildung im alten Handwerk.....	29
6.3 Die Wanderschaft der Gesellen im alten Handwerk.....	30
6.3.1 Die Wanderschaft.....	30
6.3.2 Die Rolle der Gesellen und ihrer Organisationen: Vorläufer der Gewerkschaften....	31
6.3.3 Gründe für die Wanderschaft.....	33
6.3.4 Funktionen der Wanderschaft.....	35
a) Allokationsfunktion.....	35
b) Bildungsfunktion.....	35
c) Integrations- und Sozialisationsfunktion.....	36
d) Selektionsfunktion.....	37
e) Kontrollfunktion.....	37
f) Zusammenfassung.....	38
7 Die heutige Wanderschaft.....	38
7.1 Forschungsmethode und -durchführung.....	39

7.1.1 Zugang zum Forschungsfeld.....	39
7.1.2 Methode Fragebogen-Interview.....	40
7.1.3 Entwicklung der Fragen.....	40
7.1.4 Durchführung der Befragung.....	41
a) Zeitraum.....	41
b) Stichprobe.....	41
7.1.5 Auswertung.....	43
7.2 Befunde: Die Wanderschaft der Gesellen im heutigen Handwerk.....	44
7.2.1 Regelungen und Durchführung der Wanderschaft.....	44
7.2.2 Die Rolle der Schächte.....	45
7.2.3 Gründe für die Wanderschaft.....	46
a) Fachliche Kompetenzentwicklung.....	47
b) Personale und soziale Kompetenzentwicklung.....	47
c) Transnationale Kompetenzentwicklung.....	47
d) Einbindung in die Berufsbiografie und weitere Gründe.....	48
e) Zusammenfassung.....	49
7.2.4 Funktionen der Wanderschaft.....	49
a) Allokationsfunktion.....	49
b) Bildungsfunktion.....	50
c) Integrations- und Sozialisationsfunktion.....	51
d) Selektionsfunktion.....	51
e) Identifikationsfunktion.....	52
f) Zusammenfassung.....	52
7.3 Gelingensbedingungen der Wanderschaft: Eine Qualitätsbestimmung.....	52
7.3.1 Outcome-Dimension.....	53
7.3.2 Input-Dimension.....	53
7.3.3 Prozess-Dimension.....	53
7.3.4 System-Dimension.....	54
8 Fazit.....	55
8.1 Reflexion über die Forschungsmethode.....	56
8.2 Die Funktion der Walz in der beruflichen Bildung.....	57
8.3 Ausblick.....	59
Literatur und Quellen.....	61
Literatur.....	61
Quellen.....	65
Anhang.....	67
A.1 Fragebögen.....	67
A.1.1 Fragebogen einheimische Gesellen.....	67
A.1.2 Fragebogen fremde Gesellen.....	71
A.1.3 Fragebogen Schächte.....	75
A.2 Tabellarische Übersicht der Antworten.....	78
A.2.1 Antworten der Aspiranten.....	78
A.2.2 Antworten der fremden Gesellen.....	82
A.2.3 Antworten der einheimischen Gesellen.....	88
A.2.4 Antworten der Schächte.....	93
A.3 Berechnungen.....	97
A.3.1 Gründe für die Wanderschaft.....	97
a) Fachliche Kompetenzentwicklung.....	97
b) Personale und soziale Kompetenzentwicklung.....	98
c) Transnationale Kompetenzentwicklung.....	99

d) Weitere Gründe.....	99
A.3.2 Auswirkungen der Wanderschaft.....	101
A.3.3 Gegenüberstellung von Gründen und Auswirkungen für einheimische Gesellen.....	103
A.3.4 Aufgaben der Schächte.....	104

I Beruf – Arbeitsmarkt – berufliche Bildung: Theoretische Bestimmungen

1 Einleitung

Das Phänomen Walz ist seit dem Mittelalter bekannt. Es war Brauch, dass im Handwerk Gesellen aus verschiedenen Gründen auf eine mehrjährige Wanderschaft gingen, die auch durch ihre eigenen Vereinigungen geregelt wurde. Im Lauf der Jahrhunderte wurde die Wanderschaft zur Pflicht. Trotz der gesellschaftlichen Veränderungen, die die Industrialisierung mit sich brachte, hat sich die Wanderschaft oder auch Walz bis heute in einigen Handwerksberufen gehalten, auch wenn sie inzwischen unter anderen Vorzeichen stattfindet.

Auch in der heutigen Zeit gehen Gesellen auf Wanderschaft. Und noch immer sind es Gesellenorganisationen, die Schächte, in denen sich die Wandernden zusammenschließen, wobei sie teilweise stark an Traditionen festhalten. Inzwischen sind es aber nicht mehr nur die männlichen Gesellen, auch Gesellinnen gehören zu den Wandernden, auch wenn zu bezweifeln ist, dass im Handwerk des Mittelalters nur männliche Handwerker tätig waren. Anderes hat sich ebenfalls verändert: So ist die Walz nicht mehr zwingend erforderlich für die Zulassung zur Meisterprüfung und dem damit verbundenen gesellschaftlichen Aufstieg. In Zeiten der Europäisierung des Arbeitsmarktes scheint diese Form der beruflichen Kompetenzerweiterung jedoch durchaus sinnvoll zu sein, da auch andere als berufsfachliche Kompetenzen erworben werden können und auch müssen.

Wenn es also bezogen auf die Epochen und in Verbindung mit gesellschaftlichen und ausbildungsbedingten Veränderungen Unterschiede hinsichtlich der Gesellenwanderung an sich gibt, soll hier zunächst interessieren, warum Gesell*innen früher auf die Wanderschaft gingen und warum heute noch. Einerseits führen unterschiedliche gesellschaftliche Bedingungen zu unterschiedlichen Zielen. Andererseits werden Gesell*innen auch eigene Gründe für die Wanderschaft haben, die ebenso beruflich ausgerichtet wie auch durch andere Interessen bestimmt sein können. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Betrachtung der Walz unter dem Aspekt der Berufsbildung. Daher muss auch geklärt werden, ob die Wanderschaft die persönliche und vor allem die berufliche Entwicklung fördert und ob der traditionelle Rahmen, in dem heute noch gewandert wird, günstig ist. Neben der Sicht der Gesell*innen als Einzelpersonen ist auch die der Schächte als Organisationsform interessant, um Gründe bestimmen zu können und die Funktionen der Wanderschaft zu erarbeiten, die sich auf die berufliche Bildung beziehen. Die Untersuchung richtet einerseits den Blick auf die Möglichkeiten hinsichtlich der individuellen Berufsbiografie. Es ist außerdem zu prüfen, ob und wo die Walz im System der beruflichen Bildung zu verorten ist und damit auch hier Funktionen übernimmt.

Die Wanderschaft der Gesell*innen findet in einem Handwerksberuf statt. Daher werden vor der Bestimmung der Funktion der Walz in der beruflichen Bildung zunächst der Berufsbegriff beschrieben und die ihm zugewiesenen Funktionen benannt (Kapitel 2) sowie heutige Arbeitsmarktanforderungen beschrieben (Kapitel 3). Beide Aspekte bestimmen die Ausrichtung der beruflichen Bildung (Kapitel 4). Außerdem werden hier als Analyseinstrumentarium Gelingensbedingungen beruflicher Bildung anhand der vier Qualitätsbereiche Input-, Outcome-, Prozess- und Systemdimension dargestellt (Abschnitt 4.4). Für die Untersuchung der Gesellenwanderung werden mit Bezug auf die berufliche Bildung die historische (Kapitel 6) und die heutige Wanderschaft (Kapitel 7) vorgestellt und ihre individuellen und gesellschaftlichen Gründe und Funktionen untersucht. Die heutige Wanderschaft wird außerdem hinsichtlich der genannten vier Qualitätsbereiche analysiert. Damit können letztlich die Bedeutung der Walz für eine individuelle Berufsbiografie sowie der Stellenwert der Wanderschaft im Handwerk bezogen auf das System der beruflichen Bildung bestimmt werden (Kapitel 8).

Neben der Analyse von Sekundärliteratur und der Selbstdarstellungen der Schächte in ihren Internetauftritten werden für die Untersuchung auch Originaltexte herangezogen, die in Form von Erlebnisberichten vorliegen. Außerdem wurden in einer Befragung von Wandergesellen deren subjektive Gründe für die Walz und die erlebten Auswirkungen in beruflicher Hinsicht erhoben, sowie Aufgaben der Schächte bezogen auf die Wanderschaft und die berufliche Bildung erfragt.

Mein ausdrücklicher Dank richtet an dieser Stelle an alle, die mich hierbei unterstützt haben.

2 Beruf als Ordnungsprinzip gesellschaftlicher Arbeit

Die Frage „Was bist du?“ wird häufig mit dem erworbenen Beruf beantwortet – er scheint eine starke Bedeutung für Menschen in unserer heutigen Gesellschaft zu haben (vgl. Arnold/Gonon 2006: 75). Da die Walz im Anschluss an eine berufliche Qualifikation stattfindet (vgl. Rechtschaffene 2014: 18) und die Untersuchung ihrer Funktionen sich auf die berufliche Bildung bezieht, muss vorab vorgestellt werden, wie der Begriff Beruf konstruiert ist und welche Funktionen ihm zugeschrieben werden.

2.1 Konzepte von Beruf

Als Berufe sind institutionalisierte und formalisierte Arbeitsbereiche zu verstehen, die unterschiedliche Anforderungsstrukturen haben und sich von einander abgrenzen (vgl. Büchter/Meyer 2010: 323). Beruf ist das abstrakte Ordnungsprinzip von Arbeit, Erwerb und Qualifikation (vgl. Büchter/Meyer 2010: 325). Er ist die historisch entstandene Form der gesellschaftlichen Arbeitstei-

lung, ein für den deutschsprachigen Raum typischer Bestandteil des gesellschaftlichen Systems (vgl. Arnold/Gonon 2006: 73ff). Beruf oder Beruflichkeit ist dabei nur eines von möglichen Modellen, das im „Laufe der sozialen Evolution menschlicher Gesellschaften [...] zur Allokation und sozialen Ordnung gesellschaftlicher Arbeit [entstanden ist]“ (Büchter/Meyer 2010: 323).

Berufe werden bereits im alten Handwerk des Mittelalters durch Spezialisierung angelegt (vgl. Büchter/Meyer 2010: 323). Sie unterliegen im Laufe der Zeit einem ständigen Wandel (vgl. Zabeck 2009: 3), der u.a. in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Erfordernissen (vgl. Büchter/Meyer 2010: 325) oder aufgrund sich wandelnder Techniken und Arbeitsprozesse geschieht, z.B. durch die Ablösung des Pergaments durch das Papier (vgl. Schulz 1985: 153). Der Wandel ist außerdem von den Interessen der Berufsverbände geprägt (vgl. Büchter/Meyer 2010: 323), so hat z.B. Spezialisierung innerhalb eines Berufsfeldes auch marktregulierende Funktionen, denn sie dient der Ausschaltung von Konkurrenz (vgl. Schulz 1985: 252f), wie die Abspaltung der Tischler von den Zimmerern (vgl. Schulz 1985: 154) oder die Spezialisierung und damit Trennung der Steinmetze von den Maurern (vgl. Schulz 1985: 250f).

Das historische Verständnis von Beruf ist in Deutschland tief verwurzelt in den religiös geprägten Mentalitäten des gottgefälligen, arbeitsamen Lebens. Das Verständnis von Beruf mit seinen sinnstiftenden und identitätsbildenden Funktionen, der mehr ist als bloße Existenzsicherung für das Individuum, unterliegt dabei den sich wandelnden Interpretationen der jeweiligen Gesellschaften (vgl. Arnold/Gonon 2006: 75). Die „Begriffe 'Beruf und Berufserziehung' bezeichnen keine Denkinhalte, die zeitübergreifend eindeutig bestimmt sind“ (Zabeck 2009: 3), sondern Beruf ist ein „'durchgehaltene[s] Wort]“ (Zabeck 2009: 4) mit einem durch den jeweiligen gesellschaftlichen Kontext veränderten Bedeutungsgehalt (vgl. Zabeck 2009: 3f).

Die Ausübung eines Berufs ist bereits in der ständischen Gesellschaft nicht nur als Mittel der Existenzsicherung, sondern ist auch im Sinne von religiöser Berufung und Pflichterfüllung zu verstehen (vgl. Arnold/Gonon 2006: 74). Und auch wenn im Zuge der Säkularisierung und während der Industrialisierung allmählich die religiöse Begründung wegfällt (vgl. Arnold/Gonon 2006: 74), so bleibt doch ein Verständnis bestehen, das Lohnarbeit als Beruf im Sinne von Berufung sieht und so der Möglichkeit der Ausnutzung der Arbeiter*innen durch Unternehmer*innen den Weg ebnet (nach Max Weber, in: Arnold/Gonon 2006: 74). In Berufsbildungstheorien des frühen 20. Jahrhunderts wird mit einem hohen Anspruch an die Berufsbildung diese mit Menschenbildung gleichgesetzt (vgl. Arnold/Gonon 2006: 74), so dass Beruf nicht nur als Mittel der Erwerbssicherung und Bedürfnisbefriedigung des Individuums verstanden wird, sondern zum sozialen Dienst und zur – wiederum göttlichen – Pflichterfüllung überhöht wird (nach Aloys Fischer, in: Arnold/Gonon 2006: 74).

Heutzutage ist die Entscheidung für einen Beruf, die vormals durch Standeszugehörigkeit bestimmt war (vgl. Zabeck 2009: 6), zumindest formal durch das seit 1949 grundgesetzlich verankerte Recht der freien Berufswahl gekennzeichnet (vgl. Artikel 12, GG 2014), so dass der Aspekt der Bestimmung durch Geburt zugunsten einer individuell geprägten Entscheidung entfallen ist. Trotzdem und immer noch ist die Idee des Berufs als Berufung nicht verschwunden, nun aber im Sinne einer beruflichen Selbstverwirklichung und Identität (vgl. Büchter/Meyer 2010: 323; Raeder/Grote 2005: 338; Arnold/Gonon 2006: 75).

Heutige Berufe bestehen teilweise seit dem Mittelalter oder haben sich im Zuge der Industrialisierung herausgebildet. Ihre heutige Formgebung ist korporatistisch (vgl. Arnold/Gonon 2006: 75), ihre Legitimation erhalten sie einerseits durch „den Prozess des Zustandekommens [...] durch föderalistische [...] und korporatistische Steuerungselemente“ (Büchter/Meyer 2010: 325), andererseits über die ausgehandelten Inhalte und Kompetenzanforderungen selber (vgl. Büchter/Meyer 2010: 325).

Berufe können als Zwischenkategorie zwischen den Wünschen Einzelner und den Erwartungen der Unternehmen verstanden werden (vgl. Arnold/Gonon 2006: 72). Das Verständnis von Beruf im Sinne eines anerkannten Ausbildungsberufs ist dabei enger gefasst als das Verständnis vom Job (vgl. Zabeck 2009: 5). Beruf dient ebenso der Existenzsicherung, verspricht aber im Gegensatz zum Job eine Reihe von erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen (vgl. Arnold/Gonon 2006: 75f). Beruf ist die „Bündelung von Kompetenzen unter einer für Anbieter und Abnehmer von Kompetenzen verständlichen Chiffre“ (Lipsmeier 2000, zitiert in: Arnold/Gonon 2006: 76). Damit ergibt sich durch das Berufs- und Qualifikationsprofil eine Berechenbarkeit und Vergleichbarkeit: Der Marktwert des Berufs und der zu ihm gehörenden Kenntnisse und Kompetenzen wird durch einheitlich geregelte Anforderungen an Abschlüsse beschrieben. Hierin liegt für die Betriebe eine Einschätzbarkeit der Qualifikationen der Arbeitnehmer*innen einerseits, andererseits beschreiben Berufe eine Möglichkeit, wenn auch keine Garantie, für Arbeitnehmer*innen, im eigenen Beruf in unterschiedlichen Betrieben oder Branchen zu arbeiten – damit kommt es zu einer Erhöhung der Autonomie des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und die Erweiterung seiner/ihrer Chancen, unabhängig vom ausbildenden Betrieb auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein (vgl. Arnold/Gonon 2006: 72f).

Die Veränderung von Berufen ist auch heutzutage abhängig vom technologischen und gesellschaftlichen Wandel (vgl. Arnold/Gonon 2006: 78), sie können aber aufgrund ihrer korporatistischen Verfasstheit nicht in derselben Geschwindigkeit angepasst werden (vgl. Kutscha 2010: 316). Berufsbilder und damit auch die Berufsbildung sind in der heutigen Zeit nicht mehr zwangsläufig auf realisti-

sche Arbeitsplatzanforderungen ausgerichtet, so dass das Konzept der Berufe als organisierendes Element der Berufsausbildung auch kritisch betrachtet wird (vgl. Büchter/Meyer 2010: 324f). Es ist fraglich, ob die beruflichen Qualifikationen und Qualifikationsprozesse im herkömmlichen Rahmen ausreichend sind in der sich immer stärker global ausrichtenden Wirtschaft (vgl. Achtenhagen/Baethge 2005: 27; Kutscha 2010: 316). Ein starres Berufssystem wird auch als „Hindernis für neue Formen der Arbeitsorganisation“ (Arnold/Gonon 2006: 76) gesehen. Anstelle einer frühen fachlichen Spezialisierung wird eine allgemeinere berufliche Grundbildung im Sinne einer Flexibilisierung und zur Ausbildung von Schlüsselqualifikationen und Handlungskompetenzen vorgeschlagen. Somit würden individuelle Flexibilität, ständiges Weiterlernen und sogar Berufswechsel der Berufstätigen erforderlich aber auch ermöglicht werden (vgl. Büchter/Meyer 2010: 324f). Teilweise ist die Auflösung der Berufsform der „Entgrenzung“ (Arnold/Gonon 2006: 76) der beruflichen Tätigkeiten geschuldet, die mit der Tätigkeit von Manager*innen vergleichbar zu sein scheinen, so dass als Pendant zur Beruflichkeit die Employability gesehen wird (vgl. Arnold/Gonon 2006: 76; Kutscha 2010: 316). Damit wird der Blick stärker auf erforderliche und vorhandene Kompetenzen gerichtet statt auf Fachwissen und Spezialisierung.

2.2 Funktionen von Beruf

Berufe ordnen die gesellschaftliche Arbeit, wobei die Ausübung eines Berufs an den Erwerb und den Besitz entsprechender Qualifikationen gebunden ist (vgl. Arnold/Gonon 2006: 75). Beruf kann also als Funktionsträger gesehen werden. Nach Zabeck (2009) enthält der „Berufsbegriff [...] eine soziale und eine individuelle Komponente“ (Zabeck 2009: 4).

2.2.1 Soziale Komponente

Zabeck (2009) nennt es das „permanent existierende Problem, die Versorgung des Gemeinwesens im Zuge des Generationenwechsels per Reproduktion eines ausdifferenzierten und entwicklungsfähigen Spektrums an Qualifikationen sicherzustellen“ (Zabeck 2009: 1). Die gesellschaftliche Notwendigkeit von Beruf ermöglicht einerseits die Ordnung der gesellschaftlichen Arbeit und andererseits die Sicherung des Erledigens dieser Arbeit durch Arbeitskräfte, die in ausreichender Zahl und mit ausreichenden Qualifikationen zur Verfügung stehen.

Über Berufe werden im Sinne einer Allokationsfunktion (vgl. Arnold/Gonon 2006: 75) „an gewissen Standards orientierte spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensweisen“ (Zabeck 2009: 3) an die nachwachsende Generation vermittelt, um den Anforderungen der Arbeitswelt zu genügen (vgl. Zabeck 2009: 3). Gesellschaftlich leistet die „Ausdifferenzierung der Berufe einen entscheidenden Beitrag zur Sicherstellung und Reproduktion des Beschäftigungssystems in Zeiten fortlau-

fenden wirtschaftlichen Anpassungsdrucks“ (Büchter/Meyer 2010: 323). Berufe und damit auch die Berufsausbildung haben außerdem eine gesellschaftliche Integrations- und Sozialisationsfunktion für Jugendliche, die so in die Erwerbstätigkeit einmünden können (vgl. Büchter/Meyer 2010: 324).

2.2.2 Individuelle Komponente

Neben der Versorgung des Gemeinwesens steht die individuelle Existenzsicherung (vgl. Zabeck 2009: 1), wobei es immer wieder zu Spannungen kommen kann zwischen den gesellschaftlichen Ansprüchen und den individuellen Möglichkeiten und Wünschen (vgl. Zabeck 2009: 6). Die Bedeutung der Berufe als soziale Konstrukte unter individuellen Gesichtspunkten liegt neben der Ermöglichung von gesellschaftlicher Integration auch in der Möglichkeit des Aufbaus und der Gestaltung der eigenen (Erwerbs)Biografie (vgl. Büchter/Meyer: 2010: 324f). Erwerbssicherung und berufliche Qualifizierung sind ebenso durch das Konstrukt Beruf und Berufsbildung bestimmt, wie soziales Ansehen und soziale Identifikation als „zentraler Effekt von Berufen und der entsprechenden Ausbildung“ (Büchter/Meyer 2010: 325) gewertet wird.

Beruf und Berufsausbildung ermöglichen dem Individuum zunächst die Teilhabe am Erwerbsleben (vgl. Kutscha 2010: 316). Durch diese Erwerbsfunktion kann die eigene Versorgung sicher gestellt werden (vgl. Arnold/Gonon 2006: 75), doch damit unterscheidet sich Beruf noch nicht wesentlich von nichtberuflicher Erwerbsarbeit. Der Berufsabschluss bietet aber eine „gesellschaftlich anerkannte, am Arbeitsmarkt verwertbare und betrieblich einsetzbare Bündelung von Kompetenzen“ (Kutscha 2010: 316), so dass Berufe letztlich als Privileg verstanden werden können, das soziale Sicherung, soziale Gleichheit oder doch zumindest weniger soziale Ungleichheit ermöglicht.

Das Konzept Beruf zeigt seine Integrationsfunktion durch die Idee der Erwerbssicherung, dem damit verbundenen Erwerb gesellschaftlicher Anerkennung und dem Aufbau der eigenen Biografie bzw. der Entwicklung von Lebensperspektiven. Berufe können sowohl einen beruflichen und damit auch gesellschaftlichen Aufstieg ermöglichen als auch den Abstieg (vgl. Büchter/Meyer 2010: 323ff). „Soziale Differenzen und Ungleichheiten im System der Berufe und Beschäftigung konnten mit dem Hinweis auf die 'freie Berufswahl' [...] gerechtfertigt werden“ (Büchter/Meyer 2010: 324). Es ist also auch eine Ausschlussfunktion beobachtbar. Sichtbar wird das u.a. am prozentual deutlich höheren Anteil der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss im Vergleich zum Gesamtverhältnis der Erwerbstätigen zu Arbeitslosen (vgl. Arnold/Gonon 2006: 76). Auch die Wahrnehmung von Weiterbildungsmaßnahmen ist bei Menschen ohne Berufsausbildung wesentlich geringer als bei Personen mit beruflichen Qualifikationen (vgl. Anbuhl 2013: 7; 9). Und letztlich zeugt auch die tarifliche Schlechterbezahlung von Nicht- oder Geringqualifizierten (vgl. Tariflohn Dachdeckerhandwerk 2015) von der Selektionsfunktion der Berufe. Durch die Koppelung der beruflichen Bildung an das

Berufskonzept wird letztlich auch diese zum „Instrument der Selektion [...] im Beschäftigungssystem“ (Büchter/Meyer 2010: 324).

Aus individueller Sicht können Berufe im Zuge der Berufswahlfreiheit neben der Existenzsicherung „als Quelle von [...] Selbstverwirklichung“ (Büchter/Meyer 2010: 323) fungieren. Büchter/Meyer (2010) nennen Berufe auch mit Harney (1998) „gesellschaftliche[...] Anerkennungslieferant[en] für den Aufbau der eigenen Biographie“ (Harney 1998, zitiert in: Büchter/Meyer 2010: 325). Durch den Beruf entsteht soziale und persönliche Identität (vgl. Raeder/Grote 2005: 338). „Berufliche Identität als bereichsspezifische Identität ist [...] Teil der Gesamtidentität einer Person und bezieht sich auf den Lebensbereich von Beruf und Arbeit“ (Raeder/Grote 2005: 337) und ist Teilaspekt der Persönlichkeit (vgl. Raeder/Grote 2005: 340). Speziell für Fachkräfte stellt Molzberger (2008) fest: „Fachkräfte zeichnen sich durch eine enge und identitätsrelevante Bindung an ihr Berufsfeld aus, dies gilt auch für moderne Arbeitsprozesse und Branchen“ (Molzberger 2008: 10). Arnold/Gonon (2006) bezeichnen den Beruf sogar als „Kern persönlicher Identität“ (Arnold/Gonon 2006: 75). Auf der anderen Seite ist eine Bereitschaft der Einzelnen erforderlich, die gesellschaftliche Arbeit und die damit verbundenen „Leistungsbedingungen als individuelle Aufgegebenheit 'anzunehmen' [und sich damit in die] gesellschaftlichen Strukturen einzufügen“ (Zabeck 2009: 3), so dass auch in diesem Sinne eine Identifikationsfunktion von Berufen zu erkennen ist.

Inwieweit diese Integrations- und Identifikationsfunktionen auch für sogenannte diskontinuierliche Erwerbsverläufe und Berufsbiografien gelten, die als „neue Normalität [...] moderne[r] Beruflichkeit“ (Büchter/Meyer 2010: 326) einzustufen sind, muss neu bestimmt werden. Hierzu gehört als Herausforderung auch das Brüchigwerden der Grenze zwischen Arbeits- und Lebenswelt. Immer öfter scheinen individualisierte Prozesse der Selbstanpassung des Arbeitnehmers an die Arbeitsanforderungen erforderlich und gefordert zu sein (vgl. Büchter/Meyer 2010: 326). Durch die zunehmende Flexibilität von Arbeit sind Lebensentwürfe stärker an wirtschaftliche Bedingungen angepasst und werden auch im Erwachsenenalter weiterentwickelt (nach Sennett 1998, in: Raeder/Grote 2005: 337). Die beruflichen Identitäten sind flexibel geworden, nicht mehr an eine Tätigkeit und an ein Unternehmen gebunden. Um eine flexible berufliche Identität zu entwickeln, die unsichere Beschäftigungssituationen weniger als Bedrohung wahrnehmen lässt, ist Vertrauen in die erworbenen Kompetenzen hilfreich, was durch das Erleben der eigenen beruflichen Kompetenzen und die Übernahme von Verantwortung für die eigene berufliche Entwicklung begünstigt wird (vgl. Raeder/Grote 2005: 338).

Für das historisch entstandene Konzept des Berufs als gesellschaftliche Form der Arbeitsteilung werden aus gesellschaftlicher Sicht eine Allokations- und eine Integrations- bzw. Selektionsfunktion

festgestellt. Aus individueller Sicht lassen sich dem Beruf neben seiner Erwerbsfunktion auch eine Integrations- und Identifikationsfunktion zuweisen.

3 Ein Blick auf den Arbeitsmarkt und die Baubranche

Was erwartet nun die Arbeitnehmer*innen, die Berufstätigen, die Absolvent*innen, wenn sie sich am Arbeitsmarkt orientieren und in ihn einmünden bzw. in ihm bestehen wollen? Welche Anforderungen werden an sie gestellt, über welche Kompetenzen müssen sie verfügen? Da die Gesellenwanderung, die hier untersucht wird, im Bauhandwerk stattfindet, liegt der Fokus auf der Baubranche.

3.1 Unternehmensstrukturen

Allgemein lässt sich sagen, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in Europa sind. Über 99% aller europäischen Unternehmen, in der Hauptsache Unternehmen des Handwerks, gehören dieser Kategorie an, von denen wiederum mehr als 90% weniger als zehn Beschäftigte haben und somit zu den Kleinstunternehmen zählen. Über zwei Drittel der europäischen Arbeitnehmer*innen sind in KMU beschäftigt (vgl. Kristensen/Wordelmann 2010: 177).

Die Unternehmensstruktur der deutschen Baubranche ist ebenfalls überwiegend durch Kleinstunternehmen (89,5% aller Unternehmen) sowie bezogen auf die Beschäftigtenzahlen auch durch KMU geprägt. In der Baubranche zählen nur 0,3% der Unternehmen zu den Großunternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten, lediglich 9,8% aller Beschäftigten der Baubranche arbeiten hier (vgl. Die Deutsche Bauindustrie 2015b). Für die Zukunft wird aufgrund der niedrigen Auszubildendenzahlen ein Fachkräftmangel in der Baubranche befürchtet (vgl. BDA 2014b).

3.2 Internationale Ausrichtung und Mobilität

Durch die wachsende europäische Integration und die globale Ausrichtung der Wirtschaft verändert sich die Arbeits- und Berufswelt. Der Arbeitsmarkt heute ist als ein europäischer und nicht mehr als ein rein nationaler zu sehen (vgl. Fiebig 2012: 75ff; Kristensen/Wordelmann 2010: 177ff). Die immer enger werdende europäische Zusammenarbeit und das hierzu gehörende europäische Recht auf Arbeitnehmer- und Dienstleistungsfreizügigkeit begünstigen Arbeitsmigration. „Die Bereitschaft zur grenzüberschreitenden Mobilität wird inzwischen an immer mehr Arbeitsplätzen vorausgesetzt“ (Fiebig 2012, 77). Im deutschen Baugewerbe sind im Zuge von Arbeitnehmerfreizügigkeit und Migration nach Deutschland sowohl aus dem Ausland zugewanderte als auch aus Deutschland in andere Länder entsendete Personen beschäftigt (vgl. SOKA-BAU 2012), eine zahlenmäßige Entwick-

lung über die letzten Jahre liegt hier leider nicht vor. Im Zusammenhang mit einem Fachkräftemangel in den einen und hoher Arbeitslosigkeit in den anderen Ländern der EU wird die Förderung der EU-Binnenmobilität als mögliche Lösung gewertet (vgl. Harbusch 2010: 81).

Weniger als die Hälfte aller KMU haben internationale Kontakte, wobei vor allem der Sektor des Hotel- und Gaststättengewerbes weitaus internationaler ausgerichtet ist als die anderen Wirtschaftsbereiche (vgl. Kristensen/Wordelmann 2010: 182). Im deutschen Baugewerbe sind vor allem Großunternehmen international tätig (vgl. Baugewerbe 2013). Auch bei einem Auftragsrückgang innerhalb Deutschlands kann im Bereich der Auslandstätigkeit keine Stagnation festgestellt werden, da deutsche Ingenieurskompetenzen wie auch die handwerklichen Fertigkeiten einen guten Ruf haben und nachgefragt werden (vgl. Baugewerbe 2013; Hesse 2013; Siebert 2013: 19). Als Ziele werden die Intensivierung und der Ausbau der internationalen Tätigkeit genannt (vgl. Baugewerbe 2013), was auch als Möglichkeit gesehen wird, dem Konkurrenzdruck ausländischer Unternehmen auf dem deutschen Markt eine Alternative entgegenzusetzen (vgl. Siebert 2013: 19). Hinsichtlich einer Auslandstätigkeit scheint die Betriebsgröße dabei nicht ausschlaggebend zu sein (vgl. Siebert 2013: 20).

Die kulturelle Vielfalt eines Unternehmens kann auch als Standortvorteil gelten (vgl. Fiebig 2012, 77). Verbände wie die Baugewerblichen Verbände (BGV) oder der Deutsche Auslandsbau-Verband (DABV) fördern und unterstützen Unternehmen bei der Auslandsorientierung. Im Zuge von internationaler Ausrichtung wird auf die Notwendigkeit interkultureller Kompetenzen hingewiesen, die grundsätzlich erforderlich sind und die zudem durch diese Kontakte gefördert und weiter ausgebaut werden können (vgl. Siebert 2013: 19ff).

3.3 Anforderungen an Arbeitnehmer*innen

Neben strukturellen Mobilitätshemmnissen, die durch die Politik der einzelnen europäischen Mitgliedsstaaten entstehen und bestehen, wie z.B. die Unterschiede in den Strukturen der Allgemein- und Berufsbildung oder in der Art der Zertifizierung beruflicher Kenntnisse und Erfahrungen, lassen sich auch personengebundene Entwicklungspotentiale benennen, die je nach Ausprägung mobilitätshemmend oder -fördernd sind. Hierzu zählen neben fachlichen auch interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse (vgl. Harbusch 2010: 82). Nach Fiebig (2012) beschreiben interkulturelle Kompetenzen die

„Fähigkeit, Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz in ihrer bestmöglichen Verknüpfung auf interkulturelle Handlungskomplexe beziehen zu können. [Sie sind] ein Schlüssel, um die Vielfalt an Lebenswelten und Lebensentwürfen in unserer Gesellschaft zu erkennen, kulturelle Besonderheiten im (beruflichen) Handeln zu berücksichtigen und lösungsorientiert damit umgehen zu können“ (Fiebig 2012, 78).

Interkulturelle oder auch transnationale Kompetenzen, die sich aus interkulturellen Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnissen zusammensetzen, sind dabei nicht nur von Vorteil für den/die Einzelne*n, sondern auch für die wirtschaftliche Entwicklung einer Region und in vielen Berufen von immer größerer Bedeutung. Es könnte nach Paul/Umbesen/Wordelmann (2010) der Arbeitslosigkeit nicht nur durch eine fachliche und stetige Qualifizierung im Sinne lebenslangen Lernens vorgebeugt werden, sondern auch durch den Erwerb interkultureller bzw. transnationaler Kompetenzen, wobei sich besonders Fremdsprachenkenntnisse als zukünftige Schlüsselqualifikationen herausbilden könnten, so dass u.a. die Chancen für eine Beschäftigungsaufnahme im Ausland erhöht würden (vgl. Paul/Umbesen/Wordelmann 2010: 55f).

3.3.1 Fachwissen und transnationale Kompetenzen

Berufliche Handlungsfähigkeit erfordert zunächst die Ausbildung von Handlungskompetenz, deren Bestandteile Fach-, Personal- und Sozialkompetenz sind (vgl. Rahmenlehrpläne Bauwirtschaft 1999, 4f): „[Berufliche Handlungsfähigkeit] wird hier verstanden als die Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen, sich in gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (Rahmenlehrpläne Bauwirtschaft 1999, 4). Fachkompetenz beschreibt dabei „die Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen“ (Rahmenlehrpläne Bauwirtschaft 1999: 4). Personalkompetenz umfasst u.a. „personale Eigenschaften wie Selbständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein“ (Rahmenlehrpläne Bauwirtschaft 1999, 4f). Unter dem Begriff Sozialkompetenz werden die „Bereitschaft und Fähigkeit [zusammengefasst], soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten [...] sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen“ (Rahmenlehrpläne Bauwirtschaft 1999, 5). Die fachspezifische Handlungskompetenz soll hier als berufliche Kompetenz im engeren Sinne bezeichnet werden.

In weniger international ausgerichteten Unternehmen scheinen vor allem die fachspezifischen Kompetenzen der Beschäftigten wichtiger als interkulturelle oder transnationale Kompetenzen zu sein, da sie mehr als letztere über die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen am inländischen Arbeitsmarkt aussagen (vgl. Kristensen/Wordelmann 2010: 180f). Internationalisierung bezeichnen Paul/Umbesen/Wordelmann (2010) aber als vorteilhaft für die Wettbewerbsfähigkeit ebenso einer Region wie eines Einzelbetriebs. Allein mit erhöhter Fremdsprachenkompetenz kann ein Betrieb bereits seine Exportaktivität steigern (vgl. Paul/Umbesen/Wordelmann 2010: 60f). Erforderlich ist also auch der Erwerb von transnationalen Kompetenzen, um auch in transnationalen Situationen

handlungsfähig zu sein. Daher sollen transnationale Kompetenzen hier als berufliche Kompetenzen im weiteren Sinne bezeichnet werden.

Paul/Umbesen/Wordelmann (2010) konstatieren bei KMU einen Bedarf an transnationalen Kompetenzen der Mitarbeiter*innen, den sie mit der Europäisierung des Marktes und der Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit begründen. Diese Kompetenzen werden im Zuge geplanter Ausweitungen des eigenen Tätigkeitsbereiches in andere Länder erforderlich (vgl. Paul/Umbesen/Wordelmann 2010: 60). Der Erwerb transnationaler Kompetenzen ist auch im Hinblick auf die Bevölkerungsstruktur in Deutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2015) wünschenswert und kann zudem wegen des Zuzugs von Fachkräften auf den Arbeitsmarkt z.B. im Baugewerbe erforderlich werden (vgl. SOKA-BAU 2012). Transnationale Kompetenzen sind „in einer pluralistischen und kulturell vielfältigen Gesellschaft immer wichtiger [und gewinnen] vor allem in der Wirtschaft an Bedeutung“ (Hieronymos/Hutter/Eralp 2004: 5).

3.3.2 Lebenslanges Lernen

Es muss bedacht werden, dass Ausbildung in einem speziellen Beruf nicht mehr automatisch zu einer bestimmten Art der Beschäftigung führen muss, und auch die Beschäftigungsrelevanz der einzelnen Ausbildungsinhalte lässt sich nicht mehr eindeutig bestimmen (vgl. Arnold/Gonon 2006: 99). Im Handwerk und besonders im Baugewerbe kann außerdem ein teilweise starker technischer Fortschritt beobachtet werden, der traditionelle Fertigungsweisen u.U. überflüssig macht. Daher kann man nicht mehr davon ausgehen, dass die Erstausbildung alle notwendigen Fachkenntnisse vermittelt:

„Eine abgeschlossene Lehre bietet [...] nicht länger die Gewähr dafür, dass man über technisches/fachliches 'Kapital' verfügt, das ein Leben lang ausreicht. Allgemeine und berufliche Bildung ist keine einmalige Sache mehr, die dem Erwerbsleben vorausgeht, sondern eine ständige Aktivität über die gesamte Lebenszeit hinweg“ (Kristensen/Wordelmann 2010: 181).

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt erfordert berufliche Flexibilität, somit sollte der Beruf „lebenslang gestaltbar [sein]. Er bildet einen kontinuierlichen Faktor über den Lebenslauf hinweg, bleibt aber möglicherweise nicht als dauernder Bezugspunkt im Leben des Einzelnen bestehen“ (Raeder/Grote 2005: 342), da u.a. berufliche Umorientierung erforderlich oder möglich sein kann.

4 Berufliche Bildung

Beruf ist, wie oben dargestellt, das Ordnungsprinzip der gesellschaftlichen Arbeit und damit organisierendes Prinzip der beruflichen Bildung. Berufsbildung kann neben dem gesellschaftlichen Nutzen aus individueller Sicht der/dem Einzelnen Teilhabe am Erwerbsleben, die Führung eines

eigenständigen Lebens und soziale Anerkennung ermöglichen und „Perspektiven für die individuelle Entwicklung beruflicher Identität [bieten]“ (Raeder/Grote 2005: 342). Berufliche Bildung will und muss dabei angemessen auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereiten (vgl. Kutscha 2010: 316). Das ist auch vom Gesetzgeber erkannt, wenn es heißt:

„Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln“ (BBiG 2013: §1 Abs. 3).

Bezogen auf die wirtschaftliche Internationalisierung wird auf die Bedeutung der Berufsbildungssysteme für die Sicherung von Kompetenzen hingewiesen, die für eine eigenständige Lebensführung, aber auch hinsichtlich beruflicher Mobilität erforderlich sind, wobei neben der „Gewährleistung gesellschaftlicher Teilhabe [auch] die Sicherung der Humanressourcen einer Gesellschaft“ (Achtenhagen/Baethge 2005: 26) als weitere Ziele genannt werden (vgl. Achtenhagen/Baethge 2005: 25f). Hierzu ist es wichtig, dass keine zu engen fachlichen Qualifikationen vermittelt und erworben werden, damit es weder zu individuell-beruflichen Passungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt kommt noch „Disproportionalitäten zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem“ (Achtenhagen/Baethge 2005: 27) entstehen. Berufliche Bildung wird „in der Regel in Formen zertifizierter Qualifikationen [...] nachgewiesen“ (Kutscha 2010: 316). Die Wege zum qualifizierten Abschluss aber sind vielfältig, wie in Abschnitt 4.2.1 dargestellt wird.

4.1 Ziele beruflicher Bildung: Fachwissen, Kompetenzen, berufliche Handlungsfähigkeit

Auch Rahmenlehrpläne weisen als Bildungsauftrag von Berufsschule und damit als Ausbildungsziel die Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz aus, die sich „entfaltet [...] in den Dimensionen von Fachkompetenz, Personalkompetenz und Sozialkompetenz“ (Rahmenlehrpläne Bauwirtschaft 1999: 4), und aus denen zusätzlich Methoden- und Lernkompetenz entstehen (vgl. Rahmenlehrpläne Bauwirtschaft 1999: 5).

Handlungskompetenz in Form von Fach- oder Sachkompetenz, Personal- oder Selbstkompetenz, Sozial- und Methodenkompetenz ist als „individuelle[...] berufliche[...] Regulationsfähigkeit“ (Achtenhagen/Baethge 2005: 26) zu verstehen, die unter Berücksichtigung individueller Ziele und Umweltbedingungen zum „Aufbau und zur Stabilisierung von personaler und beruflicher Identität“ (Achtenhagen/Baethge 2005: 26) dient. Hierzu zählen auch die Fähigkeit zur „Reflexivität [...], Verantwortungsbewusstsein sowie die Fähigkeit eines selbstorganisierten und -verantworteten Lernens“ (Achtenhagen/Baethge 2005: 26). Die Ausbildung von Sozialkompetenz ist dabei entscheidend, wenn der Einsatz von Kompetenzen nicht nur der Lösung kurzfristiger Aufgaben dienen soll,

sondern auch der Entwicklung und „Bewältigung übergreifender Lebensentwürfe“ (Weber 2005: 12). Berufliche Handlungskompetenzen ermöglichen neben dem Erwerb von kurzfristigen Lösungsstrategien auch eine Reflexionskompetenz auf verschiedenen Ebenen (vgl. Weber 2005: 10). Schließen sie dabei auch den Kompetenzerwerb in verwandten Tätigkeitsfeldern ein, wird die Aufnahme beruflicher Tätigkeit in verschiedenen Berufsbereichen möglich (vgl. Achtenhagen/Baethge 2005: 27).

Als weiteres Ziel beruflicher Bildung lässt sich aufgrund der beschriebenen Arbeitsmarktanforderungen neben der Ausbildung von beruflicher Handlungskompetenz die Notwendigkeit des Erwerbs transnationaler Kompetenzen ableiten. Doch nicht nur eine mögliche Beschäftigung im Ausland ist hier ein wichtiges Argument: Die Persönlichkeit wird durch den Erwerb transnationaler Kompetenzen gestärkt, was generell Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht (vgl. Paul/Umbesen/Wordelmann 2010: 55).

Aufgrund der sich stets verändernden Arbeitsbedingungen muss davon ausgegangen werden, dass Berufsbildung nicht mit dem Abschluss der Ausbildung beendet ist. Die berufliche Handlungsfähigkeit muss im Laufe des Erwerbslebens aufrecht erhalten werden. Dobischat/Husemann (2010) nennen es auch „Postulat des lebenslangen Lernens“ (Dobischat/Husemann 2010: 337).

4.2 Formale und informelle Wege beruflicher Bildung

Unter Berufsbildung wird heute im deutschsprachigen Raum zunächst die „Gesamtheit der schulisch und außerschulisch institutionalisierten Formen der Qualifizierung bzw. Kompetenzentwicklung für das Beschäftigungssystem unterhalb der Hochschulebene“ (Kutscha 2010: 313) verstanden, wozu nach dem Berufsbildungsgesetz u.a. die Berufsausbildung und die berufliche Umschulung zu zählen sind (vgl. BBiG 2013: §1 Absatz 1). Als Ziele werden der Erwerb bzw. die Entwicklung, der Erhalt und die Anpassung oder Erweiterung von beruflicher Handlungsfähigkeit oder -kompetenz genannt (vgl. BBiG, 2013: §1 Absatz 2-4; Rahmenlehrpläne Bauwirtschaft 1999: 4f).

Das Prinzip der Berufsfreiheit (vgl. GG 2014: Artikel 12) einerseits, aber auch Fachkräfteinitiativen und andere Bestrebungen der Unternehmen führen zu einer teilweise marktwirtschaftlichen Regulierung des Ausbildungsmarktes (vgl. Kutscha 2010: 314f). Kutscha (2010) spricht von einem „Mischsystem mit staatlichen, marktwirtschaftlichen und korporativen Steuerungselementen“ (Kutscha 2010: 314).

Kompetenz- und Identitätsentwicklung geschehen aber auch in beruflichen Kontexten als individuelle Lern- und Entwicklungsprozesse, denn Kompetenzen realisieren sich selbstregulativ in konkre-

ten Anforderungssituationen und in der konkreten Handlung (vgl. Weber 2005: 11). So werden Orientierung in der privaten und beruflichen Umwelt ermöglicht und Handlungskompetenzen erworben, die auch ein Mitgestalten dieser Umwelt erlauben und Herausforderungen annehmen lassen (vgl. Weber 2005: 9). Dieses informelle Lernen findet außerhalb schulischer Institutionen und unabhängig von Lehrenden sowohl ungesteuert und implizit (vgl. Dohmen 2001: 34ff) als auch bewusst und selbstgesteuert statt (vgl. Dohmen 2001: 39ff). Dabei sind nicht die Anlässe, aber die Entscheidung für das Lernen, die Wege und Hilfsmittel selbstgesteuert (vgl. Dohmen 2001: 41). Das geschieht unter Wahrung der „Balance zwischen Selbstbestimmung [...] und Offenheit für Anforderungen, Anregungen und Hilfen von außen“ (Dohmen 2001: 41). Im Sinne von lebenslangem Lernen findet Lernen aufgrund sich verändernder Anforderungen in der Arbeits- und Berufswelt, aber auch aus eigenem Interesse und Antrieb statt. Neuorientierung kann dabei situationsabhängig oder selbstgewählt geschehen (vgl. Raeder/Grote 2005: 342).

Problematisch ist die Anerkennung informell erworbenen Wissens und informell erworbener Kompetenzen z.B. aufgrund fehlender Zertifikate (vgl. Dohmen 2001: 7). Sie wird als „wesentliche Herausforderung für den Fortgang struktureller Bildungsreformen in [...] Deutschland“ (Molzberger 2008: 9) bezeichnet und muss vor allem wegen der zunehmenden Europäisierung der beruflichen Bildung ausgeweitet werden (vgl. Molzberger 2008: 9). Experten fordern daher eine gleichberechtigte Verankerung nicht-formal und informell erworbener beruflicher und anderer Kompetenzen auf allen Niveaus im Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) (vgl. Gutschow 2013: 41f). Die Anerkennung informell erworbener beruflicher Qualifikationen zeigte sich in Deutschland bis vor einigen Jahren besonders im Rahmen der Zulassung zur Externenprüfung (vgl. BBiG 2013: § 45 Abs. 2).

4.2.1 Erwerb beruflicher Handlungskompetenz: Drei Wege zum Berufsabschluss

Aufbauend auf dem Ordnungsprinzip der Berufe finden formale Berufsausbildung und Umschulung in anerkannten Berufen statt (vgl. BBiG 2013: §4). Sowohl das duale System als auch das Schulberufssystem als Sektoren der formalen beruflichen Bildung vermitteln im Rahmen der Erstausbildung einen qualifizierten beruflichen Abschluss (vgl. Kutscha 2010: 313). Die Ausbildung nach dem dualen System ist gesetzlich geregelt durch das Berufsbildungsgesetz. Als Lernorte der Berufsbildung sind die berufsbildenden Schulen und die Betriebe genannt, die laut Berufsbildungsgesetz kooperativ zusammenarbeiten sollen (vgl. BBiG 2013: § 2). Wenn Umschulungen formal über das Berufsbildungsgesetz geregelt sind und damit wie die Erstausbildung in anerkannten Berufen durchgeführt werden, gelten die formalen Kriterien bzgl. inhaltlicher Regelung und Prüfungsanforderungen analog zu denen der Erstausbildung (vgl. BBiG 2013: § 60). Als formales Ziel kann das

Bestehen der Abschlussprüfung gelten (vgl. BBiG 2013: § 21). Sie dient auf Grundlage der Ausbildungsordnung der Feststellung,

„ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. In ihr soll der Prüfling nachweisen, dass er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist“ (BBiG 2013: § 38).

Zu den Möglichkeiten, im Rahmen einer Erstausbildung oder Umschulung einen formal anerkannten Berufsabschluss zu erwerben, hat sich in den letzten Jahren ein sogenannter dritter Weg zum Berufsabschluss (vgl. BMBF 2013) etabliert, der im Rahmen von abschlussorientierter Nachqualifizierung auf non-formal und informell erworbenen beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen aufbaut und in Abstimmung mit den zuständigen Kammern und anderen Akteuren des Arbeitsmarktes die veränderten Modalitäten für die Zulassung zu Externenprüfungen regelt (vgl. BMBF 2013; BiBB-Datenreport 2014: 256; SANQ 2011; SANQ 2014).

Anlass waren für Politik und Wirtschaft u.a. der befürchtete Fachkräftemangel im Handwerk (vgl. BMBF 2013). Außerdem könnten die Gefahr der Arbeitslosigkeit oder Benachteiligungen am Arbeits- und Weiterbildungsmarkt durch den nachträglichen Erwerb eines qualifizierten Berufsabschlusses verringert werden:

„Zu viele Jugendliche und junge Erwachsene schaffen aus eigener Kraft den Weg von der Schule in eine Ausbildung nicht. Wer aber dauerhaft erfolgreich arbeiten will, braucht einen anerkannten Abschluss. 'Perspektive Berufsabschluss' ist ein Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das durch strukturelle Veränderungen den Anteil von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss dauerhaft senken will“ (BMBF o.J.).

Dabei wird angestrebt, „[d]urch die Entwicklung regionaler Strukturen die Nachqualifizierung zum Regelangebot werden [zu lassen und so durch] nachhaltig geeignete Rahmenbedingungen für Nachqualifizierung [...] zur Verringerung des Anteils an- und ungelernter junger Erwachsener mit und ohne Beschäftigung bei[z]utragen“ (BiBB-Datenreport 2014: 256).

Zielgruppe sind neben Unternehmen An- und Ungelernte, um durch den nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses ihre Beschäftigungschancen zu verbessern (vgl. BiBB-Datenreport 2014: 256). Berufliche (Teil)Kenntnisse, formal oder informell erworben, werden dabei entweder durch Zertifikate, Tätigkeitsnachweise oder im Rahmen einer fachlichen Feststellung durch einen Bildungsträger nachgewiesen und dokumentiert (vgl. SANQ 2011; SANQ 2014). Fehlende berufliche Qualifikationen können in nachqualifizierenden Modulen erworben werden. Für die Zulassung zur Externenprüfung ist der Nachweis der erworbenen Qualifikationen durch das erstellte Portfolio ausreichend

und von den Kammern akzeptiert:

„Der modulare Nachqualifizierungsansatz nach SANQ-Standards wurde mit Kammern, Innungen des Handwerks und anderen zuständigen Stellen diskutiert und abgestimmt. Wesentlicher Ansatz ist dabei, dass im Verfahren der Zulassung zur Berufsabschlussprüfung der Aspekt der beruflichen Handlungsfähigkeit im Gegensatz zur quantitativen Aufrechnung von Anwartschaftszeiten mehr in den Vordergrund rückt und für die Akteure und Bildungsteilnehmer/-innen ein strukturierter und verlässlicher Weg zur Nutzung der Externenprüfung nach § 45.2 BBiG vorliegt“ (SANQ 2015).

4.2.2 Ausbildung transnationaler Kompetenzen

Transnationale Kompetenzen können bereits während der Ausbildung durch einen Auslandsaufenthalt erworben werden (vgl. Ausbildung.net 2015). Laut Berufsbildungsgesetz (2013) „[können] Teile der Berufsausbildung [...] im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient“ (BBiG 2013: § 2 Abs. 3). Der Erwerb transnationaler Kompetenzen ist aber bisher nicht konzeptionell in der beruflichen Bildung umgesetzt (vgl. Paul/Umbesen/Wordelmann 2010: 57). Erstausbildung kann, wie bereits gezeigt wurde, aufgrund der sich stetig verändernden Arbeitsprozesse jedoch nicht mehr alle notwendigen Fachkenntnisse vermitteln, so dass hier die Möglichkeit bestünde, den Erwerb von transnationalen Kompetenzen z.B. im Rahmen von Mobilität bereits während der Ausbildung anzusiedeln und in die Regelsysteme der Berufsbildung als Standard aufzunehmen (vgl. Kristensen/Wordelmann 2010: 181; Paul/Umbesen/Wordelmann 2010: 59).

4.2.3 Lebenslanges Lernen in beruflichen Kontexten

Wie in Abschnitt 3.3.2 bereits angeführt, kann heute nicht mehr davon ausgegangen werden, dass einmal erworbene berufliche Qualifikationen und Kompetenzen für die gesamte Zeit des Erwerbslebens ausreichend sind. Daher ist lebenslanges Lernen erforderlich, um z.B. in Form von beruflicher Fortbildung „die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern“ (§1 Absatz 4, BBiG 2013). Berufliche Fortbildung ist damit wie die Umschulung ein Aspekt des lebenslangen Lernens im Sinne einer Weiterentwicklung.

Berufliche Fortbildung ist einerseits ausgerichtet an regionalen, sozialstaatlichen und marktwirtschaftlichen Erfordernissen und wird u.a. durch das Berufsbildungsgesetz und durch zuständige Stellen der Finanzierung z.B. nach Sozialgesetzbuch geregelt. Dabei ist inzwischen eine Verschiebung von öffentlicher Finanzierung hin zu einer individuellen Eigenbeteiligung an den Kosten von Weiterbildung erkennbar und vom Gesetzgeber gewollt. So wird Weiterbildung heute weniger stark als öffentliche Aufgabe gesehen und die marktwirtschaftliche Steuerung wird stärker als in den 1970er Jahren akzeptiert (vgl. Dobischat/Husemann 2010: 337ff). Berufliche Weiterbildung als „Katalysator für die Verbindung der betrieblichen Modernisierung mit der individuellen Entwick-

lung der Beschäftigungsfähigkeit [...] wirkt [...] als Medium der Wertevermittlung und der Selektion sozialer Chancen[. Sie wird in Form einer] privaten Daseinsfürsorge [als] individuelle Vorleistung für Erwerbsfähigkeit bzw. Erwerbstätigkeit verstanden“ (Dobischat/Husemann 2010: 340).

Anstelle der Teilnahme an Angeboten formeller beruflicher Weiterbildung ist auch eine Verlagerung zu informellen Formen beobachtbar (vgl. Dobischat/Husemann 2010: 337), auch im Sinne von selbstgesteuertem Lernen (vgl. Dobischat/Husemann 2010: 341f) und mit der Übernahme von Eigenverantwortung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit:

„Berufliche Weiterbildung im Kontext des lebenslangen Lernens verliert den Charakter der planbaren Aneignung von beruflichen Qualifikationen in abgrenzbaren Lernsequenzen, sondern entwickelt sich vielmehr als permanent verpflichtende Aufgabe für die individuelle Selbst- und Kompetenzentwicklung mit dem zentralen Bezugspunkt der Erwerbstätigkeit [im Sinne von Beschäftigungsfähigkeit]“ (Dobischat/Husemann 2010: 337).

Vor allem im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind informelles Lernen und Kompetenzentwicklung eng miteinander verknüpft. Ausgehend von der beruflichen Identität von Fachkräften ist deren „Triebfeder [...] das Interesse an den berufsfachlichen Inhalten der auszuführenden Tätigkeiten“ (Molzberger 2008: 10). Die betriebliche Weiterbildung ist das dabei bedeutsamste Segment aus der Perspektive des lebenslangen Lernens (vgl. Dobischat/Husemann 2010: 338). Im Gegensatz zu Großbetrieben verfügen KMU, und damit auch Kleinbetriebe, nicht über ein eigenes Personalmanagement, das sich im Zuge der Personalentwicklung um die Weiterbildung der Mitarbeiter*innen kümmert. Trotzdem ist das „Lern- und Weiterbildungspotential“ (Molzberger 2008: 10) auch hier für die Mitarbeiter*innen ein hohes, da die Hierarchien flach sind und so Kommunikations- und damit auch Lernwege eine eigene Struktur haben (vgl. Molzberger 2008: 9ff).

Berufliche Weiterbildung kann also formal aber auch informell geschehen, ist häufig betrieblich ausgerichtet und vor dem Hintergrund der zunehmenden Individualisierung und Privatisierung von Weiterbildung – auch der beruflichen – stark selbstgesteuert.

4.3 Teilnahme an beruflicher Bildung

Die berufliche Ausbildung erfolgt in Deutschland zu einem großen Teil im dualen System nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung (vgl. Kutscha 2010: 314). Rund zwei Drittel der Jugendlichen eines Geburtsjahrgangs münden jährlich bundesweit in die duale Ausbildung ein (vgl. Rebmann/Tenfelde/Schlömer 2011: 137), jedoch mit rückläufiger Tendenz (vgl. Arenz/Gericke 2014: 16), so dass in manchen Branchen ein Fachkräftemangel für die nächsten Jahre befürchtet wird (vgl. SOKA-BAU 2014a: 1). Im Handwerk ist seit dem Jahr 1992 und nach einem Anstieg bis

zum Jahr 1997 die Zahl der Auszubildenden bis zum Jahr 2013 rückläufig (vgl. Arenz/Gericke 2014: 29; BiBB-Datenreport 2014: 104, 107). Im Jahr 2014 wird aber z.B. in der Baubranche erstmals eine leicht gestiegene Zahl von Ausbildungsverträgen für das erste Ausbildungsjahr im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet (vgl. Die Deutsche Bauindustrie 2015a; SOKA-BAU 2014b).

Bis heute hat sich nach Mayer (1999) eine geschlechterspezifische Berufsform auf der Grundlage der vorindustriellen Arbeitsteilung gehalten (vgl. Arnold/Gonon 2006: 75), die aber durch Berufsverbote für Frauen im Bauhandwerk auch politisch begründet ist (vgl. Brüggemann/Redert 2003). Besonders im Handwerk sind bei der Berufswahl immer noch starke Geschlechterstereotype festzustellen (vgl. Jobstarter 2012: 9). Insgesamt liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Handwerk in den letzten Jahren bei rund 20% mit leicht steigender Tendenz (vgl. BiBB-Datenreport 2014: 109). Eine Zusammenfassung der Auszubildendenzahlen für Berlin zeigt mit dem Stand 31.12.2013, dass der Anteil an weiblichen Auszubildenden im Baugewerbe bei 7,4% liegt (vgl. HWK Berlin 2015; IHK Berlin 2015).

Mobilität ist bereits für Auszubildende möglich, wenn auch wenig nachgefragt im Handwerk. Nationale und europäische Programme zur Förderung der Mobilität von Auszubildenden erreichen bisher nur wenige Jugendliche. Die Mobilität der Auszubildenden sowohl kleiner und mittlerer Unternehmen insgesamt als auch speziell im Handwerk ist im Rahmen dieser Programme im Vergleich zu anderen Sektoren wie Handel oder Hotel- und Gaststättengewerbe gering (vgl. Kristensen/Wordelmann 2010: 178ff). Über das Programm „Leonardo da Vinci“ nahmen z.B. deutschlandweit nur rund 2% der Auszubildenden an Auslandsaufenthalten und Austauschprogrammen teil (vgl. Paul/Umbesen/Wordelmann 2010: 57).

Bei der Betrachtung von beruflichen Qualifikationen und beruflichen Positionen wird deutlich, dass sowohl Un- und Angelernte als auch Arbeitnehmer*innen in niedrigen beruflichen Positionen relativ selten an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen. Bezogen auf den Erwerbsstatus zeigt sich, dass sich Arbeitslose mit 18% etwas häufiger als Erwerbstätige individuell berufsbezogen weiterbilden (vgl. Anbuhl 2013: 6ff). Konkrete Zahlen zur Teilnahme am lebenslangen Lernen gibt es nicht, wenn man davon ausgeht, dass es sich zu großen Teilen in informellen Lernprozessen abspielt. Nicht mehr als 30% des menschlichen Lernens findet in Bildungseinrichtungen statt, und zu rund 70% in Lebens- und Berufszusammenhängen (vgl. Dohmen 2001: 7). Erführe dieses informelle Lernen eine größere gesellschaftliche Anerkennung und Förderung, ließen sich auch Bildungsbenachteiligungen verringern, wenn nicht mehr ausschließlich formale Bildungsabschlüsse mit Berechtigungen zur gesellschaftlichen Teilhabe z.B. im Erwerbsleben gleichgesetzt würden (vgl. Dohmen 2001: 129f). Auf europäischer Ebene haben in den letzten Jahren Konzepte des

informellen Lernens als Teil des lebenslangen Lernens mehr Aufmerksamkeit erhalten (vgl. Achtenhagen/Baethge 2005: 35).

4.4 Aspekte der Qualität beruflicher Bildung

Kompetenzentwicklung ist abhängig von der Input- und Prozessqualität der jeweiligen Berufsbildungssysteme und von den Zielen, die hier erreicht werden sollen und die eine ökonomische, individuelle und gesellschaftliche Perspektive haben. Die Ziele werden u.a. in den Bildungsinstitutionen definiert, die wiederum Teil eines Bildungssystems sind, so dass es letztlich Ziele sind, die anhand gesellschaftlicher und ökonomischer Interessen und Notwendigkeiten formuliert werden. Auch ihr Nutzen muss sich letztlich an den Anforderungen des Arbeitsmarktes messen lassen, auch wenn der persönliche Nutzen nicht ausschließlich an der Möglichkeit zur Bedienung dieser Notwendigkeiten bestimmt werden kann (vgl. Achtenhagen/Baethge 2005: 28ff). Für das berufliche Lernen werden hier nach Achtenhagen/Baethge (2005) Qualität und Gelingenbedingungen nach Input-, Prozess- und Outcome-Dimensionen und für die Systemebene differenziert (vgl. Achtenhagen/Baethge 2005: 31), um später die Wanderschaft daran messen zu können.

4.4.1 Outcome-Dimension

Grundsätzlich scheint es der Berufsbildung im dualen System zu gelingen, für qualifizierten Fachkräftenachwuchs zu sorgen: „Die betriebliche Ausbildung im dualen System ist durch die enge Verknüpfung mit der Arbeitswelt ein optimaler Start in den Beruf. Sie sichert den Unternehmen gut qualifizierte Fachkräfte und den Jugendlichen gute berufliche Chancen“ (BDA 2014a). Das duale Ausbildungssystem wird von Arbeitgeberseite als „Säule zur Sicherung eines qualifizierten Fachkräftenachwuchses“ (BDA 2014a) bezeichnet, da „durch das große Engagement der Wirtschaft und die enge Verknüpfung von Lernen und Praxis [...] Deutschland die niedrigste Jugendarbeitslosigkeit in Europa [hat]“ (BDA 2014a).

4.4.2 Input-Dimension

Vor allem in kleinen Betrieben richten sich die Ausbildungsinhalte häufig nach der Auftragslage und weniger nach dem Ausbildungsplan (vgl. DGB 2014: 7). Das wird von Arbeitgebern als positiv gewertet, weil es praxisorientiert sei (vgl. DGB 2013: 2). Problematisch ist jedoch der häufig hohe Anteil ausbildungsfremder Inhalte, der in Großbetrieben vergleichsweise weniger hoch ausfällt (vgl. DGB 2014: 22). Daher wird vor allem die Ausbildungsqualität in Großbetrieben als hoch eingestuft (vgl. DGB 2014: 7), die u.a. nach der Verfügbarkeit des Ausbilders am Arbeitsplatz und der Häufigkeit von ausbildungsfremden Tätigkeiten bemessen wurde (vgl. DGB 2014: 7, 15, 37).

Die durchschnittliche Ausbildungszufriedenheit liegt bei 71,4% der befragten Auszubildenden

verschiedener Branchen (vgl. DGB 2014: 7), in der Baubranche bei 93,5% (vgl. ZDB 2014). Eventuell ist die Gestaltung des ersten Ausbildungsjahres vor allem in den Stufenberufen des Baugewerbes mit vielen überbetrieblichen Kursen und wenig betrieblicher Ausbildungszeit (vgl. AVO Bauwirtschaft 1999: §4 Abs.1; BFW 2015) ausschlaggebend für diese Zufriedenheit, da so in hoher Übereinstimmung mit den Ausbildungsrahmenplänen ausgebildet werden kann, anstatt angepasst an die betrieblichen Erfordernisse Auszubildende ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu lassen.

Informelle berufliche Weiterbildung im Betrieb sollte über das Alltägliche hinausgehen. „Handlungsalternativen, ihre Bedingungen und ihre Konsequenzen können durch die betrieblichen Akteure nur erkannt werden, wenn Alltagsroutinen aufgebrochen werden und in eine Sphäre reflexiver Thematisierung gebracht werden“ (Molzberger 2008: 12). Damit würden neben den fachlichen auch die Entwicklung der personalen und sozialen Kompetenzen gefördert (vgl. Molzberger 2008: 12). Für den Erwerb transnationaler Kompetenzen werden Auslandserfahrungen empfohlen (vgl. Harbusch 2010: 82f).

4.4.3 Prozess-Dimension

Für alle Lernformen kann gelten, dass sich Selbststeuerung positiv auswirkt hinsichtlich Lernzufriedenheit und Lernerfolg. Es lassen sich nach Seifried/Sembill (2005) nachhaltige Hinweise auf hochsignifikante korrelative Zusammenhänge zwischen emotionalen, motivationalen und kognitiven Faktoren nachweisen (vgl. Seifried/Sembill 2005: 664f). Für verschiedene Lernorte wird gezeigt, dass „alle Gelingensbedingungen [wie selbständiges Vorgehen, Mitgestalten, Zutrauen, Anerkennung, Arbeitsatmosphäre, Ernst genommen werden; Anm. C.K.] mit den 'positiven' Motivationsarten (Interesse, intrinsische Motivation, identifizierte Motivation) hoch signifikant korrelieren“ (Seifried/Sembill 2005: 668). Die emotionale Befindlichkeit von Lernenden erweist sich als zentrale Schlüsselgröße, wenn Lehr-Lern-Prozesse erfolgreich gestaltet werden sollen, also sollten Lernende im Mittelpunkt dieser Prozesse stehen. Das gelingt z.B. beim Selbstorganisierten Lernen (vgl. Seifried/Sembill 2005: 670), auch wenn sich positiv emotionales Befinden hierbei erst im Laufe der Bewältigung einer Herausforderung einstellt als Folge des Erlebens der eigenen Kompetenzen (vgl. Seifried/Sembill 2005: 664).

„Zusammenfassend lässt sich diesbezüglich festhalten, dass Lerngruppen, die in einem selbstorganisationsoffenen Lehr-Lern-Arrangement lernten, gegenüber Kontrollgruppen, die unter vergleichbaren Rahmenbedingungen in einer traditionellen Lernumgebung im Rahmen des 'klassischen' Frontalunterrichts unterrichtet wurden, hinsichtlich des Faktenwissens mindestens gleich gute oder bessere Resultate und hinsichtlich der Problemlösekompetenz signifikant bessere Resultate erzielen konnten“ (Seifried/Sembill 2005: 660).

Lernende müssen daher Verantwortung für eigene Lernprozesse übernehmen (vgl. Seifried/Sembill 2005: 668f). Eine förderliche Gestaltung einer Lernumgebung bedeutet zudem die Ermöglichung des Lernens an möglichst authentischen Aufgaben und die Berücksichtigung der Lebenswelt der Lernenden sowie die Schaffung von Lerngelegenheiten, die individuelle Zielsetzungen und eine eigenständige Strategieauswahl ermöglichen (vgl. Frenzel/Götz/Pekrun 2009: 228).

Ein Blick auf berufliche Alltagssituationen zeigt, dass hier diese Forderungen erfüllt sind und beruflicher Alltag als reale Situation vor diesem Hintergrund eine gute Lernumgebung ist. Diese Lernprozesse sind insgesamt komplexer und die Motivation steigt. Auch Weber (2005) bewertet Lernen und Kompetenzentwicklung in Praxissituationen als positiv. Sie sind u.a. für die Ausbildung von Sozialkompetenz förderlich, da in ihnen Handlungsformen wie Rituale und „kollektive Handlungen als Handlungen sozialer Systeme“ (Weber 2005: 13) angesiedelt sind, so dass neben Routine auch soziale Einbindung erlebt werden kann (vgl. Weber 2005: 12ff).

Hinsichtlich der differenzierten Kategorien informellen Lernens von Dohmen (2001) wird ebenfalls deutlich, dass das informelle Lernen am Arbeitsplatz geradezu eine Idealform des informellen Lernens zu sein scheint, weil hier Außensteuerung durch Anforderungen in Form von Kund*innenwünschen, Normen oder Techniken die Lernprozesse stark initiiert und ein bewusstes Lernen erfordert, um diesen Anforderungen zu genügen. Hohe Selbststeuerung entsteht durch ein eigenes Interesse an den fachlichen Inhalten. Es handelt sich dabei nicht nur um implizites, beiläufiges und nicht-intendiertes Lernen, sondern es kommt zur Entwicklung und zum bewussten Einsatz von Kompetenzen, es ist eine Art berufliches Alltagslernen (vgl. Dohmen 2001: u.a. 47ff). Vor allem der kollegiale Austausch und die Arbeit im Team fördern eine Art der beruflichen Weiterbildung, die informell in die Arbeit integriert wird. Sowohl Entscheidungsträger*innen als auch erfahrene oder höher qualifizierte Kolleg*innen sind auf kurzem Wege erreichbar und ansprechbar (vgl. Molzberger 2008: 10f) und fungieren als personelle Ressourcen für Austausch und Ratsuche (vgl. Egetenmeyer 2012: 3). Die Messung von Erfolg des informellen Lernens im Betrieb erfolgt dann ebenfalls informell und auf drei Ebenen: in der Selbstreflexion, aus der Perspektive von Kolleg*innen und Vorgesetzten sowie aus der Sicht von Kund*innen (vgl. Egetenmeyer 2012: 4), so dass man von einer „arbeitsintegrierte[n] Anerkennung informellen Lernens“ (Egetenmeyer 2012: 4) sprechen kann.

Für Mobilitätsprojekte werden die positiven Effekte eines völlig selbständig organisierten Auslandsaufenthalts angenommen (vgl. Harbusch 2010: 87), wobei auch bedacht werden muss, dass ein „Auslandsaufenthalt [...] eine stressreiche und belastende Erfahrung [sein kann]“ (Kristensen 2010: 228), die im Rahmen eines organisierten Aufenthalts eventuell positiver verlaufen könnte (vgl. Kristensen 2010: 228). Als ein Qualitätskriterium soll hier die sprachliche Vorbereitung des

Aufenthalts genannt werden (vgl. Kristensen 2010: 230, 232). Um eine erfolgreiche Lernerfahrung zu ermöglichen, empfiehlt es sich, in einem professionellen Rahmen einen Auslandsaufenthalt zu betreuen, um z.B. vorab Motivation und Ziele zu klären und den Lernprozess beratend vorzubereiten, zu begleiten und zu evaluieren (vgl. Kristensen 2010: 234f).

4.4.4 System-Dimension

Das duale System hat sich nach Kutscha (2010) „trotz aller Erosionsprognosen [...] als relativ robust und [...] als anpassungsfähig erwiesen“ (Kutscha 2010: 315). Wichtig ist aber nach Meinung von Arbeitgebern die Verbesserung der Rahmenbedingungen und die Modernisierung der Ausbildungsstrukturen, um die Ausbildungsberufe und den tatsächlichen Bedarf der Betriebe und Unternehmen besser auf einander abstimmen zu können (vgl. BDA 2014a). Außerdem könnte es durch ein Anpassen des Ausbildungsspektrums an die „unterschiedlichen Begabungsprofile der Jugendlichen“ (BDA 2014a) auch für Leistungsschwache mehr Chancen durch „'schlanke', flexible Berufe mit weniger komplexen Anforderungen“ (BDA 2014a) geben. Die Berufsschule kann jedoch nicht so flexibel auf sich ändernde berufliche Anforderungen reagieren, wie es von Seiten der Wirtschaft gewünscht ist (vgl. Pahl 2007: 110).

Die Berufsschule wird auch als fachlich-inhaltliche Konkurrenz zu den Betrieben wahrgenommen (vgl. Pahl 2007: 110). Kutscha (2010) bezeichnet sie dagegen als Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung (vgl. Kutscha 2010: 317). Aus konstruktivistischer Sicht ist das nachvollziehbar, denn Fachtheorie ist als abstrakter Stoff sinnlich kaum erfahrbar, so dass der Lernprozess erschwert wird, wenn es keine Verknüpfung mit fachpraktischen Ausbildungsinhalten gibt (vgl. Reich 2006, 279f). So erscheint ein fachtheoretischer Bezug auf die Praxis zunächst zwingend. Doch das setzt eine inhaltliche hohe Übereinstimmung der fachpraktischen Ausbildung mit den Ausbildungsordnungen voraus, und bezogen auf die Problematik der ausbildungsfremden Inhalte in kleinen Betrieben (vgl. DGB 2014: 7) kann und darf die berufsbildende Schule nicht mehr nur als Ergänzung der Fachpraxis sondern muss als fachliche Erweiterung gesehen werden, damit alle ausbildungsrelevanten Inhalte behandelt werden.

Die berufsbildenden Schulen sind Teil des Schulsystems. Die Einbindung in das Gesamtsystem des Bildungswesens zeigt sich z.B. in der zumindest theoretisch gegebenen Durchlässigkeit zwischen den Schulformen und in möglichen Übergängen an Hochschulen (vgl. Kutscha 2010: 317; Pahl 2007: 40). Pahl (2007) ordnet sie trotzdem als von den allgemeinbildenden Schulen getrennte Systeme ein mit eigenen Teilsystemen, Bildungsangeboten, Lehrplänen, Abschlüssen u.a. (vgl. Pahl 2007: 41), weil es im Bereich der Berufsschulen tatsächlich bisher wenig Durchlässigkeit zu anderen weiterführenden Bildungsgängen gibt (vgl. Pahl 2007: 110).

Die gesellschaftliche Teilhabe muss unterschiedslos von soziokultureller Herkunft möglich sein, so dass auch berufliche Bildungssysteme auf diese unterschiedslose Teilhabe ausgerichtet sein müssen (vgl. Achtenhagen/Baethge 2005: 27). Die Struktur des deutschen Bildungssystems ist jedoch für die soziale Selektion nicht unerheblich, sie

„kanalisiert den Zugang zu Ausbildungsberufen, die nach Prestige, aber auch im Hinblick auf Beschäftigungschancen unterschiedlich privilegiert sind, und führt zur schultypenspezifischen Stigmatisierung mit der Folge, dass Absolventen der Hauptschule – obwohl für das duale Ausbildungssystem keine formalen Zugangsvoraussetzungen festgelegt sind – kaum Chancen haben, einen Ausbildungsplatz in den oberen Segmenten zu finden“ (Kutscha 2010: 311).

Nach Kutscha (2010) verstärkt die Trennung von allgemeinbildendem und beruflichem Schulsystem die Entwicklung, dass das duale Ausbildungssystem an Attraktivität einbüßt zugunsten des allgemeinbildenden Schulsystem mit seinen „privilegierten Berechtigungen“ durch Abschlüsse wie das Abitur. Vor allem unversorgte Jugendliche werden die Verlierer auf dem Ausbildungsmarkt sein, wenn sie nicht über die erforderlichen bzw. nachgefragten Qualifikationen verfügen, wofür auch Passungsprobleme zwischen allgemeinbildender und beruflicher Ausbildung verantwortlich gemacht werden. So kommt es zur Verfestigung sozialer Ungleichheiten. Deshalb ist zu überlegen, wie man „lebenslauffördernde Lernprozesse für junge Erwachsene ohne Berufsausbildung und Arbeit“ (Kutscha 2010: 314) organisieren kann. Dazu muss es dem Ausbildungssystem gelingen, Qualifikation und Anforderungen des Erwerbslebens einander anzupassen (vgl. Kutscha 2010: 314ff). Das verweist auf das Potential des informellen Lernens, dessen Anerkennung verstärkt geregelt werden muss.

Die Einbindung des informellen Lernens in formale Bildungsstrukturen bzw. die Unterstützung des informellen Lernens durch Bildungsinstitutionen o.ä. optimiert Lernerfolge, stellt sie in einen größeren Rahmen, so dass das ausschnitthafte, exemplarische Wissen strukturiert und systematisiert werden kann (vgl. Dohmen 2001: 8f, 136; Molzberger 2008: 9). Besonders innerbetriebliche Lernsituationen haben den Vorteil, dass erfahrene und höher-qualifizierte Kolleg*innen und Entscheidungsträger*innen schnell erreichbar und ansprechbar sind: „Infrastrukturelle, zeitliche und räumliche Rahmungen im betrieblichen Gefüge bilden über diese personenbezogenen Voraussetzungen hinaus wichtige organisationale Bedingungen für informelles Lernen“ (Molzberger 2008: 10).

Auch für Mobilitätsprojekte wird ein flexibler, trotzdem gut strukturierter organisatorischer Rahmen als Erfolgsfaktor benannt. Durch diese beratende und begleitende Struktur können in Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung u.a. Fragen und Unsicherheiten bezogen auf Unterkunft, Finanzierung oder das Finden einer Arbeitsstelle vorab geklärt oder Lernpläne erstellt werden, die An-

erkennung und Zertifizierung geregelt und Unterstützung bei der Rückkehr und Wiedereingliederung gegeben werden (vgl. Harbusch 2010: 87; Kristensen 2010: 231f).

Die 'Gefahr' der Instrumentalisierung des informellen Lernens und seiner Kompetenzentwicklung z.B. durch Arbeitgeber oder die Wirtschaft muss aber immer mitgedacht werden (vgl. Dohmen 2001: 48), vor allem, da in kleineren Unternehmen die Lernanlässe und Notwendigkeiten aufgrund der Auftragslage entstehen (vgl. Molzberger 2008: 11f) und weniger an individuellen Neigungen oder gesellschaftlichen Zielen ausgerichtet sind.

4.5 Fazit zur beruflichen Bildung

Es hat sich gezeigt, dass vor allem der Erwerb des Berufsabschlusses, dessen Ziel die Herausbildung von beruflicher Handlungskompetenz ist, stark formal geregelt ist, trotz der Anerkennung informell erworbener beruflicher Qualifikationen im Rahmen der abschlussorientierten Nachqualifizierung. Es wird aber auch deutlich, dass berufliche Handlungskompetenzen nicht ausschließlich auf formalem Weg erworben oder weiterentwickelt werden. Das lebenslange Lernen, das der Aufrechterhaltung und Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit dient, und das z.B. in der Umschulung oder in der berufsbezogenen Weiterbildung stattfindet, ist teilweise formalen, in der Hauptsache vermutlich informellen Lernprozessen zuzuordnen. Vor allem der Erwerb transnationaler Kompetenzen, der in den europäischen Arbeitsmärkten immer stärker von Bedeutung ist, ist kaum in den formalen beruflichen Bildungsangeboten zu finden.

Als positiv ist es anzusehen, wenn berufliche Ausbildungsinhalte auf die Anforderungen des Berufslebens ausgerichtet sind und neben fachlichen auch soziale, personale und transnationale Kompetenzen als berufliche Kompetenzen im engeren und weiteren Sinn entwickelt werden. Förderlich hinsichtlich des Lernerfolgs und der Zufriedenheit der Lernenden ist die emotionale Befindlichkeit, die besonders durch selbstgesteuertes Lernen ermöglicht wird. Lernende müssen Verantwortung für ihr eigenes Lernen übernehmen. Die Lerninhalte sollten möglichst der Lebens- und Erfahrungswelt der Lernenden entstammen und authentisch, praxisnah oder real sein, so dass sich in der Erwachsenenbildung mit dem Lernen am Arbeitsplatz eine besonders günstige Lernumgebung anbietet. Hier zeigt sich neben der Selbststeuerung auch eine Außensteuerung durch die jeweiligen Anforderungen, die damit bewusstes Lernen erfordert. Durch die Unterstützung und Begleitung in kollegialen Teams oder durch Institutionen kann informell erworbenes Wissen strukturiert und systematisiert werden, so dass Lernerfolge optimiert werden. Letztlich werden auch Vorteile des informellen Lernens gegenüber einem relativ starren Berufsbildungssystem deutlich, da im Lernen in realen beruflichen Situationen auch veränderte berufliche Anforderungen zum Tragen kommen, und weil das in-

formelle Lernen auch für Bildungsbenachteiligte möglich ist.

II Die Wanderschaft im Handwerk aus der Perspektive der beruflichen Bildung

5 Versuch einer Wesensbestimmung von Wanderschaft

Die Wanderschaft im Handwerk unterscheidet sich von der Bildungsreise, welche der kultivierten Bildung und dem Erleben des Schönen oder Merkwürdigen dienen soll. Wanderschaft ist nicht Mittel zum Zweck, sie dient der Versorgung und ist „Transformation [und nicht] Transport“ (Wadauer 2005: 184). Sie beschäftigt sich mit sich selber, was seinen Ausdruck auch in den erzählten Geschichten findet. Die Wanderschaft ist mehr als bloße Arbeitssuche oder -migration, sie schließt den Gebrauch der alten Handwerkstraditionen ein und bietet die Möglichkeit, nicht nur am Arbeitsplatz, sondern durch das Unterwegs-Sein selber zu lernen. Wanderschaft im Handwerk findet aber auch statt, um sich „über den Beruf hinaus (aus)zubilden und Fremdes zu erfahren oder zu beobachten“ (Wadauer 2005: 360). So trägt die Wanderschaft mehr oder weniger stark doch auch Züge der Bildungsreise, so dass z.B. in der Einstufung der Wanderschaft als „hohe Schule des ordentlichen Handwerkers“ (Wadauer 2005: 107) beide Aspekte stark ausgeprägt sind (vgl. Wadauer 2005: 106f, 114ff, 120, 184f, 194ff).

In der hier angestrebten Untersuchung der Wanderschaft wird die zünftige Wanderung der Gesell*innen auf den Aspekt der beruflichen Bildung fokussiert. Mit der Darstellung der berufsspezifischen Gründe und Funktionen können nicht zwangsläufig der individuelle Schwerpunkt, den Gesell*innen setzen, und nicht die individuelle Gewichtung und Sicht auf die Gründe und Funktionen deutlich werden (vgl. Wadauer 2005: 109f), sondern nur eine Reihe von Möglichkeiten. „Eine wirkliche, richtige Wanderschaft [...] ist nur als Effekt einer Positionierung innerhalb eines Spektrums an Möglichkeiten denkbar“ (Wadauer 2005: 85) und weniger abhängig von den Ideen als von den individuellen Praktiken des zünftigen Wanderns oder auch des touristischen Reisens (vgl. Wadauer 2005: 111f).

6 Die historische Wanderschaft in ihrer zünftigen Form

Die historische handwerkliche Ausbildung und Wanderschaft sind nicht für alle Epochen, Regionen und Gewerbe vom Mittelalter bis in die Zeit der industriellen Revolution gleich, trotzdem lassen sich einige, vielleicht grundlegende Gegebenheiten darlegen, die im Vergleich zu heute auffallend anders sind. Da die heutige Wanderschaft aus der historischen hervorgegangen ist, ist dieser Einblick zumindest interessant – auch wenn sich wegen der stark verkürzten Darstellung historischer

Phänomene ganz sicher grobe historische Ungenauigkeiten und letztlich zu starke Verallgemeinerungen ergeben (vgl. Schulz 1985: 209f; Wadauer 2005: 28ff), die außerdem abhängig von der Art der Überlieferung oder Beschreibung immer auch einen eigenen Stellenwert haben und sowohl von den Berichtenden als auch durch die Forschenden jeweils verschieden mitkonstruiert sind (vgl. Wadauer 2005: 23f, 28, 52f). Es muss letztlich auch bedacht werden, dass handwerkliche Produktion nicht ausschließlich in Zünften zu verorten ist, so dass die hier dargestellte zünftige Wanderschaft immer nur ein Teilaspekt von Wanderung und Arbeitsmigration ist (vgl. Wadauer 2005: 21f, 30, 40).

Wenig beachtet wird, dass auch im Mittelalter Frauen im Handwerk tätig waren (vgl. Schulz 1985: 142, 251f, 270). Ihre Zahl war sicher geringer als die der Männer, doch die Zünfte selber und später die Forschung haben Frauen aus dem Handwerk und von der zünftigen Wanderschaft ausgeschlossen (vgl. Lemke 2002: 12; Wadauer 2005: 43f). Auf der Grundlage der vorliegenden Literatur wird in den folgenden Abschnitten das Gesellenwandern als Männerangelegenheit reproduziert.

Eingebettet in die zünftige Ordnung ist die Wanderschaft der Gesellen durch diese selber stark organisiert und reglementiert, daher wird nach der knappen Darstellung der zünftigen Ordnung des Handwerks, der historischen Ausbildung und der Wanderschaft ein kurzer Blick auf die Gesellen und ihre Organisationen geworfen, bevor Gründe für die Wanderschaft und ihre Funktion benannt werden. Dabei wird ein stark generalisierender Blick eingenommen, der in seiner Starre das Einzelgeschick nicht würdigt und die Flexibilität und Dynamiken des alten Handwerks nicht erkennt und der doch die Möglichkeiten, die sich mit der Wanderschaft verbinden, herausarbeiten kann. Es ist eher eine Betrachtung des Kollektivs der Gesellen trotz letztlich individueller Wanderungen (vgl. Wadauer 2005: 29f, 360).

6.1 Zünftige Ordnung im alten Handwerk: Darstellung historischer Arbeitsmarktsituationen

Der Handwerksbegriff wird hier analog zum heutigen Handwerksbegriff im Sinne eines Lehrberufs verwendet, der dazu befähigt, in Werkstätten aus Rohmaterial und weitgehend in Handarbeit Gebrauchsgegenstände und andere Güter anzufertigen (vgl. Puschner 1988: 11, 18f). Der Begriff des Gewerbes ist im Sinne einer heutigen Branche zu verstehen, die in kleinen Unternehmen und Betrieben organisiert ist. Handwerk und Gewerbe stehen damit im Gegensatz zur unzünftigen Produktion in den betrieblich viel größeren Manufakturen, Fabriken und der späteren Industrie (vgl. Puschner 1988: 12ff).

Die Handwerke werden in geschenkte und ungeschenkte unterteilt, eindeutige Zuordnungen einzelner Gewerbe zu diesen Kategorien sind jedoch nicht möglich (vgl. Schulz 1985: 132). Sie unterscheiden sich u.a. durch unterschiedliche Reichweiten ihrer Märkte und hinsichtlich der Bildung

von Gesellenorganisationen, was entsprechende Regelungen bezogen auf die Wanderschaft oder Arbeitsaufnahme beinhaltet, wie in Abschnitt 6.3 näher erläutert wird.

Zunächst hat vermutlich jeder, der handwerkliches Geschick hatte, sich auch handwerklich betätigt (vgl. Wissell 1971: 274). Mit dem Aufkommen und Erstarren der Zünfte wird durch diese eine Regelung der Arbeit und der Märkte vorgenommen. Die zünftige Ordnung des Handwerks im Mittelalter und in der frühen Neuzeit ist durch eine von Nahrungsknappheit gekennzeichnete Marktökonomie bestimmt (vgl. Stürmer 1986: 107ff, 156 u.a.), „einer Ökonomie ohne Wachstum“ (Stürmer 1986: 160). Aus Sorge vor Mangel findet eine Abschottung und Beschränkung der zum Handwerk Zugelassenen statt, um nicht durch eine zu große Konkurrenz das eigene Überleben zu gefährden (vgl. Puschner 1988: 148ff; Schulz 1985: 258; Stürmer 1986: 107ff, 156; Wissell 1971: 291). Die Begrenzung des Nachwuchses zur Verringerung des Konkurrenzdrucks wird nicht nur durch Regelungen der Zünfte, sondern auch durch Bestimmungen der Gesellen veranlasst (vgl. Schulz 1985: 140ff, 159f, 250; Bohnenkamp/Möbus 2005: 52). Vor allem ab der Mitte des 18. Jahrhunderts verschärft sich die wirtschaftliche Not. Kennzeichen sind sinkende Löhne, drohender Nahrungsmangel und soziale Unruhen (vgl. Puschner 1988: 148ff; Stürmer 1986: 161f, 154).

Die Märkte sind je nach Handwerk nicht nur regionale, sondern teilweise durch größere Reichweiten gekennzeichnet und von Export geprägt (vgl. Schulz 1985: 157). Diese überregionalen Märkte erfordern auch überregionale Regelungen. In großen Handelszentren wie Frankfurt am Main kommen die Gewerbe schon früh regelmäßig zu Messen zusammen, auch, um „strittige oder übergreifende Fragen des Gewerbes zu regeln“ (Schulz 1985: 154). Die Überregionalität ist vor allem für die sogenannten geschenkten Handwerke charakteristisch.

Stürmer (1986) beschreibt die frühere Gesellschaft als eine, „die nicht durch Druck von oben [...], sondern durch korporative[...] Selbstorganisation [besteht]“ (Stürmer 1986: 164f), wobei die städtischen Obrigkeiten und die Reichsstände im Laufe der Jahrhunderte die Reglementierung und Kontrolle der gesellschaftlichen Ordnung schrittweise übernehmen, was von heftigen Konflikten zwischen Gesellenorganisationen, Zünften und Obrigkeiten begleitet wird. Forderungen können umso besser durchgesetzt werden, je mehr ein Handwerk im Export tätig und damit überregional organisiert ist, wobei es teilweise zu einem gemeinsamen, solidarischen Handeln zwischen den Vereinigungen der Meister und der Gesellen kommt (vgl. Schulz 1985: 130). Hier sind erneut die geschenkten Handwerke zu erwähnen, deren eines Kennzeichen „die großräumige Organisation und der engere Zusammenhalt von Meistern und Gesellen [gegenüber obrigkeitlicher Reglementierung] unter gemeinsamer Ausübung der Gerichtsbarkeit [ist]“ (Schulz 1985: 135). In den geschenkten Handwerken ist auch die Bildung von Gesellenorganisationen üblich, die das ganze deutsche Reich

umfassen und die durch einen starken „Solidaritätszwang“ (Schulz 1985: 135) gekennzeichnet sind. So gelingt es ihnen über einen langen Zeitraum, sich obrigkeitlichen Anordnungen ebenso wie Bestimmungen der Meister zu widersetzen und ihre Stärke zu demonstrieren (vgl. Schulz 1985: 129ff).

6.2 Ausbildung im alten Handwerk

Bereits im alten Handwerk ist die Ausbildung mit einer Lehrzeit verbunden, an die sich weitere Jahre der Qualifikation anschließen, auch wenn der Werdegang vom Lehrling über den Gesellen bis zum Meister nicht zwingend ist (vgl. Wadauer 2005: 24). Die Wanderschaft ist dabei eingebettet in formale Strukturen wie die zünftigen Regelungen der Handwerksbräuche oder spätere Vorgaben der Wanderrouen.

6.2.1 Formale Regelung der handwerklichen Lehre

Lehrlinge in den Städten sind häufig Zugereiste aus dem Umland, sie sind damit stadtfremd und werden als Zunftfremde behandelt. Erst nach erfolgreich absolvierter Lehrzeit besteht ein gewisser Anspruch auf Unterstützung durch das jeweilige Gewerbe (vgl. Schulz 1985: 256). Eine abgeschlossene Lehre ist meist die erste, grundlegende Bedingung für die Aufnahme in die städtische Zunft (vgl. Schulz 1985: 211), wobei die Aufnahme und Lossprechung der Lehrlinge unter Beachtung bestimmter Voraussetzungen abzulaufen hat, weil sie sonst u.U. nicht anerkannt wird (vgl. Wissell 1971: 277ff), wie auch Lehren, die auf dem Dorf absolviert werden, häufig keine Anerkennung vor den Zünften finden (vgl. Wissell 1971: 285).

Erste verbindliche Regelungen des Lehrlingswesens gibt es, wenn auch noch sehr begrenzt, bereits im 13. und 14. Jahrhundert. Im letzten Drittel des 16. Jahrhunderts wird diese Möglichkeit für eine wirtschaftspolitische Steuerung verstärkt erkannt und eingesetzt. Es werden Regelungen der Lehre über Zunftordnungen oder regional verbindliche Lehrordnungen getroffen, die vor allem allgemeine Zulassungsvoraussetzungen für die Lehre wie das Alter oder die Abstammung der Lehrlinge, die Dauer von Probezeit und Lehre, die Höhe des Lehrgeldes, die Versorgung des Lehrlings durch den Meister, Interimszeiten bei der Einstellung von Lehrlingen oder die erlaubte Anzahl der Lehrlinge festlegen (vgl. Schulz 1985: 248, 258ff; Wissell 1971: 274ff).

Als städtische Ordnung können Lehrordnungen auch als Regelungen zum Schutz vor Konkurrenz verstanden werden. Zum einen schützt die Begrenzung der Lehrlingszahlen die Zunft vor zu vielen Zugereisten. Zum anderen bieten die Regelungen bzgl. eines Lehrbriefes letztlich Schutz vor Gesellen mit vermutlich schlechter, aber billigerer Lehre vom Lande. So wird der Markt reguliert, indem das eigene städtische Gewerbe vor Konkurrenz kleinerer Betriebe aus kleinen Städten oder ländlichen Gegenden geschützt wird, wo Lehrzeiten häufig kürzer sind und keine Regelungen getroffen

werden (vgl. Schulz 1985: 225, 252, 256, 259; Wissell 1971: 285). Außerdem werden über die Festlegung von Lehrzeiten auch fachliche Abgrenzungen zu Berufen mit eng verwandten Tätigkeitsbereichen formuliert, um diese aus dem eigenen gewerblichen Wirkungskreis auszuschließen (vgl. Schulz 1985: 225, 250). Meistersöhne sind häufig von diesen Regelungen ausgenommen (vgl. Schulz 1985: 256, 259; Puschner 1988: 216; Stürmer 1986: 52; Wissell 1971: 288).

Eine wichtige formale Bestimmung ist die Art der Aufnahme des Lehrlings vor dem ganzen Handwerk, also den Meistern der Zunft und einer bestimmten Anzahl von Gesellen, bei der auch der Name der Lehrjungen in ein Lehrjungenbuch eingeschrieben wird (vgl. Wissell 1971: 277ff, 287). Reglementierungen bzgl. des Lehrgeldes sind bereits aus dem 14. Jahrhundert überliefert. Damit werden auch Zugangsbedingungen in die Lehre festgelegt, die wirtschaftlich schlechter gestellte Familien oder Waisen ausschließen können, sofern das Abgelten des Lehrgeldes durch eine Verlängerung der Lehrzeit ausgeschlossen wird (vgl. Schulz 1985: 258f). Die Länge der Lehre kann abhängen von der Zahl der Lehrinhalte, die vermittelt werden sollen. Üblich sind zunächst zwei bis drei Jahre bzw. drei bis vier, mit der Tendenz ab dem späten 15. Jahrhundert, diese auszudehnen, was auch der zunehmenden Spezialisierung geschuldet ist (vgl. Schulz 1985: 248f; Wissell 1971: 277). Eventuell sind auch in Abhängigkeit von Vorkenntnissen und Personal- und Sozialkompetenzen des Lehrlings individuelle Lehrzeiten möglich (vgl. Puschner 1988: 243).

Misstände in der Lehre, wie die Züchtigung der Lehrjungen oder das Auftragen von fachfremder Arbeit, werden vielfach beschrieben, z.B. für das Münchner Handwerk im 18. Jahrhundert. Die neuen Handwerksordnungen des späten 18. Jahrhunderts haben daher auch versucht diese Misstände zu beseitigen, indem Meister u.a. angewiesen wurden, die Lehrlinge gemäß ihres Lehrberufes auszubilden und ihre körperliche Unversehrtheit zu achten (vgl. Puschner 1988: 238ff; Stürmer 1986: 156).

6.2.2 Ziele und Inhalte beruflicher Ausbildung im alten Handwerk

Die Regelung der Lehrinhalte im alten Handwerk ist vermutlich abhängig von der Art der Tätigkeiten in der jeweiligen Werkstatt und kaum auf eine berufsfeldbreite Ausbildung ausgerichtet. Allgemein soll während der Lehrzeit eine gute handwerkliche Fertigkeit erworben werden, damit das Gewerbe vor schlechter Qualität geschützt ist (vgl. Wissell 1971: 277). Zunftordnungen wie die Augsburger Goldschmiedeordnung beschreiben vor allem Fristen, allgemeine Aufnahmebedingungen und andere zeitliche Regelungen. Fachliche Vorgaben sind in der Regelung der Meisterprüfung zu finden: Hier wird neben Zugangsbedingungen, Gebühren und Zeremonien auch die Art und Beschaffenheit der Werk- und Meisterstücke beschrieben (vgl. Stürmer 1986: 40ff, 75ff), so dass sich hieraus bedingt auch Rückschlüsse auf die Lehrinhalte ziehen lassen können. Da häufig während

der Wanderschaft oder für die Zulassung zur Zunft Tätigkeiten bei bestimmten Meistern in bestimmten Werkstätten oder Städten als Qualifikation nachzuweisen sind (vgl. Schulz 1985: u.a. 215, 225), ist zu vermuten, dass besonders über die Wanderschaft eine Erweiterung der ansonsten zu einseitigen beruflichen Fertigkeiten vorgesehen ist.

Im 18. Jahrhundert gelangt man zu der Erkenntnis, dass zur Behebung der wirtschaftlichen Missstände des Handwerks und damit zur Förderung der Wirtschaft und des Wohlergehens des Staates nicht nur die Änderungen z.B. der Betriebsgrößen erfolgen sollte, sondern auch die fachspezifische und allgemeine Bildung der Handwerker Ziel sein muss (vgl. Puschner 1988: 246f; 249ff). So gibt es in München ab 1793 eine berufsorientierte Fortbildungsschule als private Lehranstalt. Hier findet u.a. die Vermittlung von Wissen über „Gesund- und Klugheitsregeln“ (Puschner 1988: 253) statt, das für die Wanderung hilfreich und erforderlich ist. Die Entwicklung eines Lehrplans sieht die Vermittlung von Allgemeinbildung nach heutigem Verständnis vor, zu der neben Lesen, Schreiben und Rechnen auch Biologie, Geografie und Landeskunde gehören (vgl. Puschner 1988: 252ff).

Auch in Preußen findet sich im 18. Jahrhundert als Grundbedingung z.B. für die Aufnahme von Lehrlingen ins Tischlerhandwerk, dass diese eine nachzuweisende allgemeine Grundbildung im Lesen, Schreiben und in der Kenntnis des Katechismus haben sollen. Diese Kenntnisse dürfen aber auch während der Lehrzeit erworben werden (vgl. Stürmer 1986: 84). Somit sind zwar allgemeinbildende, aber keine fachlichen Inhalte vorgegeben, diesbezüglich heißt es lediglich, die Lehrlinge sollen gelehrt werden, „wie die Arbeit angegeben und geführt werden müsse[, und nicht] mit übermäßiger Haus- und Handarbeit [belastet werden, damit sie nicht] an tüchtiger Erlernung des Handwercks gehindert werden“ (Stürmer 1986: 85).

6.3 Die Wanderschaft der Gesellen im alten Handwerk

Die Wanderschaft der Gesellen wird hier nur für die geschenkten Handwerke dargestellt, aber auch in den ungeschenkten Handwerken wird gewandert (vgl. Wadauer 2005: 88). Trotz regionaler und gewerblich bedingter Unterschiede zwischen den jeweiligen geschenkten Handwerken und auch zeitlich hinsichtlich der Entwicklung über die Jahrhunderte lassen sich grundlegende Gemeinsamkeiten in der Gesellenwanderung herausarbeiten (vgl. Schulz 1985: 131, 156).

6.3.1 Die Wanderschaft

Das Gesellenwandern scheint zunächst keine Pflicht zu sein. Erst ab der Mitte des 15. Jahrhunderts sind erste Vorschriften einer Wanderpflicht bekannt (vgl. Wissell 1971: 301f). Die Wanderpflicht ist z.B. in bayerischen und anderen Handwerksordnungen des 18. Jahrhunderts festgeschrieben, in die auch Wanderdauern und Wanderrouten aufgenommen werden (vgl. Puschner 1988: 229ff; Stürmer

1986: 214). In der Regel sind Meistersöhne von der Wanderpflicht ausgenommen oder unterliegen einer verkürzten Wanderzeit (vgl. Schulz 1985: 272; Stürmer 1986; 216ff; Wissell 1971: 305, 363). Mit dem Ende des Zunftzwanges und der Einführung der Gewerbefreiheit entfällt auch die Wanderpflicht (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 46; Wissell 1971: 309). Um 1900 gibt es kaum noch zünftig wandernde Gesellen unter den vielen nichtorganisierten, vagabundierenden Handwerkern (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 51).

Üblich sind als Dauer der Wanderschaft wohl drei Jahre (vgl. Schulz 1985: 160), auch wenn sich für die verschiedenen Regionen, Handwerke und Epochen äußerst unterschiedliche Zeiten feststellen lassen (vgl. Wissell 1971: 302ff). Teilweise finden sich Empfehlungen oder Vorgaben in Zunft- oder Wanderordnungen, Arbeit in bestimmten Städten oder bei bestimmten Meistern aufzunehmen (vgl. Wadauer 2005: 159). Das kann als Qualifikationsvorgabe verstanden werden, deren Nachweis dann durch Wandergesellen in mündlichen Berichten weitergegeben wird oder schriftlich in sogenannten Kundschaften erfolgt, bevor das Führen eines Wanderbuches aufkommt (vgl. Wadauer 2005: 36, 172). Arbeit bei angesehenen Meistern kann auch im Sinne eines besonders anerkannten Zertifikats verstanden werden (vgl. Schulz 1985: 250).

Es sind bereits für frühe Jahrhunderte teilweise große Wanderweiten wie von Schlesien oder Böhmen nach Straßburg und von Wesel, Siebenbürgen oder Danzig nach Konstanz nachgewiesen, auch wenn die Herkunft aus der näheren Umgebung häufig überwiegt (vgl. Wissell 1971: 338ff; Schulz 1985: 283f). Entscheidend für die Weite des Wanderns ist die Art des Zusammenschlusses (geschenkt oder ungeschenkt) (vgl. Schulz 1985: 266).

Obligatorisch ist in beinahe jedem Gewerbe das Gewähren einer Wanderunterstützung (vgl. Wissell 1971: 328), hinzu kommt in den geschenkten Handwerken die häufig übliche Verpflichtung, eine kurzfristige Arbeitsmöglichkeit für Fremde von acht bis 14 Tagen zu bieten, so dass für sie ein Auskommen über längere Zeit auch mit wenig Beschäftigung möglich ist (vgl. Schulz 1985: 274).

6.3.2 Die Rolle der Gesellen und ihrer Organisationen: Vorläufer der Gewerkschaften

Die Gesellen des alten Handwerks sind eine Gruppe ohne Stand. Sie gehören rechtlich zum Haus des Meisters, sind aber weder Mitglieder der Zunft noch städtische Bürger, und sie verfügen somit auch nicht über deren Rechte. Ihre Zusammenschlüsse sind darauf ausgerichtet, ihre eigenen Interessen zu wahren und durchzusetzen. Wie die Meister der Zünfte sind auch die Gesellen selber darauf bedacht, mit Hilfe ihrer Ehrbarkeitsvorstellungen und Regeln den Kreis der Arbeitsberechtigten klein zu halten und unechte Gesellen von echten zu unterscheiden, um ihre eigenen Lebensgrundlagen zu erhalten (vgl. Stürmer 1986: 154f, 163f, 209; Wadauer 2005: 129, 180f). Letztlich sind auch ihre Bestimmungen dazu gedacht, die Bevölkerung nicht anwachsen zu lassen – das Recht auf Fa-

miliengründung und Nachkommen gilt nur denen, die eine eigene Werkstatt und damit einen eigenen Haushalt haben (vgl. Stürmer 1986: 159f), deren Zahl innerhalb der Zünfte festgelegt ist (vgl. Stürmer 1986: 108).

Die Gesellen der geschenkten Handwerke sind überregional organisiert, Wanderung und Gesellenorganisation bedingen einander (vgl. Stürmer 1986: 158). Sie bieten den wandernden Gesellen in Herbergen Unterkunft und Verpflegung, wenn diese durchwandern oder keine Arbeit finden (vgl. Schulz 1985: 274). Zentrale Vorgaben wie Aufnahme in die Gesellenorganisation, finanzielle Verpflichtungen, Verhaltensregeln, Strafen und Arbeitsvermittlung werden in Gesellenordnungen geregelt (vgl. Schulz 1985: 135ff). Die Gesellenorganisationen haben den Anspruch, Vereinbarungen und Zusammenschlüsse für den gesamten deutschen Sprachraum zu treffen (vgl. Schulz 1985: 265). Durch ihre starke Position innerhalb des Handwerks kommt es durch Streiks und Verrufe immer wieder zu Konflikten mit den Meistern und Zünften, aber auch mit den Obrigkeiten der Städte und auf Reichsebene (vgl. Puschner 1988: 219ff; Schulz 1985: 129ff, 265; Stürmer 1986: 164f), die das Gewaltmonopol für sich beanspruchen und z.B. die starke Gesellengerichtsbarkeit eindämmen wollen (vgl. Stürmer 1986: 87ff). Die überregionale Struktur der geschenkten Handwerke und damit der Gesellenorganisationen ermöglicht eine Stärke dieser Zusammenschlüsse, die über eine lange Zeit sehr erfolgreich eigene Interessen gegen Zünfte und Obrigkeiten durchsetzen kann. Vor allem die großen Gesellenbewegungen im 15. Jahrhundert zeugen davon (vgl. Schulz 1985: 129ff, 160).

Ein wichtiges Instrument der Gesellenorganisationen ist die Arbeitsvermittlung. Neben teilweise weitreichenden Mitwirkungsrechten ist sie in den geschenkten Handwerken das Vorrecht der Gesellenorganisation vor Ort. Sie darf weder durch die Meister noch eigenständig durch die wandernden, fremden Gesellen vorgenommen werden. Sie kann als Druckmittel gegenüber (unbeliebten) Meistern eingesetzt werden und dient damit auch der Einflussnahme auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Schulz 1985: 131ff):

„Ein typisches [...] Kennzeichen der so organisierten [geschenkten] Gewerbe war die vollberechtigte Mitwirkung der Gesellen an allen Entscheidungen und Urteilen des großen Handwerks, aber auch auf regionaler und lokaler Ebene; die verhängten Buß- und Strafgelder flossen zur Hälfte den Meistern, zur Hälfte den Gesellen zu. [...] Mit der großräumigen Organisationsform dieser Gewerbe unter Beteiligung der Gesellen korrespondieren in aller Regel die Rechte der Gesellen, die für die geschenkten Handwerke charakteristisch sind, nämlich die alleinige Arbeitsvermittlung durch die Gesellen, das Schenken verbunden mit der Umfrage und die Gerichtsbarkeit der Gesellen sowie Abschied und Geleit im Zusammenhang mit der Wanderschaft“ (Schulz 1985: 154).

Nach Schulz (1985) lassen sich zumindest die Gesellenorganisationen der verschiedenen oberrheinischen Schmiedegewerbe im 16. Jahrhundert als „Formen der genossenschaftlichen Organisation

[beschreiben], die sich teilweise schon im 14. Jahrhundert ausgebildet hatten“ (Schulz 1985: 138). Sie können bei den geschenkten Handwerken das ganze deutsche Reich umfassen, mit dem Charakter einer durch ihre „legale Funktion halb verdeckten Kampforganisation“ (Stürmer 1986: 166), um die eigenen Interessen gegen Zünfte und Obrigkeiten durchzusetzen (vgl. Stürmer 1986: 166f u.a.). Die Aufnahme als Geselle in die Organisation ist mit Kosten verbunden, ebenso die Einschreibung der fremden Gesellen. Kosten sind auch für jede Schenke, eine streng geregelte Form des Zusammenkommens von ortsansässigen und zugewanderten Gesellen, zu entrichten. Hinzu kommt die Verhängung von Bußgeldern (vgl. Schulz 1985: 134ff). Über diese Einnahmen ergibt sich die Möglichkeit zu solidarischem Handeln. So lassen sich die Gesellenorganisationen als finanziell unabhängige Korporationen mit Sozialfunktion charakterisieren. Zu ihren Aufgaben gehören „Krankenversicherung, Sozialkasse, Unterstützungsverband für die Wanderung und Sterbevorsorge“ (Stürmer 1986: 163), daneben wird Geselligkeit gelebt in Verbindung mit Disziplinierung, Sanktionierung und Ausgrenzung (vgl. Schulz 1985: 137; Stürmer 1986: 163ff). Dieser enge Zusammenschluss verschafft ihnen besonders in Notzeiten auch Vorteile gegenüber anderen Umherziehenden wie entlassenen Soldaten oder Hausierern (vgl. Stürmer 1986: 112).

Das Ende der zünftigen Gesellschaft im 18. Jahrhundert, das durch wirtschaftliche und produktionsbedingte Veränderungen im Zuge der Industrialisierung beschleunigt wird (vgl. Stürmer 1986: u.a. 271; Bohnenkamp/Möbus 2012: 45, 47), bedeutet auch eine Bedrohung für die Gesellenorganisationen (vgl. Stürmer 1986: 154). „Mit der Reform der Handwerksordnungen im späten 18. Jahrhundert hatten [sie] ihre Funktion als Vereinigung zur Wahrung und Förderung der Standesinteressen verloren“ (Puschner 1988: 225). Die stetige Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen städtischer Obrigkeit und Meistern schwächt die Gesellenvereinigungen (vgl. Puschner 1988: 226), die aus Sicherheitsgründen zunehmend im Geheimen agieren (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 52f, Rechtshaffene 2014: 8; Stürmer 1986: 155). Sie erreichen im 18. Jahrhundert noch einmal einen Höhepunkt in ihrer Bedeutung, lösen sich dann teilweise auf oder gehen in konfessionellen Gesellenvereinen wie den Kolpingbrüdern oder den neu entstehenden Gewerkschaften auf (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 47, Stürmer 1986: 167).

6.3.3 Gründe für die Wanderschaft

Die im Folgenden benannten Gründe für das Gesellenwandern lassen sich größtenteils aus der Regelung der Ausbildung und der wirtschaftlichen Situation ableiten, aber auch die politischen Bedingungen sind ausschlaggebend.

Das Gesellenwandern ist aus Sicht der Zünfte, aber auch aus Sicht der Obrigkeiten (vgl. Wissell 1971: 305; Wadauer 2005: 123), zunächst als Zeit gedacht, die dem Sammeln handwerklicher

Berufserfahrungen und der Erweiterung der handwerklichen Fähigkeiten dient, verbunden mit dem Erwerb weiterer Kenntnisse wie gute Sitten und andere Tugenden (vgl. Wissell 1971: 301ff), Gründe, die auch aus individueller Sicht Bestand haben (vgl. Wadauer 2005: 157ff, 168).

Auch die individuelle Lust zu wandern wird als möglicher Grund für das Wandern genannt (vgl. Wissell 1971: 301; Kalinke 2003: 17). Man wandert, um sich zu bewähren, aus Gewohnheit oder Zwang (vgl. Wadauer 2005: 122f, 168, 211), um sich zu bilden oder weil man bestimmte Orte gesehen haben 'muss' (vgl. Wadauer 2005: 157ff, 206ff; Kalinke 2003: 18f). Die Wanderung war in Zeiten wirtschaftlicher Not immer auch mit der Hoffnung der Gesellen verbunden, an anderen Orten ein besseres Leben zu haben (vgl. Stürmer 1986: 112, 128f).

Ab dem 16. Jahrhundert wird die Wanderpflicht zur Regelvoraussetzung für die Zulassung als Meister (vgl. Schulz 1985: 274; Wissell 1971: 302) und bleibt das bis zum Beginn des 19. Jahrhunderts (vgl. Puschner 1988: 227f, 233f). Der Bildungsaspekt steht nun nicht mehr im Vordergrund (vgl. Schulz 1985: 272, 274), auch wenn in Verordnungen immer noch die Idee einer qualitativ höherwertigen Lehre formuliert wird, als sie im Heimatort durchgeführt werden kann. So ist etwa die Rede von der „Vervollkommnung der handwerklichen Fähig- und Fertigkeiten sowie eine[r] allgemeine[n] Erweiterung des Bildungshorizontes“ (Puschner 1988: 228) und auch der Erwerb von Menschenkenntnis wird als weiterer Effekt gesehen (vgl. Stürmer 1986: 213ff; Wissell 1971: 310f).

Vor allem die wirtschaftliche Not führt zur Einführung der Wanderpflicht (vgl. Schulz 1985: 274; Wissell 1971: 304). Sie ist im Kontext sich stetig verschlechternder Lebensbedingungen besonders im 18. Jahrhundert zu sehen, die begleitet werden von allgemeinen sozialen Unruhen, die wegen sinkender Reallöhne und einem immer stärker drohenden Nahrungsmangel an Schärfe zunehmen. Sie ist Maßnahme der Zünfte, um die ansässigen Meister vor Konkurrenz zu schützen und die Zahl des Nachwuchses zu begrenzen (vgl. Schulz 1985: 268f). Die Wanderung dient dabei der Hebung des Alters der Anwärter auf die Meisterschaft (vgl. Schulz 1985: 270) oder der Einhaltung einer Wartezeit (vgl. Wissell 1971: 359) und ist somit als aufschiebende Frist zu verstehen vor der Zulassung zur Meisterprüfung (vgl. Schulz 1985: 274). Das kann oder muss auch in einer sogenannten Muthzeit vor Ort bei den ansässigen Meistern geschehen, in der auch die handwerkliche Fertigkeit unter Beweis gestellt wird (vgl. Puschner 1988: 218; Stürmer 1986: 46f, 213; v.a. Schulz 1985: 270f; Wissell 1971: 301, 359). Das Recht des Abkaufens der Wanderpflicht wird verboten (vgl. Stürmer 1986: 213ff; Puschner 1988: 228).

Durch die Beschränkungen der Wanderdauer oder das Verbot des Wanderns im Ausland wird auch der Radius des Wanderns eingeschränkt, was der inländischen Produktion zugute kommen soll. Um das wirtschaftliche Scheitern kleinerer Handwerker zu vermeiden, ist die Steigerung der Arbeits-

leistung durch den Erwerb fundierter handwerklicher Kenntnisse ein weiteres Ziel obrigkeitlicher Regelungen (vgl. Puschner 1988: 235ff).

6.3.4 Funktionen der Wanderschaft

Die traditionelle Wanderschaft ermöglichte die Verbreitung neuer Techniken und Kenntnisse. Hierfür waren gut ausgebildete Gesellen mit fundierten Kenntnissen ihres Fachs erforderlich (vgl. Kristensen/Wordelmann 2010: 180). Die Wanderung diente damit der Förderung des Gewerbes und der Regulierung der Märkte. Mit der Wanderpflicht wurde auch das Problem des Überangebots an Arbeitskräften am Ende des 16. Jahrhunderts zwar nicht gelöst, aber doch geregelt (vgl. Schulz 1985: 273; Wadauer 2005: 31, 48).

Wie sich bereits hier andeutet, sind Funktionen des Wanderns im Sinne der zünftigen Wanderschaft wegen ihres Bezugs auf die handwerkliche Qualifikation nur allzu oft von Aspekten der marktwirtschaftlichen Nützlichkeit bestimmt und sie zeigen weniger die individuelle Bildungsaspiration und Lernentwicklung, die auf die alltägliche Bewährung oder die Persönlichkeitsentwicklung ausgerichtet sind und die eben auch durch das Unterwegs-Sein ermöglicht werden (vgl. Wadauer 2005: 134, 166).

a) Allokationsfunktion

Auf der Wanderschaft konnten und sollten vertiefte berufliche Kenntnisse erworben werden, somit ist sie als Teil der Ausbildung zu werten. Ihr Ziel war damit die Allokation von Fachkräften, die ihren Ausdruck in der Zulassung zur Meisterprüfung findet. Ihre tatsächliche Allokationsfunktion muss aber bezweifelt werden, wie sich aus der nachfolgend bewerteten Bildungsfunktion ergibt.

b) Bildungsfunktion

Die Wanderschaft wurde als wichtiger Teil der Lehre gewertet (vgl. Stürmer 1986: 158), die zu guter Bildung führen, kundenorientiertes Arbeiten ermöglichen und damit das Einkommen sichern und vor Armut schützen konnte, wenn sie gut durchgeführt wurde (vgl. Stürmer 1986: 213f). Sie umfasste sogar die Charakterbildung (vgl. Wadauer 2005: 32), womit „die Wanderschaft in den Kontext einer Bildung und Kultiviertheit, die über die berufsspezifische hinausgeht, gestellt [ist]“ (Wadauer 2005: 42). Die Lehrzeit war oftmals eine Zeit, in der die Jungen eher als Gehilfen gearbeitet haben und kaum das Handwerk lernen konnten. So fand eine Lehrzeit im Sinne des Erwerbs berufsfachlicher Kompetenzen erst während der Wanderschaft statt (vgl. Lemke 2002: 13), so dass sich die Wanderschaft als „eine Art beruflicher Weiterbildung dar[stellte, die den Erwerb] breitere[r] und umfassendere[r] berufliche[r] Kenntnisse [gewährleistete]“ (Kristensen/Wordelmann 2010: 179) und die als Zugangsvoraussetzung für den Meistertitel fungierte. Wissell (1971) bezeichnet sie auch als „Hochschule des Handwerks [...] in der freien Schule des Lebens“ (Wissell 1971: 301).

Die Wanderschaft bot zumindest die Möglichkeit, berufliche Kompetenzen zu erweitern.

Grundsätzlich lagen in der bewusst gewählten (vgl. Fata 2003: 56) stetigen Konfrontation mit der Fremde, sei es in der Ablehnung oder in der Annahme (vgl. Wadauer 2005: 119, 122), Potentiale für den Erwerb transnationaler Kompetenzen, auch wenn, wie in manchen Fällen, die Wanderschaft mehr der Arbeitsaufnahme diene und weniger dem Erwandern der Fremde (vgl. Wadauer 2005: 127). Die Begegnungen boten Kontakte zu anderen wandernden Gruppen und Einheimischen, gaben Einblicke in ihre Lebensweisen und Einstellungen und ermöglichten damit den Erwerb interkultureller Kompetenzen (vgl. Wadauer 2005: 179ff), garantierten ihn aber nicht (vgl. Kalinke 2003: 20f, 24).

Positive Lerneffekte der traditionellen Wanderschaft werden behauptet (vgl. Wadauer 2005: 166), und auch wenn in Reiseberichten wenig Persönliches verzeichnet ist, lassen sich aufgrund der Adressatenorientierung dieser Berichte zunächst keine Rückschlüsse auf den tatsächlichen Nicht-Erwerb oder Erwerb von beruflichen Kenntnissen ziehen (vgl. Wadauer 2005: 202, 357). Ob die Erweiterung besonders der fachlichen Kompetenzen tatsächlich immer gelang, soll hier jedoch bezweifelt werden. Die Misstände während der Lehrzeit lassen vermuten, dass hier teilweise wenig berufliche Kompetenzen erworben werden konnten. Damit ist es auch fraglich, ob es einem Gesellen dann überhaupt möglich war, qualifizierte Arbeit in seinem Handwerk zu finden, die wiederum einen weiteren berufsfachlichen Kompetenzerwerb erlaubt hätte (vgl. Wadauer 2005: 32f). Ebenso zwang wirtschaftliche Not während der Wanderung dazu, Arbeit jeder Art anzunehmen und weniger die Werkstätten aufzusuchen, die für eine fachliche Qualifikation die wichtigen gewesen wären (vgl. Wadauer 2005: 135). Betrachtet man außerdem Zeiten, in denen es ein Überangebot an Arbeitskräften gab, konnte während der Wanderzeit kaum noch handwerkliche Arbeit verrichtet werden (vgl. Schulz 1985: 273f) und so war auch in diesen Fällen die Erweiterung der fachlichen Kenntnisse vermutlich gering.

c) Integrations- und Sozialisationsfunktion

Im Sinne von „Statusstufen“ (Wadauer 2005: 152) oder einer „Statuspassage“ (Wadauer 2005: 122) bot die Wanderschaft Aufstiegsmöglichkeiten. Eine Integrations- oder Sozialisationsfunktion war zum einen durch die Gesellenorganisationen selber gegeben, durch welche die Gesellen, die sich in einer Art Zwischenstadium zwischen Lehrling und Meister befanden, erst einen eigenständigen Status erhielten (vgl. Lemke 2002: 13). Die Wanderschaft ermöglichte außerdem die Zulassung als Meister und bot so die Möglichkeit zu sozialem Aufstieg, wenn dieser nicht durch Einheiraten in einen Meisterbetrieb möglich war (vgl. Stürmer 1986: 109, 159). Aus den in fremden Ländern erworbenen Kenntnissen und Qualifikationen konnte auch ökonomischer Nutzen gezogen werden,

wenn es etwa gelang, sich im Heimatort als „Pariser Schneider zu vermarkten, die Semmeln als Wiener Bäcker zu verkaufen“ (Wadauer 2005: 216).

An der Höhe der Löhne wird deutlich, dass Junggesellen, die also gerade ausgelernt hatten, schlechter gestellt waren als zugewanderte, erfahrenere Gesellen, daher war durch Wanderschaft auch innerhalb des Gesellenstandes eine Art Aufstieg möglich. Das zeigt sich zudem in der Ungleichbehandlung bzw. der unterschiedlichen Ausprägung der Anerkennung von Junggesellen und erfahrenen Gesellen innerhalb der Gesellenorganisationen (vgl. Wissell 1971: 307f; Wadauer 2005: 167), wie auch in der Diffamierung und im Spott gegenüber denjenigen, die nicht gewandert waren (vgl. Wadauer 2005: 25, 27).

Die gerade Linie des beruflichen Werdegangs Lehrling, Geselle, Meister bleibt aus verschiedenen Gründen anzuzweifeln. Aufgrund der zünftigen Begrenzung zugelassener Werkstätten und Haushalte ist z.B. zu fragen, wie vielen Gesellen die Zulassung zur Meisterprüfung tatsächlich gelang und wie hoch die Zahl der Tagelöhner und „außerzünftige[n] Pfuscher oder Stümpler“ (Stürmer 1986: 159) war, denen dieser Aufstieg versagt blieb (vgl. Stürmer 1986: 107ff; Wadauer 2005: 24, 89). Das Massenelend in den Städten des 19. Jahrhunderts (vgl. Fata 2003: 58; Stürmer 1986: 162) spricht diesbezüglich eine deutliche Sprache.

d) Selektionsfunktion

Indem Meistersöhne von der Wanderpflicht ausgenommen wurden bzw. einer verkürzten Wanderzeit unterlagen, wird eine Selektionsfunktion deutlich. Auch die Wanderung als Zulassungsvoraussetzung für die Meisterprüfung zeigt die Selektionsfunktion der Wanderschaft.

e) Kontrollfunktion

Der Nachweis des zünftigen Wanderns im Handwerk in Verbindung mit Arbeit war einerseits immer wieder auch als Berechtigung zum Wandern zu verstehen (vgl. Wadauer 2005: 173; Stoklásková 2003: 29f). Die Wanderpflicht diente andererseits auch der zunehmenden Überwachung des Gesellenwesens durch den Staat, der ein wachsendes Bestreben zeigte, die Aktionen der Gesellen wie Streiks, Verrufe oder Aufstände, mit denen sie für ihre Interessen kämpften, einzudämmen und seine Exekutivmacht gegen die Zünfte und speziell gegen die Gesellenvereinigungen durchzusetzen, und der dieses Bestreben auch mit vielfachen Maßnahmen umsetzte (vgl. Puschner 1988: 230ff; Stürmer 1986: 153ff, 165ff; Wadauer 2005: 17; Wissell 1971: 309). Die Kontrollfunktion lässt sich auch innerhalb der Gesellenorganisationen anhand der strengen Überwachung der Einhaltung von Regeln feststellen (vgl. Schulz 1985: 136f). Wie weit die Kontrollfunktion durch den Staat oder auch die Zünfte tatsächlich ging, z.B. bezogen auf die Übereinstimmung von tatsächlich Gelerntem mit den offiziellen Zielen wie der Vervollkommnung der handwerklichen Fähigkeiten, kann hier nicht beur-

teilt werden, Wadauer (2005) spricht in diesem Zusammenhang aber von einem „Mangel an 'richtiger' Kontrolle“ (Wadauer 2005: 123).

f) Zusammenfassung

Indem durch die Wanderschaft handwerkliche Kenntnisse und die Zulassungsberechtigung zur Meisterprüfung erworben werden sollten, kann hier zunächst eine Allokationsfunktion vermutet werden. Jedoch ist aufgrund der fraglichen Bildungsfunktion auch die Allokationsfunktion nicht mehr sicher gegeben. Die gesellschaftliche Integration der Gesellen ist durch die Wanderschaft vermutlich nur teilweise gelungen, die Integrationsfunktion wird besonders innerhalb des Gesellenstandes deutlich. Durch entsprechende Regelungen werden Meistersöhne bevorteilt. Ganz deutlich wird die Kontrollfunktion innerhalb des Gesellenstandes und im Zusammenhang mit der Wanderpflicht auch die Kontrolle der Gesellenorganisationen durch die Obrigkeiten.

7 Die heutige Wanderschaft

Schon vor den ersten offiziellen Schachtgründungen sind Handwerksgesellen wieder organisiert auf Wanderschaft gegangen. Als ein erstes Anknüpfen an die alte Tradition der Gesellenorganisationen kann die Gründung der Bruderschaft der Rechtschaffenen Fremden im Jahr 1891 gelten, an die sich weitere Gründungen in den Folgejahren anschließen und aus denen schließlich die Rechtschaffenen Fremden, die Rolandsbrüder, die Freien Vogtländer und die Freiheitsbrüder als heute noch bestehende Schächte hervorgehen (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 51ff, 67). Eine starke Zäsur für die Wanderschaft ist der erste Weltkrieg, da die Wandergesellen überwiegend zum Kriegsdienst eingezogen werden und in der Mehrzahl wohl gefallen sind (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 61; Lemke 2002: 29, 51; Fremder Freiheitsschacht 2015c; Vogtländer o.J.b). Ein weiterer großer Einschnitt ist die Zeit des Nationalsozialismus, in der die Schächte marxistischer Tätigkeit verdächtigt werden und die formale Auflösung der Schächte gelingt (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 66; Fremder Freiheitsschacht 2015c; Lemke 2002: 81f; Vogtländer o.J.b). Das Gesellenwandern an sich soll jedoch als typisch deutsch beibehalten und in die nationalsozialistischen Gebräuche integriert werden (vgl. Lemke 2002: 76). Die Mehrheit der Gesellen hat sich wohl dagegen entschieden „braun einzubinden“ (Bohnenkamp/Möbus 2012: 66) und kann ihre Unabhängigkeit auch wegen der Tradition der Geheimhaltung bewahren, auch wenn die Abgrenzung vielleicht nicht immer so eindeutig geschieht, wie es später vermittelt wird (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 63ff; Lemke 2002: 78, 81f; Fremder Freiheitsschacht 2015c; Vogtländer o.J.b).

Nach 1945 lebt die Tradition der Gesellenwanderung wieder auf, mit unterschiedlich starker Teilnahme, die auch der wirtschaftlichen Entwicklung in der Nachkriegszeit sowie politischen Gege-

benheiten geschuldet ist (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 67f; Fremder Freiheitsschacht 2015c; Lemke 2002: 104, 197ff). Es entstehen außerdem neue, alternative Formen der Gesellenbewegung ab den 1970er Jahren durch Gründungen weiterer Schächte und Gruppen von Freireisenden. Hier sind zum ersten Mal auch Frauen und andere als Bauhandwerker*innen zugelassen und auch die in den älteren Schächten übliche unpolitische Grundhaltung ist kein Dogma mehr (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 71ff). Heute sind gut 10% der Wandernden Frauen. Sie sind bei Axt und Kelle, im Freien Begegnungsschacht oder auch als Freireisende auf Wanderschaft (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 71ff; Lemke 2002: 10). Im Jahr 1951 bzw. 1968 wird der Dachverband der Wandergesellen, die CCEG, gegründet (vgl. CCEG 2015; Bohnenkamp/Möbus 2012: 69f). Seit 2014 ist die Wanderschaft als immaterielles Kulturgut in die UNESCO-Weltkulturerbeliste eingetragen (vgl. DUK 2014; Vogtländer o.J.a).

7.1 Forschungsmethode und -durchführung

7.1.1 Zugang zum Forschungsfeld

In die Untersuchung zur beruflichen Funktion der heutigen Wanderschaft fließen neben Informationen aus Eigendarstellungen der Schächte und Sekundärliteratur auch Befunde aus der Befragung heutiger Wandergesellen, die sich in fremde, also aktuell auf Wanderschaft befindliche und einheimische, d.h. von der Wanderschaft zurückgekehrte Gesellen unterscheiden lassen. Ziel der Befragung war die Erfassung von Gründen für die Wanderschaft und ihrer möglichen Funktionen vor allem für die Bereiche berufsfachliche und transnationale Kompetenzentwicklung. Zu einem späten Zeitpunkt der Befragungen und Gespräche war es schließlich möglich, in ein Wanderbuch zu blicken, in dem auf den ersten Seiten die Freisprechung des Wandergesellen stand, die genau die Aspekte auflistet, die erfragt wurden: Der Sinn der Wanderschaft besteht im Kennenlernen anderer regionaler Arbeitstechniken, im Kennenlernen anderer Menschen, Länder und Kulturen und im Kennenlernen von Fremdem und sich selbst.

In der Zeit der Befragungen war es nicht möglich, Gesell*innen des Freien Begegnungsschachts, von Axt & Kelle oder Freireisende zu treffen. Vor allem ist es trotz mehrfacher Versuche nicht gelungen, Kontakt zu reisenden oder einheimischen Wandergesellinnen zu bekommen. Darum fehlen ihre Ziele und Erlebnisse hier. Überhaupt wurden erste Versuche der Kontaktaufnahme teilweise mit starker Ablehnung beantwortet, aber auch Interesse für und Neugierde auf das Vorhaben wurden deutlich ausgesprochen – teilweise wurde auch große Hilfsbereitschaft signalisiert. Nach Lemke (2002) ist es schwierig, Kontakt zu Wandergesellen zu bekommen, wenn man sie nicht bereits kennt. Neugierde wird nicht gerne gesehen (vgl. Lemke 2002: 44f). Daher bin ich äußerst dankbar,

dass sich letztlich doch so viele bereit erklärt haben, mit mir zu sprechen, meine Fragebögen auszufüllen, mir Kontakte zu vermitteln etc. Wenn ich dann als Schwester begrüßt wurde von einheimischen Gesellen, kann ich das nur als Wertschätzung und Akzeptanz betrachten. Darum an dieser Stelle noch einmal ein ausdrückliches *Fix bedankt* an alle, die mir die Möglichkeit zum Austeilen meiner Fragebögen gegeben haben, die ich fragen durfte, die ihr Interesse gezeigt und die mich unterstützt haben.

7.1.2 Methode Fragebogen-Interview

Das Fragebogen-Interview scheint für die Erhebung hier die geeignete Methode zu sein, weil sie auch im zeitlich engen Rahmen von drei Monaten durchführbar ist. Durch die strenge Strukturierung des Fragebogens wird den Befragten wenig Raum gegeben, eigene Schwerpunkte zu setzen, was mit den offenen Fragen *weitere Gründe/Auswirkungen/Angaben* versucht wurde auszugleichen. Jedoch kann so sichergestellt werden, dass die für die Auswertung wichtigen Aspekte auch thematisiert werden (vgl. Niethammer 2005: 597). Durch die Antwortvorgaben wird die Auswertung dieser Selbsteinschätzungen wesentlich erleichtert, durch die Skalierung (*ja* = 1, *eher ja* = 2, *eher nein* = 3, *nein* = 4) können leichte Gewichtungen der Antworten vorgenommen werden.

7.1.3 Entwicklung der Fragen

Aufbauend auf dem in den Kapiteln 2 bis 4 dargelegten Hintergrund sind Fragen zu den beruflichen und persönlichen Gründen für die Wanderschaft und erhoffte oder erlebte Auswirkungen entwickelt worden. Die Erweiterung der berufsfachlichen Kompetenzen bezieht sich auf ihre Festigung und Erweiterung sowie auf das Kennenlernen anderer regionaler Herstellungsweisen (*fremde/einheimische Gesell*innen*, Fragen 2.1.a-c bzw. *Schächte* 1.1.a-c). Die Entwicklung der personalen und sozialen Kompetenzen wird im Wunsch nach beruflicher und privater Unabhängigkeit sowie dem Erkennen eigener Grenzen und Belastbarkeit erfragt, das auch ein Erkunden und Entwickeln der eigenen Person bedeutet (Fragen 2.1.d, 2.2.d-e bzw. 1.1.d, 1.2.d-e). Das Lernen von Sprachen und Kennenlernen anderer Kulturen stehen für die Entwicklung der transnationalen Kompetenzen (Fragen 2.2.a-b bzw. 1.2.a-b). Außerdem wird erfragt, ob spätere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für die Gesellen von Bedeutung sind (Frage 2.1.e bzw. 1.1.e). Der Frageblock 3 in den Fragebögen *fremde/einheimische Gesell*innen* soll mit den erhofften bzw. eingetretenen Auswirkungen Funktionen der Wanderschaft hinsichtlich der beruflichen Entwicklung im engeren und weiteren Sinn erfassen (s. Anhang A.1).

Der Fragebogen *Schächte* richtet sich an Altgesellen oder Gesellen, die Aufgaben/Funktionen innerhalb ihres Schachts haben. Hier werden neben den Gründen, die Gesellen allgemein für die Wanderschaft haben können (Frageblock 1) und die denen der Fragebögen *fremde/einheimische Gesell*in-*

nen entsprechen, vor allem Informationen zur Arbeit und zum Selbstverständnis der Schächte erfragt, die aus den historischen Gegebenheiten (s. Abschnitt 6.3.2) abgeleitet wurden (Frageblock 2).

Die Frage 2.2.c (bzw. 1.1.c) '*einfach nur Spaß am Reisen*' ist als Item gedacht, das alle anderen Gründe für die Wanderschaft ausschließen soll. Es ist aufgenommen, um zu erfassen, ob die Fragen aufmerksam gelesen und aufrichtig bearbeitet wurden.

Es wurde kein eigener Fragebogen für *Aspiranten* entwickelt. Da diese sich zur Befragung bereit erklärten, haben sie den Fragebogen für *fremde Gesellen* erhalten mit spontan angepassten Fragen.

Mit diesen Fragen wird versucht, neben den individuellen Gründen auch die „subjektiven Verwendungsmöglichkeiten“ (Dobischat/Husemann 2010: 339) anhand der Selbsteinschätzungen zu erfassen, da für die Bestimmung der Funktion die „Integration der Weiterbildung in eine individuelle Berufsbiographie“ (Dobischat/Husemann 2010: 339) das Entscheidende ist (vgl. Dobischat/Husemann 2010: 339).

7.1.4 Durchführung der Befragung

a) Zeitraum

Nach ersten Kontakten zu Schächten Ende März 2015, die eine grundsätzliche Bereitschaft klären sollten, im Rahmen meiner Forschungsarbeit für Auskünfte oder Befragungen offen zu sein, sowie einem Pretest Mitte Mai 2015, der zur Modifikation des einleitenden Textes im Fragebogen *Schächte* führte, wurde die Befragung von fremden und einheimischen Gesellen sowie Aspiranten, d.h. angehenden Wandergesellen, zwischen dem 23.5.15 und dem 17.7.15 durchgeführt. Die erste Befragung fand im Rolandschacht anlässlich seines alle zwei Jahre stattfindenden Kongresses zu Pfingsten statt, an dem neben einigen Aspiranten ca. 320 fremde und einheimische Gesellen teilnahmen. Die Befragungen weiterer Aspiranten und der Gesellen der anderen Schächte erfolgte ab Juni 2015 vor dem Beginn eines Gesellenabends, an einem Feststand und bei einem privaten Treffen einheimischer Gesellen. Da die Sommerzeit i.d.R. keine Reisezeit ist, waren fremde Gesellen hier nicht mehr anzutreffen.

b) Stichprobe

Im angegebenen Zeitraum wurden insgesamt 46 Gesellen der folgenden vier Schächte befragt: Rolandsbrüder, rechtschaffene fremde Gesellen, Fremder Freiheitsschacht und Freie Vogtländer Deutschlands. Die Befragung im Schacht der rechtschaffenen fremden Gesellen fand nur in der *Vereinigung der rechtschaffenen fremden Zimmer- und Schieferdeckergesellen* statt – es fehlt die *Gesellschaft der rechtschaffenen fremden und einheimischen Maurer- und Steinhauergesellen*, die aber mit der *Vereinigung* den Schacht der rechtschaffenen fremden Gesellen bildet (vgl. Rechtschaffene

2014: 19; Bohnenkamp/Möbus 2012: 70). Damit wurden Gesellen der vier Schächte des deutschsprachigen Raums befragt, die sich neben Gesellenvereinigungen anderer europäischer Länder in der Dachverband der Wandergesellen, der CCEG, zusammengeschlossen haben (vgl. CCEG 2015; Fremder Freiheitsschacht 2015e).

Unter den Befragten sind 16 Gesellen als fremde noch auf Wanderschaft, 27 Gesellen sind inzwischen einheimisch geworden, haben also die Wanderschaft abgeschlossen, und drei Gesellen planen als Aspiranten die Wanderschaft. Die Befragung fremder Gesellen konnte nur im Rolandschacht erfolgen, in den anderen Schächten waren während der Befragungen keine fremden anwesend.

Folgende Berufe wurden angegeben: Zimmerer, Tischler, Holzbildhauer, Holzbautechniker, Dachdecker, Maurer, Steinhauer/Bildhauer bzw. Steinmetz/Steinbildhauer. Damit fehlen von den in den Schächten zugelassenen Berufen, soweit es nachvollziehbar ist, die Betonbauer, Steinsetzer und Fliesenleger (vgl. Fremder Freiheitsschacht 2015d; Rechtschaffene 2014: 18; Rolandsbrüder 2015a), die eventuell z. Zt. nicht wandern. Vor allem die einheimischen Gesellen sind über 25 Jahre alt, die fremden sind mit neun Gesellen gut zur Hälfte unter 25 Jahren. Zwei/vier der fremden/einheimischen Gesellen haben einen einfachen oder erweiterten Hauptschulabschluss, zehn/elf einen Realschulabschluss, zwei/zehn die (Fach)Hochschulreife erlangt, ein/zwei Aspiranten haben einen einfachen oder erweiterten Hauptschulabschluss/Realschulabschluss erworben. Bei den einheimischen Gesellen wurde nicht zwischen Schulabschlüssen, die vor und nach der Wanderschaft erworben wurden, unterschieden. Die starke Differenz beim Erwerb der (Fach)Hochschulreife zwischen fremden und einheimischen Gesellen lässt vermuten, dass diese Abschlüsse teilweise im Anschluss an die Wanderschaft erworben wurden, zumal in Gesprächen auch der Wunsch nach dem Erwerb weiterer Bildung deutlich wurde.

Die Wanderdauern der einheimischen Gesellen liegen zwischen 3;0 und 6;9 Jahren und damit teilweise deutlich über den vorgegebenen Mindestzeiten von zwei bzw. drei Jahren und einem Tag (vgl. Fremder Freiheitsschacht 2015d; Rechtschaffene 2014: 3; Rolandsbrüder o.J.a; Vogtländer o.J.a). Die Herkunftsorte liegen über den deutschsprachigen Raum verteilt. Gewandert wird nicht nur in Europa, sondern auf allen Kontinenten, wobei sich hier schachtspezifische Unterschiede zeigen, die vermutlich dem Vorhandensein der regionalen Gesellschaften geschuldet sind. Arbeit während der Wanderschaft wurde sowohl mit Unterstützung des Schachts bzw. der einheimischen Gesellen gefunden wie auch eigenständig, wobei die selbständige Arbeitssuche überwiegt (s. Anhang A.2).

Das Merkmal Geschlecht konnte leider aus o.g. Gründen (s. Abschnitt 7.1.1) nicht differenziert werden. Nicht erhoben wurde eine engere Alterseinstufung und die derzeitigen beruflichen oder ausbildungsbezogenen Situationen, doch es wurde in den Gesprächen deutlich, dass an der Befragung so-

wohl in Ausbildung oder Studium befindliche, angestellt und selbständig tätige als auch aus Altersgründen berentete Gesellen teilgenommen haben.

Bezogen auf die Merkmale Zugehörigkeit zu Schächten, Status-, Berufs- und Altersgruppen, Schulabschlüsse, Herkunftsorte/-regionen, Wanderdauer und -weite, Art der Arbeitssuche handelt es sich damit um eine Querschnittsstudie. Da während der Befragung zwar gezielt Gesellen angesprochen wurden, aber die Teilnahme immer auf freiwilliger Basis stattfand, liegt hier eine willkürlich zusammengestellte Stichprobe vor.

7.1.5 Auswertung

Für die Auswertung der Befragung wurden anhand der Angaben die Modalwerte und die Durchschnittswerte berechnet, um so eine Häufigkeit der Gründe und der Auswirkungen der Wanderschaft bezogen auf die Berufsbiografie zu bestimmen. Für die einheimischen Gesellen wurden auch die Einzelverläufe hinsichtlich der Korrespondenz von Grund und Auswirkungen betrachtet. Da die fremden Gesellen noch auf der Wanderschaft sind und sich Auswirkungen noch nicht endgültig feststellen lassen, ist für sie diese Untersuchung nicht vorgenommen worden. Außerdem wurden die frei formulierten Angaben für die Auswertung hinzugezogen, die vor allem bezogen auf die Entwicklung der Personal- und Sozialkompetenz viele Hinweise geben.

Als 'Ausreißer' wurden die auf die Gründe für die Wanderschaft bezogenen Antworten des Fragebogens S3 gewertet (Frageblock 1), der als einziger ausschließlich die Lust am Reisen als Grund für die Wanderschaft annimmt und alle anderen Gründe mit *nein* beantwortet.

Die Auswertung erfolgte zum einen getrennt nach Statusgruppen (Aspirant, fremder und einheimischer Geselle), hat aber auch Werte bezogen auf den allgemeinbildenden Schulabschluss berechnet. Für wenige Bereiche ergaben sich hierbei Unterschiede zwischen den Statusgruppen oder den Gruppen der Schulabgänger. Gründe hierfür können in der Anzahl, im unterschiedlichen Alter der Absolventen, der unterschiedlichen Bewusstheit über berufliche Chancen bezogen auf den Schulabschluss, der bereits erworbenen Vorbildung aber auch in der zeitlichen Dimension bezogen auf die Wanderschaft (vor der Wanderschaft, während der Wanderschaft, Rückblick auf die Wanderschaft) liegen, es bleibt aber an dieser Stelle spekulativ.

Beim Vergleich der persönlichen Angaben der befragten Gesellen mit denen der Einschätzungen der Schächte (ohne Ausreißer) zeigt sich, dass die Schächte die Gründe für die Kompetenzerweiterungen durchschnittlich als stärker einschätzen aber weniger als die Gesellen selber den Bezug auf die Berufsbiografie und den Spaß am Reisen als Gründe sehen.

7.2 Befunde: Die Wanderschaft der Gesellen im heutigen Handwerk

Die folgenden Darstellungen nutzen sowohl die Befunde aus den Befragungen als auch die Selbstdarstellung der Schächte, ergänzend werden Angaben aus der Sekundärliteratur hinzugezogen.

7.2.1 Regelungen und Durchführung der Wanderschaft

In der Regel sind in den befragten Schächten Bauhandwerker des Bauhauptgewerbes zur Wanderschaft zugelassen (vgl. Fremder Freiheitsschacht 2015a). Erforderlich ist ein Berufsabschluss als Geselle oder Facharbeiter in folgenden Berufen: Betonbauer, Dachdecker, Fliesenleger, Holzbildhauer, Maurer, Schreiner/Tischler, Steinhauer, Steinmetz, Steinsetzer und Zimmerer (vgl. Fremder Freiheitsschacht 2015d; Rechtschaffene 2014: 18; Rolandsbrüder 2015). Bei den Vogtländern sind auch andere Gewerke zugelassen (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 55), die hier nicht näher bekannt sind. Der Geselle darf nicht älter als 30 Jahre bzw. 27 Jahre sein. Er muss unverheiratet, kinderlos, schuldenfrei und Gewerkschaftsmitglied sein und darf außerdem nicht vorbestraft sein (vgl. DUK 2014; Fremder Freiheitsschacht 2015d; Rechtschaffene 2014: 18; Rolandsbrüder o.J.a; Vogtländer o.J.a).

Die Dauer der Wanderschaft beträgt mindestens drei Jahre und einen Tag (vgl. Fremder Freiheitsschacht 2015d; Rechtschaffene 2014: 3; Rolandsbrüder o.J.a), bei den Freien Vogtländern zwei Jahre und einen Tag (vgl. Vogtländer o.J.a). In dieser Zeit wird etwa zur Hälfte gearbeitet und gereist. Dabei ist der Geselle frei, er „kann reisen und arbeiten wo es ihm beliebt“ (Rechtschaffene 2014: 9), eine Kündigung ist jederzeit möglich (vgl. Rechtschaffene 2014: 9).

Die Einführung und anfängliche Begleitung eines neuen Wandergesellen erfolgt durch einen erfahrenen Gesellen (vgl. DUK 2014). Die zu den regionalen Gesellschaften der Schächte gehörenden Herbergen dienen u.a. als Anlaufstelle für fremde Gesellen. Nach erfolgter Arbeitsaufnahme muss der fremde Geselle sich in die nächste Gesellschaft des Schachts einschreiben, d.h. in sich anmelden (vgl. Rechtschaffene 2014: 9; Vogtländer o.J.a).

Das Wanderbuch der CCEG gilt als Nachweis der rechtmäßigen Fremdschreibung. Es ist bei der Arbeitssuche und auch für den Erhalt von Arbeitsbewilligungen im Ausland eine wichtige Hilfe. Hier werden Reiseziele und Arbeitsnachweise eingetragen. Für die Arbeitszeiten besteht dann auch eine Rentenversicherungspflicht (vgl. Rechtschaffene 2014: 14f; Rolandsbrüder o.J.a; Rolandsbrüder o.J.d), so dass davon ausgegangen werden kann, dass diese Einträge zumindest als Tätigkeitsnachweise anerkannt sind.

Eine eher informelle Anerkennung erhalten die Wandernden in Form von Vertrauen, das ihnen aus der Bevölkerung entgegengebracht wird. Als 'Ausweis' dienen ihnen hier die Kluft, die Ehrbarkeit

mit der Handwerksnadel und das ordentliche, zünftige Auftreten, womit Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit sichtbar gemacht werden (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 52; Rechtschaffene 2014: 12). Anerkennung erhalten sie außerdem durch die Aufgaben, die ihnen übertragen werden und die durchaus als Herausforderungen an handwerkliche und planerische Kompetenzen zu werten sind (vgl. Bauer o.J.; Switalla o.J.).

Die Kommunikation der Gesellen untereinander befolgt alte Rituale, die häufig auch als Geheimniskrämerei bezeichnet werden. Sie haben aber auch eine gruppenspezifische Funktion: Der Zusammenhalt wird gefördert, das Selbstbewusstsein gestärkt. Diese nichtöffentlichen Rituale werden weder gegenüber Nichtreisenden verraten, noch werden sie zwischen den Schächten ausgetauscht (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 52; 70).

7.2.2 Die Rolle der Schächte

Die Schächte werden von den befragten Gesellen vor allem als soziales Netzwerk für die fremden (Ø 1,0) und einheimischen (Ø 1,333) Gesellen gewertet (Fragen 2.c-d) (s. A.3.4). Die Unterstützung durch den Schacht dient den Wandernden als Sicherheit im Notfall (vgl. Rechtschaffene 2014: 18). Die Rolle der Schächte wird eher als positive Einflussnahme bezeichnet (vgl. Rolandsbrüder o.J.a).

„Entscheidend ist [...] das Eingebundensein in eine Gemeinschaft, da nur so tatsächlich ein kontinuierliches Tradieren von älteren Generationen an die Jüngeren gegeben ist. Der Schacht oder die Gesellschaft bildet mit seinen einheimischen Gesellen und ihren Herbergen, wo regelmäßig die traditionellen und geheimen Versammlungen (das Aufklopfen) abgehalten werden, das Netzwerk in dem sich der reisende Geselle bewegt und auf welches er immer zurückgreifen kann“ (DUK 2014).

Die regionalen Gesellschaften der Schächte haben i.d.R. eine Herberge, die auch als Zuhause der Reisenden bezeichnet wird, da sie hier für mindestens einen Tag und eine Nacht aufgenommen und bewirtet werden müssen. Sie ist Versammlungsort der Einheimischen und Anlaufstelle für die fremden Gesellen, für die häufig eine Zureisepflicht besteht. Hier können sie sich auch nach Arbeitsmöglichkeiten vor Ort erkundigen. Auf regelmäßig stattfindenden Gesellenabenden werden Angelegenheiten des Schachts geregelt, altes Brauchtum gelebt, Erinnerungen und Reiseerlebnisse ausgetauscht und fachbezogene Gespräche geführt. Einheimische können dabei als Ratgeber der fremden Gesellen sowohl in beruflicher als auch in gesellschaftlicher Hinsicht fungieren (vgl. Rechtschaffene 2014: 6ff; Rolandsbrüder o.J.b-c).

Zur Erweiterung der handwerklichen Kompetenzen werden immer wieder themenbezogene Fachkurse angeboten (vgl. Körner 2015; Schendel o.J.; Rolandsbrüder o.J.a; Vogtländer o.J.a). Als eine wichtige Aufgabe der Schächte wird das Bewahren alter Traditionen und Kulturgüter wie der Gesellenlieder genannt (s. u.a. S6, Anhang A.2; vgl. Rechtschaffene 2014: 8, 16f; Fremder Freiheits-

schacht 2015a und c).

Bezogen auf die Aufgaben *Organisation der Walz* (Ø 2,222) (Frage 2.a) und *Absicherung der Reisenden* (Ø 2,0) (Frage 2.b) liegen die Antworten der Befragten weit auseinander, von *ja* bis *nein* wird alles genannt. Hier zeigt sich eine Schwierigkeit des Fragebogen-Interviews, das z.B. den Umfang von Organisation nicht erklärt (s. Anhang A.3.4). Aufschluss hierüber können die Notizen von S6 geben, die besagen, dass „das [...] der Fremde selbst [macht] – [es geht] nur [um das] Einhalten/Erstellen von kleineren Regeln, die die Walz betreffen.“ (S6, Anhang A.2). Die Absicherung der Wandernden bezieht sich auf das „Erleichtern der Reise durch Vorhalten von Anlaufpunkten (Buden/Krüge/Herbergen)“ (S6, Anhang A.2). Auch die Verneinung der Aufgabe der *Arbeitsvermittlung für die Wandernden* (Ø 3,0) (Frage 2.e) durch die Befragten unterstützt die Auslegung, dass die Schächte bezüglich der Wanderschaft eher eine unterstützende als organisierende Funktion haben (s. Anhang A.3.4; vgl. Fremder Freiheitsschacht 2015b; Rechtschaffene 2015). Die Aufgabe der Arbeitsvermittlung wird, anders als in der Selbstdarstellung (vgl. Rolandsbrüder o.J.a), auch von den Gesellen der Rolandsbrüder mehrheitlich verneint (s. S1-S4, Anhang A.2). Ebenso sehen die befragten fremden und einheimischen Gesellen keine herausragende Rolle der Schächte bzgl. der Wanderschaft (s. F8, F11, F12, F15, E4, E13, E21, alle Anhang A.2), sondern ihre Funktion wird als „Leitung, Stützfunktion“ (E5, Anhang A.2) beschrieben und als Möglichkeit, im „ständigen Kontakt zu anderen Gewerken [zu sein]“ (E6, Anhang A.2).

Schächte sind überparteilich, allgemein ist eine demokratische Grundhaltung auszumachen, eine partei-politische Aktivität wird aber ausgeschlossen (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 67; Rechtschaffene 2014: 5; Vogtländer o.J.a). Die Frage nach der (*politischen*) *Einflussnahme auf die berufliche Ausbildung* (Frage 2.f) wird verneint (Ø 3,125), jedoch sind manche Gesellen im Rahmen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit auch Mitglieder von Prüfungskommissionen (s. S6, Anhang A.2) und haben so Einflussmöglichkeiten. Ganz deutlich wird aber die (*politische*) *Einflussnahme auf dem Arbeitsmarkt* verneint (Ø 3,75) (Frage 2.g) (s. Anhang A.3.4).

Damit wird deutlich, dass die Schächte viele der Aufgaben der alten Gesellenorganisationen wie Arbeitsvermittlung, Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen oder Organisation des Arbeitskampfes nicht mehr wahrnehmen.

7.2.3 Gründe für die Wanderschaft

Allgemein wird als Ziel der Wanderschaft genannt, „sich beruflich weiterzubilden sowie den persönlichen Horizont und die Eigenständigkeit zu erweitern“ (DUK 2014). Hierin wird einerseits die Erweiterung der fachlichen Kompetenzen angesprochen, aber auch die Erweiterung personaler und sozialer Kompetenzen sowie die Erweiterung oder der Erwerb transnationaler Kompetenzen. Es

wird sich zeigen, ob und inwieweit diese eher offiziellen Ziele auch individuelle Gründe der Gesellen sind.

a) Fachliche Kompetenzentwicklung

Die Wanderschaft hat das Ziel des Erwerbs von Praxiserfahrung. Der Geselle soll seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern und regionale Techniken kennenlernen. Dabei geht es weniger um Spezialisierung, sondern eine breite berufliche Kenntniserweiterung ist das Ziel im Sinne einer praxisnahen, handwerklichen Weiterbildung in der Fremde (vgl. Rechtschaffene 2014: 4f; Rolandsbrüder o.J.a; Vogtländer o.J.a).

Auch die befragten Gesellen wollen ihre *handwerklichen Fertigkeiten festigen* (Ø 1,146), *erweitern* (Ø 1,116) und *andere (regionale) handwerkliche Herstellungs-/Produktionsweisen kennenlernen* (Ø 1,325) (Fragen 2.1.a-c) (s. Anhang A.3.1). Außerdem wollen sie im „Handwerk bestehen und gut werden“ (E 18), „andere Möglichkeiten/Berufe kennenlernen“ (E2), „erfahren, was man alles aus Holz machen kann, Erfahrungen in verwandten Berufen sammeln“ (E 17). Sie streben das „Kennenlernen von verwandten und/oder anderen Gewerken“ (S6) an und wollen vermutlich auch die „Hochsprache erlernen – Tippelei als Vorbereitung für die Meisterschule“ (S6) (alle Anhang A.2).

b) Personale und soziale Kompetenzentwicklung

Die Wanderschaft soll die Persönlichkeitsentwicklung begünstigen sowie die Entwicklung einer beruflichen Identität durch Freude und Stolz an der Arbeit, so dass die eigene Arbeit als Lebensaufgabe gesehen wird und man sich gerne in seinem Gewerk/Beruf engagiert. Die Wanderschaft zielt auf den Erwerb von Menschenkenntnis (vgl. Rechtschaffene 2014: 4; Rolandsbrüder o.J.a).

Die Befragung der Gesellen hat ergeben, dass der *Wunsch nach unabhängigem Arbeiten* (Ø 1,703) (Frage 2.1.d), *nach privater Unabhängigkeit* (Ø 1,757) und *nach dem Erkennen eigener Grenzen und Belastbarkeit* (Ø 1,65) (Fragen 2.2.d-e) für sie auch Grund für die Wanderschaft ist, aber nicht mehr in dem Maße wie die fachliche Kompetenzerweiterung. Bei Gesellen mit (Fach)Hochschulreife ist der Wunsch nach privater Unabhängigkeit dabei am deutlichsten ausgeprägt (Ø 1,273), während die Gesellen mit anderen Schulabschlüssen hier Durchschnittswerte von knapp über 2 haben (s. Anhang A.3.1). Außerdem werden als Gründe notiert, „Abstand zur Heimat zu bekommen“ (F6), „Vergleiche ziehen zu können über Vorurteile“ (E 15), „selbständig [zu] werden, offener [zu] werden“ (F12) (alle Anhang A.2).

c) Transnationale Kompetenzentwicklung

Ein Ziel der Wanderschaft ist außerdem, Kontakt mit der Fremde zu haben. Dabei soll Respekt vor dem Glauben und den Anschauungen anderer Menschen und Völker entwickelt werden. Hierbei

können auf der Grundlage der Achtung der Menschenrechte „Bräuche[...], Lebensgewohnheiten und Arbeitspraktiken anderer Menschen und Völker“ (Rechtschaffene 2014: 5) kennengelernt werden (vgl. Rechtschaffene 2014: 4f; Rolandsbrüder o.J.a).

In der Befragung wird deutlich, dass die Gesellen dabei nicht so stark am *Lernen anderer Sprachen* (\bar{X} 2,025) (Frage 2.2.a) interessiert sind, aber ein großes Interesse am *Kennenlernen anderer Kulturen* (Frage 2.2.b) haben (\bar{X} 1,238) (s. Anhang A.3.1). Besonders anhand der freiformulierten Antworten im Frageblock 4 wird noch einmal deutlich, dass das Interesse an anderen Ländern und Kulturen hoch ist, wenn als Gründe angegeben werden: „Traditionen und Lebensbräuche kennenlernen. Durchs Reisen Land und Natur schätzen lernen“ (F7), „andere Kulturen kennenlernen, Englischkenntnisse verbessern“ (F12), „Land und Leute sehen und verstehen“ (F14), „Welt bereisen“ (F15), „Sprache, Kulturen, Lebenseinstellungen“ (E9), „Kultur“ (E19) und „Land und Leute kennen lernen“ (E 18) oder sie „[...] besser kennen lernen, P.S. Pauschalurlaub bringt es nicht“ (A3) (alle Anhang A.2). Auch in Reiseberichten wird der Wunsch deutlich, andere Länder oder politische Systeme kennenzulernen (vgl. Peikert 2015).

Beim Betrachten der Wanderweiten und Wanderdauern der Gesellen, die in Kombination von wenig Interesse an Sprachen bei der Frage nach dem Interesse an anderen Kulturen mit *eher ja* oder *eher nein* geantwortet haben (F9, E3, E7, E18, E24), zeigt sich, dass hier die Wanderdauern durchaus über der Mindestzeit liegen. Bis auf eine Ausnahme wurden auch andere Kontinente als Europa bereist oder sollen bereist werden (s. Anhang A.2), was nicht auf Desinteresse an fremden Kulturen schließen lässt.

d) Einbindung in die Berufsbiografie und weitere Gründe

Für den Wunsch nach *besseren Chancen im späteren Arbeitsleben* (Frage 2.1.e) wurde ein Durchschnittswert von 2,10 berechnet. Hier zeichnen sich einerseits die Aspiranten und andererseits die Gesellen mit Hauptschulabschluss mit Werten von 1,333 mit einem ausgeprägteren Grund aus. Hinzu kommt die Hoffnung auf den *beruflichen Nutzen der erworbenen Kontakte* (\bar{X} 1,286) und *Kenntnisse* (\bar{X} 1,071) im späteren Berufsleben (Fragen 3.e-f) bei den fremden Gesellen. Die fremden Gesellen mit Hauptschulabschluss haben bezogen auf den Nutzen der Kontakte mit einem Wert von \bar{X} 1,0 höhere Hoffnungen als der Durchschnitt, während die fremden Gesellen mit (Fach)Hochschulreife von einem weniger starken Nutzen ausgehen (\bar{X} 1,50) (s. Anhang A.3.1). Auch folgende Aussagen machen die Einbindung der Wanderschaft in die Berufsbiografie deutlich: „teilweise kein Jobangebot in meiner Region. Arbeitslosigkeit, nach Umschulung fit [...] sein, mich einen Zimmerer nennen zu können“ (E 7), „der Arbeitslosigkeit entkommen“ (E19) (alle Anhang A.2).

Außerdem wird die *Lust am Reisen* (Frage 2.2.c) als Grund für die Wanderschaft mit einem Durch-

schnittswert von rund 1,5 angegeben (s. Anhang A.3.1). Neugierde und Spaß am Abenteuer und am Reisen werden auch thematisiert, wenn Gesellen „dem Alltagstrott entkommen und das bisherige hinter sich lassen [wollen]“ (E11), „Reisen [wollen]“ (E4), „Fernweh [haben]“ (E 21), „sehen [wollen], was woanders los ist, bevor ich mich entscheide, wo ich leben will“ (E 24), wenn sie gezogen sind von „Abenteuer, Neugier“ (E 18), „Neugier und Abenteuerlust; Freizeit“ (E 14) und dem Wunsch nach „Reisen, Kultur, Abenteuer“ (E19), denn „ein bisschen Abenteuer ist immer dabei“ (E 20) (alle Anhang A.2).

Wichtig ist der Bezug auf Handwerksbräuche und Traditionen und der Wunsch ihres Erhalts als Grund für die Wanderschaft (vgl. Vogtländer o.J.a) auch bei den befragten Gesellen, wenn sie als Gründe für die Wanderschaft „Handwerksbrauch und Gewohnheit“ (E 14) oder „Freiheit und Brüderlichkeit erleben“ (E 6) angeben und „den Beruf mit seinen Bräuchen und Traditionen in vollem Umfang leben“ (E 14) (alle Anhang A.2) wollen.

e) Zusammenfassung

Vor allem die Entwicklung der fachlichen und interkulturellen Kompetenzen steht hier deutlich an vorderster Stelle als Grund für die Wanderschaft: Das Erweitern und Festigen der handwerklichen Fertigkeiten und das Kennenlernen anderer (regionaler) Herstellungs- und Produktionsweisen sowie anderer Kulturen haben alle Werte unter 1,4. Damit verbunden sind die Hoffnung auf einen späteren Nutzen der erworbenen Kenntnisse und der neuen Kontakte. Für die einheimischen Gesellen ist der Erwerb anderer Sprachen eher kein Grund, alle anderen Optionen werden von der Mehrheit der Gesellen als mehr oder weniger starke Gründe für ihre Wanderschaft gesehen.

7.2.4 Funktionen der Wanderschaft

Die Teilnahme an der Wanderschaft ist formal begrenzt durch die Bedingung des Berufsabschlusses. Außerdem wird ein erhoffter oder tatsächlich eingetretener Nutzen für die Berufstätigkeit deutlich. Damit ist die Wanderschaft zunächst in das Konzept des Berufs und der beruflichen Bildung integriert und es lassen sich die gesellschaftlichen und individuellen Funktionen der Wanderschaft anhand der Funktionen von Berufen beschreiben.

a) Allokationsfunktion

Die Wanderschaft hat ihre (allerdings infrage gestellte) Allokationsfunktion verloren, da diese heute dem formalen Erwerb des Berufsabschlusses zuzuordnen ist. Hierbei ist jedoch nicht die Ausbildung von transnationalen Kompetenzen berücksichtigt, die bisher nicht Bestandteil der formalen Berufsbildung ist (vgl. Paul/Umbesen/Wordelmann 2010: 57). Der Erwerb transnationaler Kompetenzen wird durch die Wanderschaft ermöglicht, „indem sich junge Handwerksgesellen in der Begegnung mit Fremden und Gleichgesinnten, mit Unbekanntem und Unvorhergesehenem auseinan-

dersetzen“ (DUK 2014). „Durch den direkten Kontakt mit der Bevölkerung wird [das] Verständnis [des Gesellen] für andere Kulturen geweckt“ (Rechtschaffene 2014: 3). Dieser direkte Kontakt muss aber nicht zwingend positive Auswirkungen haben, sondern kann ebenso zur Festigung von Vorurteilen führen (vgl. Kristensen 2010: 227ff). Die Wanderschaft bietet zumindest das Potential zur Ausbildung transnationaler Kompetenzen, ihre tatsächliche Ausbildung kann in dieser Arbeit aber nicht eindeutig bestimmt werden. Die Teilnehmerzahlen sind außerdem mit knapp 0,2% eines Handwerks (vgl. Lemke 2002: 10) zu gering, um eine Allokationsfunktion zu haben.

b) Bildungsfunktion

Bezogen auf die fachlichen und handwerklichen Kompetenzen stellen die befragten Gesellen deutlich eine Erweiterung fest (\bar{X} 1,135) (Frage 3.a), wobei die fremden Gesellen hier leicht schlechtere Werte haben (\bar{X} 1,214) (s. Anhang A.3.2), was vermutlich dem Umstand geschuldet ist, dass sie noch unterwegs sind. Auch in ihren Anmerkungen wird immer wieder auf das Lernen und die Kompetenzerweiterung verwiesen (s. E13, E17, E19, E22, F3, F4, F12, F13, F14, alle Anhang A.2). Beim Lesen von Reiseberichten wird deutlich, dass auch das Kennenlernen anderer Handwerke (vgl. Bohr o.J.) gelingt, außerdem werden handwerkliche Herausforderungen angenommen und gemeistert (vgl. Augart 2015; Bauer o.J.; Switalla o.J.; Bohnenkamp/Möbus 2012: 69). Die Wanderschaft wird als nützlich für die Vorbereitung für die Meisterprüfung gewertet (s. F2, S6, Anhang A.2).

Die Wanderschaft soll zum Erwerb von Praxisnähe und Menschenkenntnis, Respekt vor dem Glauben und den Anschauungen anderer Menschen und Völker beitragen (vgl. Rechtschaffene 2014: 4; Vogtländer o.J.a). Das Kennenlernen anderer Kulturen (Frage 3.b) findet bei den befragten Gesellen in hohem Maße statt (\bar{X} 1,105), auch hier vergaben die fremden Gesellen etwas schlechtere Werte (\bar{X} 1,20). Andere Sprachen (Frage 3.c) werden nicht ganz so häufig gelernt (\bar{X} 1,865) (s. Anhang A.3.2) (vgl. außerdem Augart 2015; Peikert 2015; Rued/Stöcker o.J.), und es gelingt sogar, wenn das Sprachenlernen (eher) kein Grund für die Wanderschaft war (s. F3, F16, Anhang A.2; E1, E8, E11, E13, E15, E18, Anhang A.3.3). Die Ausbildung transnationaler Kompetenzen wird jedoch vermutet (s. E7, E19, E21, F13, Anhang A.2).

Beim Betrachten der Einzelverläufe der einheimischen Gesellen wird ebenfalls deutlich, dass es der Mehrzahl von ihnen gelingt, ihre Bildungsziele zu verwirklichen. Zwei Gesellen (E4, E24) konnten ihre handwerklichen Kompetenzen nicht so erweitern wie ursprünglich gewollt, vier Gesellen dagegen ist das sogar besser gelungen als geplant (E9, E16, E18, E22). Auch das Kennenlernen anderer Kulturen gelingt immer, auch hier teilweise mit besseren Werten als es ursprünglich Ziel war (E3, E11, E18, E22, E24) (s. Anhang A.3.3). Da sich die fremden Gesellen noch auf der Wanderschaft

befinden, werden ihre Ergebnisse hier nicht berücksichtigt, es zeichnen sich aber ähnliche Verläufe ab.

Vor allem aber ihre personale und soziale Entwicklung, auch wenn sie nicht geplant war (s. E8, Anhang A.2), wird von den Gesellen als Veränderung ihrer Persönlichkeit (Frage 3.d) wahrgenommen (\bar{X} 1,184) (s. Anhang A.3.2) und von ihnen immer wieder betont (s. F1, F2, F6, F13, F16, E5, E6, E7, E9, E11, E13, E14, E15, E18, E19, E21, Anhang A.2), wenn sie etwa schreiben, „ohne die Walz wäre ich heute ein anderer“ (E18, Anhang A.2) oder feststellen, dass sie „selbständiger geworden [sind]“ (E22, Anhang A.2). Die Wanderschaft ist hierfür vielleicht die „[b]este Lebensschule, [die] Persönlichkeit festigt sich, man lernt sich selbst am besten kennen“ (F15, Anhang A.2).

c) Integrations- und Sozialisationsfunktion

Die heutige Wanderschaft ist nicht mehr zwingend erforderlich, um sich gesellschaftlich z.B. im Berufsleben zu integrieren. Es zeigt sich aber eine Art 'berufsinterner' Integrationsfunktion der Wanderschaft, die sich z.B. aus den Bewertungen der einheimischen Gesellen ablesen lässt, die die auf der Wanderschaft entstandenen Kontakte (\bar{X} 1,607) (Frage 3.e) und erworbenen Kenntnisse (\bar{X} 1,217) (Frage 3.f) als nützlich für ihr späteres Berufsleben einstufen. In beiden Kategorien profitieren Gesellen mit (Fach)Hochschulreife am stärksten von der Wanderschaft, am wenigsten Gesellen mit einem Realschulabschluss, wobei die Unterschiede mit maximal rund 0,23 Punkten eher gering ausfallen (s. Anhang A.3.2).

Auch hier ist die Betrachtung der einzelnen Verläufe der einheimischen Gesellen interessant. Sie geben viermal an, dass der Nutzen ihrer entstandenen Kontakte (3.e) nicht so hoch ist, wie ihr Wunsch, durch die Wanderschaft bessere Chancen im Arbeitsleben (2.1.e) zu haben (E2, E3, E4, E13). 12 Gesellen stufen den Nutzen ihrer erworbenen Kenntnisse (3.f) höher ein als ihren Wunsch nach besseren Chancen im Berufsleben (2.1.e). Die beobachtete Erweiterung ihrer handwerklichen Kompetenzen (3.a) scheint für die Mehrzahl der einheimischen Gesellen mit dem erlebten Nutzen (3.f) zu korrespondieren. Lediglich drei Gesellen beantworten die Frage, ob die neu erworbenen handwerklichen Kenntnisse im späteren Berufsleben nützlich sind, mit *eher ja* (E4, E22) bzw. *nein* (E3), obwohl E3 und E22 Frage nach ihrer Kompetenzerweiterung (3.a) mit *ja* beantworten, E4 mit *eher ja*. E22 scheint jedoch von den Kontakten zu profitieren, hier liegen auch Ziel und Auswirkung auf gleichem Niveau seiner Beurteilung (s. Anhang A.3.3).

d) Selektionsfunktion

Durch den Ausschluss von Frauen, die Vorgabe des Berufs/Berufsabschlusses und personenbezogene Merkmale wird in den befragten Schächten eine eingeschränkte Zugänglichkeit zur Walz deutlich. Da die Walz aber für ein gesellschaftliches Weiterkommen nicht mehr zwingend erforderlich

ist, kann eine Selektionsfunktion nicht festgestellt werden. Interessant wäre hier ein Vergleich der beruflichen Chancen von ehemaligen Wandergesellen mit den Chancen von nicht gewanderten Arbeitnehmern.

e) Identifikationsfunktion

Vermutlich ist eine individuelle Grundvoraussetzung für die Wanderschaft eine ausgeprägte berufliche Identität, die hier nicht vertieft betrachtet wurde. Die Identifikation mit dem eigenen Beruf und Status als Wandergeselle ist Teil der Wanderschaft, sie wird im Mitführen des Werkzeugs und im Tragen der Kluft und des Handwerkszeichens deutlich (vgl. Lemke 2020: 10f; Rechtschaffene 2014: 12). Eine Identifikationsfunktion der Wanderschaft zeichnet sich ab, wenn es heißt: „ohne Walz könnte ich mich nicht mit Recht Zimmermann nennen“ (E8, Anhang 2). Diese Identifikationsfunktion kann dabei auch negativ sein: „[Ich] hätte [...] einen anderen Beruf lernen sollen“ (E21, Anhang 2), auch wenn der Vergleich der Bewertung der Gründe für die Wanderschaft dieses Gesellen mit den erlebten Auswirkungen auf einen positiven Verlauf bzgl. des Kompetenzerwerbs und des Nutzens schließen lässt (s. E 21, A.3.3).

f) Zusammenfassung

Die befragten Gesellen bewerten ihre Wanderschaft zusammenfassend wie folgt: Sie „macht Spaß, ist lehrreich, [ermöglicht eine] schnelle Weiterentwicklung des Charakters, [bietet] Umgang mit anderen Menschen, [gibt die Möglichkeit] neue Geschichten [zu] hören“ (F7), auch wenn sich gelegentlich negative Auswirkungen zeigen (vgl. E6, E17, E21). Es gibt dabei wohl nichts, was man nur auf der Wanderschaft lernen kann (vgl. E18), doch „man lernt in 3 Jahren – 20 Jahre. Eventuell, dass das Leben immer weiter geht“ (E18). Und „[es war] die Verbindung, die alles Lernen, beruflich und persönlich, ermöglicht hat“ (E19) (alle Anhang A.2).

Es ist deutlich geworden, dass die heutige Wanderschaft für die befragten Gesellen vielfältige Funktionen hat. Die Integrationsfunktion der Wanderschaft lässt sich eher als berufsinterne beschreiben. Die Wanderschaft kann auch zur verstärkten beruflichen Identifikation beitragen. Besonders die Bildungsfunktion der Wanderschaft wird für alle Kompetenzbereiche (fachlich, personal/sozial, interkulturell/transnational) festgestellt. Eine Selektionsfunktion kann für die Walz ebenso wenig nachgewiesen werden wie eine Allokationsfunktion, bezogen auf den Erwerb transnationaler Kompetenzen sind hier aber Potentiale zu erkennen.

7.3 Gelingensbedingungen der Wanderschaft: Eine Qualitätsbestimmung

Die Wanderschaft im Handwerk kann ebenso wenig wie die Organisationsform der Schächte als Institution der beruflichen Bildung bezeichnet werden. Da aber ihre berufsbildende Funktion zumin-

dest für die befragten Gesellen nachgewiesen wurde, soll auch ihre Qualität anhand der vier Qualitätsdimensionen erfasst werden, um ihren Stellenwert im System der Berufsbildung zu bestimmen.

7.3.1 Outcome-Dimension

Gemessen an den in der Mehrzahl höchst positiven Bewertungen der Gesellen bezüglich der Auswirkungen der Wanderschaft in allen Bereichen, vor allem in Bezug auf die Erweiterung der handwerklichen Kompetenzen, das Kennenlernen anderer Kulturen und den Erwerb von Personal- und Sozialkompetenzen, der vor allem in den schriftlichen Ergänzungen der Gesellen zum Ausdruck kommt, kann man hier zunächst von einer 'gelungenen Sache' sprechen. Nur in wenigen Ausnahmen werden einzelne Auswirkungen nicht so positiv bewertet, wie der Wunsch in der Gewichtung des Grundes deutlich wird.

Die Wanderschaft scheint auch bezogen auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts angemessen vorzubereiten, wie aus dem überwiegend als positiv erlebten Nutzen der erworbenen Kenntnisse deutlich wird. Bezogen auf die Unterscheidung nach Schulabschlüssen lassen sich keine deutlichen Unterschiede für den Kompetenzerwerb feststellen, so dass diesbezüglich nicht von einem herkunftsabhängigen Bildungserfolg gesprochen werden kann. Die überwiegende Einschätzung der einheimischen Gesellen, dass die erworbenen Kenntnisse, die während der Wanderschaft entstanden sind, in ihrem Berufsleben nützlich sind, lässt darauf schließen, dass es ihnen gelingt, ihre Wanderschaft als individuelle Weiterbildung in die eigene Berufsbiografie zu integrieren.

7.3.2 Input-Dimension

Die Inhalte und Lernziele der Wanderschaft sind nicht gesellschaftlich festgelegt, sondern sie werden selbstgesteuert bestimmt. Das Bildungsangebot der Wanderschaft ist also ein offenes. Die teilweise als Herausforderung erlebten Arbeitsangebote lassen auf eine hohe Qualität des Lernangebots schließen, das auch Einblicke und Tätigkeiten in anderen Berufen einschließt.

7.3.3 Prozess-Dimension

Förderlich für die Ausbildung positiver Emotionen und damit begünstigend für den Lernerfolg während der Wanderschaft ist zunächst die Lust am Reisen und das offenkundige Interesse an der Fremde sowie der persönliche Wunsch nach berufsfachlicher Entwicklung. Da sie außerhalb von Bildungsinstitutionen stattfindet, handelt es sich bei der Gesellenwanderung um informelles und selbstgesteuertes Lernen, wobei auch das (fachliche) Interesse der Gesellen zu einer hohen Selbststeuerung führt, die ebenfalls sich ebenfalls positiv auf die emotionale Befindlichkeit auswirkt. Als Lernende sind die Gesellen selber für die Wahrung der Balance zwischen Selbstbestimmung und Außensteuerung und für die Lernprozesse verantwortlich. Die Lernumgebung ist nicht nur praxisnah, sie ist als beruflicher Alltag real und zugleich Alltag und Teil der Lebenswelt des Wandernden.

Die Lerngelegenheiten erlauben einerseits individuelle Zielsetzungen, da sie auch abgelehnt werden können. Andererseits erfordert die Außensteuerung durch Kund*innenwünsche, Bedingungen des Arbeitsplatzes, Normen oder Techniken einen bewussten Einsatz und eine bewusste Entwicklung von Kompetenzen. Durch die kontinuierliche Arbeitsannahme in immer neuen Betrieben über mehrere Jahre kann das Aufbrechen individueller Routinen gelingen, wodurch Handlungsalternativen, ihre Bedingungen und Konsequenzen erkannt werden können und neben der fachlichen auch die personale und soziale Kompetenzentwicklung gefördert wird.

7.3.4 System-Dimension

Beruf ist das abstrakte Ordnungsprinzip von Arbeit, Erwerb und Qualifikation (vgl. Büchter/Meyer 2010: 325). Die in der Berufsausbildung erworbenen formalen Abschlüsse sind nicht nur eine wichtige Grundlage für die Teilhabe am Berufsleben mit all seinen Chancen, die sich vor allem den beruflich Qualifizierten bieten, sondern sie sind auch erforderlich für die Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung, wie sie die Wanderschaft bietet. Die Wanderschaft ordnet sich also in dieses Berufsprinzip ein.

Egetenmeyer (2012) stellt fest, dass informelles Lernen im Betrieb kulturell geprägte Strukturen und Bildungserfahrungen widerspiegelt (vgl. Egetenmeyer 2012: 3). Diese Kulturgebundenheit trifft auch auf die Wanderschaft zu mit ihrer langen Tradition seit der Zeit des mitteleuropäischen Handwerks.

Die Zugänglichkeit zur Wanderschaft in den befragten Schächten ist zwar unabhängig vom erworbenen Schulabschluss für alle gegeben, jedoch hinsichtlich der Berufe, des Alters und des Geschlechts eingeschränkt. Vor allem die Beschränkung auf das männliche Geschlecht ist eine geschlechtliche Diskriminierung, die erfreulicherweise in anderen Schächten nicht existiert. So stellt die Wanderschaft ein relativ geschlossenes System dar, das nicht auf eine Teilhabe ausgerichtet ist, die unterschiedslos für alle besteht.

Aufgrund der Wanderdauern von meist drei Jahren oder mehr kann die Wanderschaft als ein zeitlicher Abschnitt des lebenslangen Lernens verstanden werden. Der erforderliche Berufsabschluss ist dabei Ausgangspunkt für den Erwerb weiterer Kompetenzen. Der sich andeutende Wunsch nach beruflicher Weiterbildung im Anschluss an die Wanderschaft schließt hieran an.

Durch den Erwerb des Berufsabschlusses und die damit erworbene theoretische und praktische Fachkompetenz kann das Lernen während der Wanderschaft in einen größeren Zusammenhang gestellt werden. Dieses auf der Walz erworbene, ausschnittshafte und exemplarische neue Wissen kann durch berufliche Vorerfahrungen und theoretisch fundiertes Wissen, das während der Zeit der Aus-

bildung erworben wurde, strukturiert und systematisiert werden. Das informelle Lernen wird zwar nicht mit formellen Lernprozessen verschränkt, es schließt aber an sie an. So kann man durchaus von einem systematischen Aufbau des Kompetenzerwerbs durch Verknüpfung des informellen Lernens der Wanderschaft mit bereits formal erworbenen Kompetenzen und systematischem Wissen sprechen.

Außerdem liegt mit der Struktur der Schächte ein für den Lernerfolg wichtiger organisationaler Rahmen vor. Er zeigt sich in der Formulierung eines (sehr weiten) Lernziels in der Freisprechung, in der Einführung und anfänglichen Begleitung eines neuen Gesellen, in der verpflichtenden Teilnahme an Gesellenabenden mit der Möglichkeit zu Austausch über Erlebnisse und Beratung durch erfahrene Gesellen sowie in den Angeboten von fachbezogenen Kursen. Damit werden Sicherheit geboten und Austausch, Beratung und Begleitung durch erfahrene Personen ermöglicht. Die soziale Sicherheit durch die Zugehörigkeit zum Schacht könnte überhaupt erst die berufliche Bildungsfunktion im engeren Sinn ermöglichen, weil die Sorge um die eigene Absicherung größtenteils entfällt und somit dem Lernen Raum gibt. Durch das Anknüpfen an Traditionen werden Rituale gelebt, die zudem förderlich für die Ausbildung von Sozialkompetenz sind. Die Rahmung des Schachts bedeutet eine Begleitung und Betreuung der fremden Gesellen, die mit der eines Mobilitätsprojekts vergleichbar ist. So könnte die Wanderschaft als außerschulisch institutionalisierte Form der informellen beruflichen Weiterbildung und analog zu ihrem Status als immaterielles Kulturgut auch als immaterielle Bildungseinrichtung bezeichnet werden.

8 Fazit

Es sollten hier die individuellen, berufsbezogenen Gründe für die Wanderschaft erhoben werden, um von ihnen auf Funktionen der Wanderschaft in der beruflichen Bildung zu schließen. Durch die Schwerpunktsetzung auf die berufliche Bildung und die darauf ausgerichteten Fragen konnten die 'wahren Gründe' für die Wanderschaft nicht wirklich erfasst werden, wie manche Notiz der Befragten deutlich werden lässt, denn immer noch „[bleibt die] Mentalität, das Fühlen und Denken der Wanderer [...] als (unbefragte) Frage übrig“ (Wadauer 2005: 50). Zur Wanderschaft im Handwerk gehört nicht nur das Arbeiten, sondern auch das Unterwegs-Sein in der Fremde (vgl. Wadauer 2005: 116, 136, 160, 166), das nicht das schnelle und direkte von einem Ort in den nächsten Fahren meint (vgl. Wadauer 2005: 157). Doch dieses wird hier nicht weiter thematisiert. Es schwingt aber als Praktik sozusagen mit, da es vorausgesetzt wird bei Wandergesell*innen und für das Ermöglichen des Lernens in der Fremde. Der tatsächliche Erwerb handwerklicher Kenntnisse scheint für Wandergesell*innen weniger von Bedeutung zu sein (vgl. Wadauer 2005: 160), auch wenn sich hier gezeigt

hat, dass dieser Wunsch deutlich vorhanden ist (vgl. Abschnitt 7.2.3). Er wird hier aber nicht ins Verhältnis zu anderen Gründen gesetzt. Daher ist diese Schwerpunktsetzung auf die berufliche Bildung aus Sicht der Gesellen merkwürdig: „Der Fragebogen ist seltsam und vermittelt aufgrund der Fragestellung nicht wirklich ein Bild von dem, was Wanderschaft für die Gesellen bedeutet. (sorry)“ (S8, Anhang A.2). Die Untersuchung hat daher gewiss nicht die 'wahren', inneren Gründe für die Wanderschaft erfasst, aber bezogen auf die berufliche Bildung doch wesentliche Aspekte behandelt. Es besteht letztlich die Gefahr, dass der Forschungsgegenstand im Verhältnis zur Methode an Priorität verliert (vgl. Niethammer 2005: 597) und diese Untersuchung nur der Beschreibung und Ergänzung einer im Vorhinein verfassten Hypothese dient (vgl. Wadauer 2005: 54), denn der Blick von außen wird beibehalten als ein „außerhalb des Systems stehendes Maß oder externer Prüfstein“ (Wadauer 2005: 85). So muss das Fazit neben der Beantwortung der Forschungsfrage auch die Reflexion über die Forschungsmethode einschließen.

8.1 Reflexion über die Forschungsmethode

Die Art der Befragung als quantitative Methode steht der Tradition des Erzählens, die Gesprächspartner immer wieder anführten, diametral entgegen. Auch wenn bereits im alten Handwerk Gesellen lesen und schreiben können, „ist ihre Kultur nicht schriftlich“ (Stürmer 1986: 155). Schriftliches ist kaum vorhanden, wenn, dann in Form von Reiseberichten, die dann oftmals nicht sicher einem zünftigen Reisenden zugeordnet werden können und die auch wenig Auskunft über die Schächte selber geben. Regeln und Traditionen werden auch heute noch mündlich weitergegeben (vgl. Bohnenkamp/Möbus 2012: 52ff).

Das Fragebogen-Interview als Erhebungsmethode gibt durch seine geschlossene Form vor allem den Befragten keine Freiheit, eigene Schwerpunkte zu setzen (vgl. Niethammer 2005: 597), auch wenn hier mit offenen Antwortmöglichkeiten ein wenig Raum gegeben wird. Ein weiterer Nachteil im Fragebogen-Interview liegt darin, dass die Bedeutung von Begriffen nicht nachgefragt werden kann (vgl. Bremer 2005: 593), was durch begleitende Gespräche während der Befragungen etwas aufgefangen werden konnte. Die Entscheidung für diese Methode fiel aus Zeitgründen und wegen der Durchführbarkeit bewusst.

Wären bei den einheimischen Gesellen die vor und nach der Wanderschaft erworbenen Schulabschlüsse erfragt worden, wäre einerseits der erreichte Bildungsabschluss vor der Wanderschaft deutlich geworden. Vor allem aber hätte der Weiterbildungsaspekt besser herausgestellt werden können.

Die Angaben der einheimischen Gesellen über ihre bereisten Regionen sind u.U. nicht vollzählig,

daher lassen sich Wanderweiten nur bedingt aufzeigen. Beim Betrachten der Wanderweiten und der Wanderdauern von Gesellen, die unabhängig vom Interesse am Lernen anderer Sprachen bezogen auf das Kennenlernen anderer Kulturen mit *ja* oder *ehers ja* geantwortet haben, sind hier mehrere Gesellen zu finden, die (bisher) nur in Europa gewandert sind (F1, F4, F5, F6, F7, F13, F15, E11, E22). Die Wanderweite kann damit keinen Aufschluss darüber geben, wie fremd und entfernt Kulturen sein können oder sollen, um als anders wahrgenommen zu werden.

Die Frage 2.2.c (Schächte: 1.2.c) ist als Frage gedacht, die alle anderen Gründe für die Wanderschaft ausschließen soll. Im Pretest (E0) ist hier auch ganz deutlich zu erkennen, dass der Befragte diese Frage für sich selber als einzige, und darum deutlich, mit *nein* beantwortet. Daher wurde dieses Item nicht verändert. Im Laufe der Befragungen, die immer auch von Gesprächen begleitet waren, wurde aber schnell ersichtlich, dass für viele Gesellen hier nur ein weiterer Grund vorgeschlagen wird, der als gleichwertig zu allen anderen gesehen werden kann. Auch manche schriftlichen Kommentare machen dieses Verständnis deutlich. Andere Gesellen wiederum haben wie im Pretest hier ein teilweise deutliches *nein* gewählt, vermutlich im intendierten Sinne (F3, F16). Daher fließt ihre Beantwortung in die Auswertung zwar mit ein, muss aber unter Vorbehalt betrachtet werden. Eine andere Formulierung des Items wäre förderlicher gewesen.

Die Beantwortung dieser Frage (Schächte 1.2.c) mit *ja* und dem damit verbundenen Ausschluss aller anderen Gründe führte in diesem Frageblock zur Bewertung des Fragebogens S3 als Ausreißer. Er zeichnet ein gänzlich anderes Bild als alle anderen Befragten. Es kann nicht geklärt werden, ob nicht genau diese Antworten von S3 die Haltung des Großteils der Gesellen widerspiegeln, nur aus Lust am Reisen auf Wanderschaft zu gehen. Es ist möglich, dass Antworten gegeben wurden, deren Erwünschtheit angenommen wurde. Doch warum sollten die Gesellen unaufrichtig sein? Es kann ebenso sein, dass sich zur Befragung ausschließlich Gesellen bereit erklärt haben, die kommunikativer sind oder die am Kompetenzerwerb interessierter sind als die anderen. Es kann also nicht von einer repräsentativen Gruppe ausgegangen werden.

8.2 Die Funktion der Walz in der beruflichen Bildung

Vor dem Hintergrund der Konzepte von Beruf, der Anforderungen der Arbeitsmärkte, der Zielsetzungen beruflicher Bildung sowie der Gelingensbedingungen und Qualitätsdimensionen wird deutlich, wo im System der beruflichen Bildung sowie bezogen auf eine individuelle Berufsbiografie die Wanderschaft der Gesellen eingeordnet werden kann.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Gesellenwanderung im Handwerk bereits im Mittelalter stattfindet. Sie kann historisch auch als wichtiger Teil der Ausbildung gesehen werden. Der Blick

auf historische Arbeitsmärkte zeigt, dass diese vor allem durch Nahrungsknappheit und Abschottung gegen Konkurrenz gekennzeichnet sind. Formal sind zwar die organisatorischen Bedingungen für die Lehre geregelt, die Lehrinhalte jedoch weniger. Zur Erweiterung der fachlichen Kenntnisse, zur Charakterbildung und zum Erwerb allgemeiner Bildung, aber auch aus wirtschaftlichen oder politischen Gründen mussten Gesellen daher auf die Wanderschaft gehen. Hiermit haben sie im Allgemeinen auch den formalen Anspruch auf die Zulassung zur Meisterprüfung erworben. Diese Art des Lernens ist im heutigen Verständnis informell, auch wenn durch Vorgaben der verschiedenen Korporationen formale Bedingungen bestehen. Besonders mit der Wanderpflicht ist die Wanderschaft auch formal geregelt. Dabei kann der historischen Wanderschaft eine Bildungs-, Integrations- und Allokationsfunktion bezogen auf berufliche Bildung und berufliche Lebensläufe theoretisch zugewiesen werden, bei der Betrachtung der Praxis zeigt sich jedoch, dass dieser Anspruch nicht aufrechtzuhalten ist.

Heute ist die berufliche Ausbildung im Handwerk formal geregelt, sie ist beruflich breit angelegt und mit ihrem qualifizierten Abschluss verbinden sich Allokations-, Bildungs-, Sozialisations- und Integrationsfunktion. Trotzdem gehen Gesellen noch immer auf die Wanderschaft. Obwohl die früheren wirtschaftlichen und ausbildungsbedingten Notwendigkeiten weggefallen sind sowie die beinahe zwingend mit der Wanderschaft verbundene Hoffnung auf berufliche und soziale Integration und Aufstieg, werden als Gründe für die Wanderschaft von den hierzu befragten Gesellen dennoch der Erwerb und die Erweiterung der beruflichen Kompetenzen im engeren und weiteren Sinn genannt mit dem deutlichen Wunsch, andere Kulturen kennenzulernen. Hinzu kommt der erhoffte Nutzen für das spätere Berufsleben. Und wie bereits in der historischen Wanderschaft können noch heute Neugierde, Abenteuerlust und Spaß am Reisen als Gründe gelten. Die Abweichungen zwischen den Statusgruppen der befragten Gesellen (Aspiranten, fremde und einheimische Gesellen) sind dabei gering.

Die Allokationsfunktion kann für die heutige Wanderschaft nicht mehr festgestellt werden. Hinsichtlich aller beruflichen Kompetenzen ist für die heutige Wanderschaft der befragten Gesellen unabhängig vom erworbenen Schulabschluss jedoch eine starke Bildungsfunktion zu erkennen, auch wenn sie nicht auf den Erwerb formal geregelter Bildungsziele ausgerichtet ist. Eigene Bildungsziele werden von den Gesellen erreicht. Die heutige Wanderschaft entspricht dabei hochgradig der Idee des – zunehmend individualisierten und privatisierten – lebenslangen Lernens. Sie knüpft an die formale Berufsbildung an und der Wunsch nach weiterer beruflicher Bildung nach der Wanderschaft wird deutlich, der sich hier quasi zwischen den Zeilen zeigt. Im Zuge der langjährigen Wanderschaft sind eigene arbeitstechnische Routinen an stetig wechselnden Orten und Arbeitsstätten

weniger einsetzbar und zwingen zu bewusster Kompetenzerweiterung. Das hohe Maß an Selbststeuerung ist durch den auch hier angenommenen positiven Effekt auf die Emotionen zusätzlich äußerst förderlich. Es konnte schließlich gezeigt werden, dass der fachliche Rahmen durch die bereits abgeschlossene Berufsbildung und der traditionelle soziale Rahmen, der durch die Zugehörigkeit zum Schacht gegeben ist, dabei äußerst günstig sind, da sie den Kompetenzerwerb verstärken, indem informell erworbenes Wissen systematisiert und eine unterstützende Begleitung der Wandernenden ermöglicht wird.

Damit wird deutlich, dass die heutige Wanderschaft im Handwerk zumindest für die befragte Gruppe der Gesellen sowohl bezogen auf die individuelle Berufsbiografie als auch mit Blick auf das System der beruflichen Bildung viele Funktionen übernimmt. Zum einen ist sie im Rahmen von lebenslangem Lernen als selbstgesteuerter Lebens- und Lernabschnitt einer individuellen Berufs- und Bildungslaufbahn als berufliche Weiterbildung zu verstehen, die geprägt ist von vielfältiger informeller Kompetenzerweiterung. Hier werden persönliche Lernziele gesetzt und erreicht, die auch auf das Berufsleben ausgerichtet sind. Zum anderen weist die Wanderschaft in den befragten Schächten mit Ausnahme der eingeschränkten, berufsgruppen- und geschlechtsabhängigen Zugänglichkeit eine hohe Qualität hinsichtlich der vier Dimensionen der beruflichen Bildung auf. Die Wanderschaft der Gesellen im Handwerk ist dabei auf traditionelle Weise modern. Somit kann sie in Anlehnung an den Status eines immateriellen Kulturguts als immaterielle Bildungseinrichtung für eine informelle berufliche Weiterbildung bezeichnet werden.

8.3 Ausblick

Es bleiben offene, ungefragte Fragen. So kann die Untersuchung vertieft werden durch ein geeignetes Instrumentarium, das Motive zur Entwicklung/Erweiterung von Personal- und Sachkompetenzen und die tatsächliche Ausbildung transnationaler Kompetenzen abbildet und das zu entwickeln wäre. Auch eine genauere Betrachtung der Bildungsaspirationen und -verläufe nach Abschluss der Walz, z.B. in einer Langzeitstudie, oder der Vergleich von Chancen auf dem Arbeitsmarkt zwischen Wandergesell*innen und nicht gewanderten Arbeitnehmer*innen einer Branche können weiteren Aufschluss über die Funktionen der Walz in der beruflichen Bildung und ihre Einbindung in die individuellen Bildungs- und Berufsbiografien geben.

Vor allem die Erfassung der beruflichen Identität von Wandergesell*innen soll hier angeführt werden. Die „[b]erufliche Identität als bereichsspezifische Identität ist [...] Teil der Gesamtidentität einer Person [, sie] bezieht sich auf den Lebensbereich von Beruf und Arbeit“ (Raeder/Grote 2005: 337). In der Walz scheint es eine Trennung zwischen Privatheit und Arbeitsleben nicht zu geben

(vgl. Lemke 2002: 10f). Inwieweit das „Brüchigwerden[...] der Grenze zwischen Arbeits- und Lebenswelt“ (Büchter/Meyer 2010: 326) in der Walz als Herausforderung wahrgenommen und angenommen wird und sich auf die Entwicklung der beruflichen Identität im Speziellen und der Gesamtidentität einer Person auswirkt, wäre hier zu untersuchen.

Die beruflichen Identitäten beschreiben Raeder/Grote (2005) als flexibel gewordene Identitäten, die nicht mehr an eine bestimmte Tätigkeit und an ein einziges Unternehmen gebunden sind. Vertrauen in die erworbenen Kompetenzen ist hilfreich, um eine solche flexible berufliche Identität zu entwickeln, die unsichere Beschäftigungssituationen weniger als Bedrohung wahrnehmen lässt. Das wird durch das Erleben der eigenen beruflichen Kompetenzen und die Übernahme von Verantwortung für die eigene berufliche Entwicklung begünstigt (vgl. Raeder/Grote 2005: 338). Es scheint, als ob die Walz aufgrund ihres hohen Grades an Eigenverantwortung und Selbststeuerung die Möglichkeit zur Entwicklung einer flexiblen beruflichen Identität bietet. In der Erfassung der Lebenskonzepte (nach Baethge et.al 1988, in: Raeder/Grote 2005: 339) oder der Beschreibung der beruflichen Identitäten anhand der drei Identitätsdimensionen Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung (nach Voß/Pongratz 2003, in: Raeder/Grote 2005: 339) finden sich Potentiale zur Analyse beruflicher Identitäten von Wandergesell*innen.

Grundsätzlich und abschließend lässt sich feststellen, dass der Genderaspekt in dieser Arbeit nicht behandelt werden konnte und die Ausweitung der Untersuchung auf Wandergesellinnen erforderlich ist, um eine umfassendere Bestimmung der Funktionen der Walz in der beruflichen Bildung vorzunehmen. Es bleibt zu prüfen, ob und inwieweit ihre Motive für die Wanderschaft und von ihnen beschriebene Effekte zu einer anderen Einstufung der Walz führen.

Literatur und Quellen

Literatur

Achtenhagen, Frank/Baethge, Martin (2005): Kompetenzentwicklung unter einer internationalen Perspektive – makro- und mikrostrukturelle Aspekte. In: Gonon, Philipp/Klauser, Fritz/Nickolaus, Reinhold/Huisinga, Richard (Hrsg.) (2005): Kompetenz, Kognition und neue Konzepte der beruflichen Bildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 25-54

Anbuhl, Matthias (2013): Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung. Herausgegeben vom DGB-Bundesvorstand, Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit, Berlin. <https://www.igbau.de/Binaries/Binary22834/DGB-Analyse-zur-sozialen-Spaltung-in-der-Weiterbildung.pdf> , 26.6.2015

Arenz, Ute M./Gericke, Naomi (2014): Schaubilder zur Berufsausbildung. Strukturen und Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung Deutschlands. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. Ausgabe 2014.
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_schaubilder_heft-2014.pdf, 12.06.2015

Arnold, Rolf/Gonon, Philipp (2006): Einführung in die Berufspädagogik. Opladen u.a.: Barbara Budrich

Ausbildung.net (2015): Auslandsaufenthalt statt Wanderjahre. Das deutsche Ausbildungs-Infoportal. <http://www.ausbildung.net/ausbildungsverlauf/auslandsaufenthalt.html>, abgerufen am 19.07.2015

AVO Bauwirtschaft (1999): Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft. Vom 2. Juni 1999. Bundesgesetzblatt Jahrgang 1999 Teil I Nr. 28, ausgegeben zu Bonn am 10. Juni 1999, abgerufen unter
https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/bauwirtschaft_1999.pdf, 09.02.2016

Baugewerbe (2013): Bauunternehmerporträt (55): Lokal denken, international bauen. In: Baugewerbe magazin.de, <http://www.baugewerbe-magazin.de/bauunternehmerportraet-55-lokal-denken-international-bauen/150/15567/>, 14.07.2015

BBiG (2013): Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 22 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert worden ist. http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf, 27.05.2015

BDA (2014a): Betriebliche Ausbildung. Bessere Rahmenbedingungen für die Fachkräftesicherung. http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Ausbildung, 12.06.2015

BDA (2014b): Bauarbeitsmarkt sucht Fachkräfte.
<http://www.bauindustrie.de/themen/berufsbildung-und-personalentwicklung/bildungspolitik/>, 03.08.2015

BiBB-Datenreport (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BiBB_Datenreport_2014.pdf, 27.05.2015

BMBF (o.J.): Netzwerke für Ausbildung. <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/>, 26.06.2015

BMBF (2013): Berliner Serviceagentur Nachqualifizierung (SANQ) geht als SANQ e.V. in den Regelbetrieb. <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/3224.php>, 26.06.2015

Bohnenkamp, Anne/Möbus, Frank (Hrsg.) (2012): Mit Gunst und Verlaub. Wandernde Handwerker: Tradition und Alternative. Überarbeitete Neuauflage. Göttingen: Wallstein

- Bremer, Rainer (2005):** Zur Implementierung grundlegender Methoden in der Berufsbildungsforschung (beobachten, experimentieren, befragen, Inhaltsanalyse). In: Rauner, Felix (Hrsg.) (2005): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann, S.588-594
- Büchter, Katrin/Meyer, Rita (2010):** Beruf und Beruflichkeit als organisierendes Prinzip beruflicher Bildung. In: Nickolaus, Reinhold/Pätzold, Günter/Reinisch, Holger/Tramm, Tade (Hrsg.) (2010): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 323-326
- Die Deutsche Bauindustrie (2015a):** Ausbildungsverträge am Bau in Deutschland nach Lehrjahren, Stand 16.1.2015. <http://www.bauindustrie.de/zahlen-fakten/statistik/arbeitsmarkt/studenten-und-auszubildende/>, 25.06.2015
- Die Deutsche Bauindustrie (2015b):** Struktur des Bauhauptgewerbes in Deutschland. Anteil nach Beschäftigungsgrößenklassen in Prozent, Werte im Juni. Stand 2/2015. <http://www.bauindustrie.de/zahlen-fakten/statistik/struktur/betriebsstruktur/#>, 14.07.2015
- Dobischat, Rolf/Husemann, Rudolf (2010):** Berufliche Weiterbildung. In: Nickolaus, Reinhold/Pätzold, Günter/Reinisch, Holger/Tramm, Tade (Hrsg.) (2010): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 337-342
- DGB (2014):** Ausbildungsreport 2014. Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Berlin. Abzurufen über <http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++ca0324b4-3287-11e4-9c58-525400808b5c>, 25.06.2015
- Dohmen, Günther (2001):** Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung
- DUK (2014):** Handwerksgelesenwanderschaft Walz. Aufnahmejahr: 2014. Internetseite der Deutsche UNESCO-Kommission e.V. <https://www.unesco.de/kultur/immaterielles-kulturerbe/bundesweites-verzeichnis/eintrag/handwerksgelesenwanderschaft-walz.html> , 30.7.2015
- Egetenmeyer, Regina (2012):** Thesen zum informellen Lernen im Betriebskontext. Expertenworkshop: Anerkennung und Anrechnung informellen und non-formalen Lernens am Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn am 30. März 2012. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/stst_foko_120330_anerkennung_informellen_non_formales_lernen_egetenmeyer.pdf , 25.06.2015
- Fata, Márta (2003):** Wander- und Bildungsjahre des Orgelbauers Josef Angster (1854-1866). In: Roth, Klaus (Hrsg.) (2003): Vom Wandergesellen zum 'Green Card'-Spezialisten. Interkulturelle Aspekte der Arbeitsmigration im östlichen Mitteleuropa. Münster u.a.: Waxmann. S. 45-62
- Fiebig, Edda (2012):** Interkulturelle Bildung und Erziehung an berufsbildenden Schulen. In: Die berufsbildende Schule, 64. Jahrgang, Heft 3/2012, S. 75 – 82
- Frenzel, A.C./Götz, T./Pekrun, R. (2009):** Emotionen. In: Wild, E./Möller, J. (Hrsg.): Pädagogische Psychologie. Heidelberg: Springer, S. 205-231
- GG (2014):** Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland GG Ausfertigungsdatum: 23.05.1949 Vollzitat: „Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100- 1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist“. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf>, abgerufen am 02.06.2015
- Gutschow, Karin (2013):** Informelles und nicht formales Lernen im DQR sichtbar machen Diskussionsergebnisse und erste Erprobungsschritte. BWP 5/2013, Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn, S. 40-42. <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7142> ,

25.06.2015

Harbusch, Frank (2010): Module zur Förderung beruflicher transnationaler Mobilität in der Praxis. In: Wordelmann, Peter (Hrsg.) (2010): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen. Berichte zur beruflichen Bildung, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 81-89

Hesse, Fabian (2013): Deutsche Bauindustrie im Ausland Spitze. Herausgegeben vom bauingenieur24 Informationsdienst, <http://www.bauingenieur24.de/fachbeitraege/konjunktur/deutsche-bauindustrie-im-ausland-spitze/2570.htm>, 14.07.2015

Hieronimos, Andreas/Hutter, Jörg/Eralp, Hülya (2004): Interkulturelle Kompetenz - Eine Anleitung zur Entdeckung der beruflichen Potentiale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Dokumente der BQM – Handreichung 1/2004. Hrsg. KWB – Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V., Hamburg. http://www.bqm-handbuch.de/site/objects/download/239_interkultkompetenz.pdf, abgerufen am 03.09.2013

HWK Berlin (2015): Auszubildende und vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse in den Bau- und Ausbauhandwerken zum Stichtag 31.12.2013 bei der Handwerkskammer Berlin. Unveröffentlichte Übersicht.

IHK Berlin (2015): Auszubildende und vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse 2013. Tabelle 1. Unveröffentlichte Übersicht.

Kalinke, Heinke (2003): „...vielerlei Nationen und Religionen ... verschiedene Stände und Sprachen“. Interkulturelle Aspekte im Reisebericht eines Webergesellen vom Beginn des 19. Jahrhunderts. In: Roth, Klaus (Hrsg.) (2003): Vom Wandergesellen zum 'Green Card'-Spezialisten. Interkulturelle Aspekte der Arbeitsmigration im östlichen Mitteleuropa. Münster u.a.: Waxmann. S. 13-28

Kristensen, Søren (2010): Qualität und transnationale Mobilität. In: Wordelmann, Peter (Hrsg.) (2010): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen. Berichte zur beruflichen Bildung, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 227-238

Kristensen, Søren/Wordelmann, Peter (2010): Transnationale Mobilität in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). In: Wordelmann, Peter (Hrsg.) (2010): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen. Berichte zur beruflichen Bildung, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 177-189

Kutscha, Günter (2010): Berufsbildungssystem und Berufsbildungspolitik. In: Nickolaus, Reinhold/Pätzold, Günter/Reinisch, Holger/Tramm, Tade (Hrsg.) (2010): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 311-323

Lemke, Grit (2002): Wir waren hier, wir waren dort. Zur Kulturgeschichte des modernen Gesellenwanderns. Köln: PapyRossa

Molzberger, Gabriele (2008): Informell und reflexiv: Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen. BWP 2/2008, Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn, S. 9-12. <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1329>, 25.06.2015

Niethammer, Manuela (2005): Fachinterview. In: Rauner, Felix (Hrsg.) (2005): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 595-601

Pahl, Jörg-Peter (2007): Berufsbildende Schule. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Bielefeld: W. Bertelsmann

- Paul, Klaus-Dieter/Umbesen, Peter/Wordelmann, Peter (2010):** Regionale Erträge transnationaler Aktivitäten – das Beispiel Berlin. In: Wordelmann, Peter (Hrsg.) (2010): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen. Berichte zur beruflichen Bildung, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 55-67
- Puschner, Uwe (1988):** Handwerk zwischen Tradition und Wandel. Das Münchner Handwerk an der Wende vom 18. zum 19. Jahrhundert. Göttingen: Otto Schwartz & Co.
- Raeder, Sabine/Grote, Gudela (2005):** Berufliche Identität. In: Rauner, Felix (Hrsg.) (2005): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 337-342
- Rahmenlehrpläne** für die Berufsausbildung in der **Bauwirtschaft**, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 5. Februar **1999**.
<http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Ausbaufacharbeiter.pdf>;
 abgerufen am 27.05.2015
- Rebmann, Karin/Tenfelde, Walter/Schlömer, Tobias (2011):** Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Eine Einführung in Strukturbegriffe. 4. Auflage. Wiesbaden: Gabler
- Reich, Kersten (2006):** Konstruktivistische Didaktik, Lehr- und Studienbuch mit Methodenpool, Beltz Verlag, Weinheim und Basel: 3. Auflage
- SANQ (2011):** Vereinbarung zur Verfahrensregelung für die Zulassung zur Externenprüfung bei modularen Nachqualifizierungsmaßnahmen im Zuständigkeitsbereich der Innung Sanitär Heizung Klempner Klima Berlin (Innung SHK Berlin). http://sanq-berlin.de/images/assets/content/images/SHK-Vereinbarung_2011_aktuell_.pdf, 26.06.2015
- SANQ (2014):** Vereinbarung zur Verfahrensregelung für die Zulassung zur Externenprüfung bei modularen Nachqualifizierungsmaßnahmen im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK). <http://sanq-berlin.de/images/SANQ/Dateien/IHK-Vereinbarung-neu.pdf>, 26.06.2015
- SANQ (2015):** Netzwerk für Nachqualifizierung und berufliche Bildung e.V. <http://sanq-berlin.de/index.php/netzwerk/vereinbarungen>, 26.06.2015
- Schulz, Knut (1985):** Handwerksgesellen und Lohnarbeiter. Untersuchungen zur oberrheinischen und oberdeutschen Stadtgeschichte des 14. bis 17. Jahrhunderts. Sigmaringen: Jan Thorbecke
- Seifried, Jürgen/Sembill, Detlef (2005):** Emotionale Befindlichkeit in Lehr-Lern-Prozessen in der beruflichen Bildung. In: Zeitschrift für Pädagogik 51 (2005) 5, S. 656-672.
http://www.pedocs.de/volltexte/2011/4774/pdf/ZfPaed_2005_5_Seifried_Sembill_Emotionale_Befindlichkeit_LehrLernProzessen_D_A.pdf , 24.06.2015
- Siebert, Harald (2013):** Afrika ruft deutsche Mittelständler. Baugewerbe 6/2013, S. 18.21
http://www.auslandsbauverband.com/docs/Schwerpunkt_Auslandsbau_Verband_27052013115606.pdf, 14.07.2015
- SOKA-BAU (2012):** Bauwirtschaft: Ein Jahr Arbeitnehmer-Freizügigkeit. http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/Medienraum/Archiv/presseinfos_archiv/presseinfo_2012_07_04.html, 03.08.2015
- SOKA-BAU (2014a):** Studie zur Attraktivität der Baubranche. Wiesbaden. http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/download/studie_personalwerk_2014.pdf, 27.05.2015
- SOKA-BAU (2014b):** Ausbildungszahlen in der Bauwirtschaft steigen an. http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/SOKA-BAU/Aktuelles/news_2014_11_28.html, 25.06.2015

- Statistisches Bundesamt (2015):** Zahlen und Fakten. Bevölkerung. Auf einen Blick. www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerung.html, 03.08.2015
- Stoklásková, Zdenka (2003):** Wandernde Handwerksgelesen als privilegierte Gruppe. Ein Beitrag zur Geschichte des Handwerks in den böhmischen Ländern. In: Roth, Klaus (Hrsg.) (2003): Vom Wandergesellen zum 'Green Card'-Spezialisten. Interkulturelle Aspekte der Arbeitsmigration im östlichen Mitteleuropa. Münster u.a.: Waxmann. S. 29-43
- Stürmer, Michael (Hrsg.) (1986):** Herbst des alten Handwerks. Meister, Gesellen und Obrigkeit im 18. Jahrhundert. München Piper
- Tariflohn Dachdeckerhandwerk (2015):** <http://www.tarifregister.nrw.de/material/dachdecker.pdf> , 09.6.2015
- Wadauer, Sigrid (2005):** Die Tour der Gesellen. Mobilität und Biographie im Handwerk vom 18. bis zum 20. Jahrhundert. Frankfurt/ New York: Campus
- Weber, Susanne (2005):** Kompetenz und Identität als Konzepte beruflichen Lernens über die Lebensspanne. In: Gonon, Philipp/Klauser, Fritz/Nickolaus, Reinhold/Huisinga, Richard (Hrsg.) (2005): Kompetenz, Kognition und neue Konzepte der beruflichen Bildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9-23
- Weber, Brigitte/Weber, Enzo (2013):** Qualifikation und Arbeitsmarkt. Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht 4/2013. <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf> , 26.06.2015
- Wissell, Rudolf (1971):** Des alten Handwerk Recht und Gewohnheit. Zweite, erweiterte und bearbeitete Ausgabe, herausgegeben von Ernst Schraepfer. Berlin: Colloquium
- Zabeck, Jürgen (2009):** Geschichte der Berufserziehung und ihrer Theorie. Paderborn: Eusl-Verlagsgesellschaft
- ZDB (2014):** Eine qualifizierte Ausbildung = Fundament für gute Perspektiven im Beruf! <http://www.zdb.de/zdb-cms.nsf/id/ausbildung--berufsbildung-de>, 25.06.2015

Quellen

- Augart, Robert (2015):** Rumänien. <http://www.freie-vogtlaender.eu/de/reiseberichte/rumanien/>, 30.07.2015
- Bauer, Andreas (o.J.):** Das neue Wappen des Schlosses zu Hohenlimburg. <http://www.fremderfreiheitsschacht.de/de/unterwegs/Wappen-Hohenlimburg.pdf>, 30.07.2015
- Bohr, Nils (o.J.):** Santa Cruz. <http://www.freie-vogtlaender.eu/de/reiseberichte/santa-cruz/>, 30.07.2015
- Brüggemann, Anne/Redert, Petra (2003):** Geschichte wird gemacht. <http://www.bauhandwerkerinnen.de/>, 30.06.2015
- CCEG (2015):** CCEG. Dachverband der Wandergesellen. <http://cceg.eu/>, 31.07.2025
- Fremder Freiheitsschacht (2015a):** Wanderschaft im Fremden Freiheitsschacht. <http://www.fremderfreiheitsschacht.de/index.php>, 30.07.2015
- Fremder Freiheitsschacht (2015b):** Irrtümer. <http://www.fremderfreiheitsschacht.de/de/ueberuns/irrtum.php>, 30.07.2015

Fremder Freiheitsschacht (2015c): Geschichte. <http://www.fremderfreiheitsschacht.de/de/ueberuns/geschichte.php>, 30.07.2015

Fremder Freiheitsschacht (2015d): Wer Wie Was. http://www.fremderfreiheitsschacht.de/de/ueberuns/Wer_Wie_Was.php, 30.07.2015

Fremder Freiheitsschacht (2015e): CCEG. <http://www.fremderfreiheitsschacht.de/de/ueberuns/cccg.php> , 30.07.2015

Körner, Herbert (2015): Aufreißen Anreißen Ausarbeiten. <http://cccg.eu/2015/06/aufreissen-anreissen-ausarbeiten/> , 30.07.2015

Peikert, Andreas (2015): Kuba. <http://www.freie-vogtlaender.eu/de/reiseberichte/kuba/> ,30.07.2015

Rechtschaffene (2014): Hinaus in die Ferne. Drei Jahre und ein Tag bei den rechtschaffenen fremden Gesellen. Informationsbroschüre für Bauhandwerker über das zünftige Reisen. http://www.rechtschaffene-zimmerer.de/tl_files/rechtschaffene-zimmerer/content/Broschuere_2014.pdf, 06.07.2015

Rechtschaffene (2015): Arbeitsangebote. <http://www.rechtschaffen-fremde.de/seite/arbeitsangebote>, 30.07.2015

Rolandsbrüder (2015): Willkommen auf der Seite der Rolandsbrüder. http://www.rolandsbruderwk.de/ns_index.html, 30.07.2015

Rolandsbrüder (o.J.a): 3 Jahre organisiert auf Wanderschaft. http://www.rolandsbruderwk.de/rolandschacht_wanderschaft.html, 30.07.2015

Rolandsbrüder (o.J.b): Reisende Gesellen. http://www.rolandsbruderwk.de/rolandschacht_reisende_gesellen.html, 30.07.2015

Rolandsbrüder (o.J.c): Die Gesellschaft. http://www.rolandsbruderwk.de/rolandschacht_gesellschaft.html, 30.07.2015

Rolandsbrüder (o.J.d): Das Wanderbuch. http://www.rolandsbruderwk.de/rolandschacht_wanderbuch.html, 30.07.2015

Ruef, Dominic/Stöcker, Florian (o.J): Salvador. <http://www.freie-vogtlaender.eu/de/reiseberichte/salvador/>, 30.07.2015

Schendel, Paul (o.J.): Die Schlammschlacht zu Biberach. <http://www.fremderfreiheitsschacht.de/de/unterwegs/Paul-Lehmbaukurs.php>, 30.07.2015

Switalla, David (o.J.): Austausch eines Maßwerks. <http://www.fremderfreiheitsschacht.de/de/unterwegs/masswerk.php>, 30.07.2015

Vogtländer (o.J.a): Die Freien Vogtländer. <http://www.freie-vogtlaender.eu/de/>, 30.07.2015

Vogtländer (o.J.b): Zur Entstehungsgeschichte. <http://www.freie-vogtlaender.eu/de/historie/>, 30.07.2015

Anhang

A.1 Fragebögen

A.1.1 Fragebogen einheimische Gesellen

Claudia Kemlein

Zur Vorbereitung der Masterarbeit

Die Funktion der Walz in der beruflichen Bildung

von:

Claudia Kemlein
Master-Studium Lehramt Bautechnik
TU Berlin

Betreuung:
Prof. Dr. Susann Fegter
Fachgebiet Allgemeine und Historische Erziehungswissenschaft
Fakultät 1 – Erziehungswissenschaften, TU Berlin

Fragebogen einheimische Gesell*innen

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe einheimische Gesellinnen und Gesellen,

im Rahmen meiner Masterarbeit im Lehramtsstudium der Bautechnik untersuche ich die historische und die heutige Walz in ihrer Funktion für die berufliche Bildung. Aus der Wanderpflicht in einigen Handwerken ist die freiwillige Walz hervorgegangen, so dass sich vermutlich auch Gründe für die Walz, Aufgaben der Schächte und Funktion der Walz hinsichtlich der beruflichen Bildung gewandelt haben.

In diesem Zusammenhang bitte ich Sie/Dich, den folgenden Fragebogen auszufüllen, dessen Antworten mir für meine Ausarbeitung wichtige Informationen liefern sollen. Die Fragen sind so gestellt, dass die Anonymität gewahrt wird.

Bei Fragen können Sie/kannst Du mich gerne unter meiner E-Mail-Adresse kontaktieren.

Vielen Dank für die Mitarbeit und Hilfe.

Claudia Kemlein

1. allgemeine Angaben zur Person

a) Geschlecht	Bitte kreuzen Sie nur die passende Antwort an.	
	männlich	<input type="checkbox"/>
	weiblich	<input type="checkbox"/>
	keine Angaben	<input type="checkbox"/>

b) Alter	Bitte kreuzen Sie nur die passende Antwort an.	
	Unter 25	<input type="checkbox"/>
	Über 25	<input type="checkbox"/>
	keine Angaben	<input type="checkbox"/>

c) höchster schulischer Abschluss	Bitte kreuzen Sie nur die passende Antwort an.	
	Hauptschulabschluss/ Berufsbildungsreife (einfach oder erweitert)	<input type="checkbox"/>
	Realschulabschluss/MSA/ Oberschulreife	<input type="checkbox"/>
	Abitur/ Fachabitur	<input type="checkbox"/>
	anderer Abschluss, nämlich:	<input type="checkbox"/>
	keine Angaben	<input type="checkbox"/>

Bitte machen Sie in Stichpunkten folgende Angaben zu

d) Ausbildungsberuf/ Gewerk	
e) Schacht	
f) Dauer der Wanderschaft	
g) Herkunftsort/ -land	
h) bereiste Regionen/ Länder	
i) Arbeit während der Walz: selbständig oder durch Vermittlung des Schachts gefunden	

2. Welches waren Ihre Gründe/Motivation für die Walz?

(Bitte setzen Sie ein Kreuz in jeder Zeile.)

2.1) berufliche Gründe	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Keine Aussage
a) handwerkliche Fertigkeiten festigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) handwerkliche Fähigkeiten erweitern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) andere (regionale) handwerkliche Produktionsweisen kennenlernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wunsch nach unabhängigem Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) bessere Chancen im späteren Arbeitsleben haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) weitere Gründe,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nämlich:					

2.2) persönliche Gründe	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Keine Aussage
a) andere Sprachen lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) andere Kulturen kennenlernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) einfach nur Spaß am Reisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wunsch nach privater Unabhängigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) eigene Grenzen und Belastbarkeit erkennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) weitere Gründe,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nämlich:					

3) Auswirkung der Walz

(Bitte setzen Sie ein Kreuz in jeder Zeile.)

	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Keine Aussage
a) Meine fachlichen/ handwerklichen Kompetenzen konnte ich erweitern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich habe andere Kulturen kennenlernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich habe andere Sprachen gelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Meine Persönlichkeit hat sich verändert (Selbstbewusstsein, Gelassenheit, Toleranz, ...).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Meine Kontakte konnten mir im späteren Berufsleben nützlich sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Meine neu erworbenen Kenntnisse konnten mir im späteren Berufsleben nützlich sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Weitere Auswirkungen, nämlich:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4) Weiteres (Diese Angaben sind freiwillig.)

a) Was man meiner Meinung nur auf der Walz lernen kann:
b) Wenn ich an meine Berufstätigkeit in Verbindung mit der Walz denke, dann:
c) Die Rolle der Schächte in der Walz ist im Bezug auf die berufliche Qualifikation folgende:
d) Platz für weitere Anmerkungen

A.1.2 Fragebogen fremde Gesellen

Claudia Kemlein

Zur Vorbereitung der Masterarbeit

Die Funktion der Walz in der beruflichen Bildung

von:

Claudia Kemlein
Master-Studium Lehramt Bautechnik
TU Berlin

Betreuung:

Prof. Dr. Susann Fegter
Fachgebiet Allgemeine und Historische Erziehungswissenschaft
Fakultät 1 – Erziehungswissenschaften, TU Berlin

Fragebogen fremde Gesell*innen

Liebe fremde Gesellinnen und Gesellen,

im Rahmen meiner Masterarbeit im Lehramtsstudium der Bautechnik untersuche ich die historische und die heutige Walz in ihrer Funktion für die berufliche Bildung. Aus der Wanderpflicht in einigen Handwerken ist die freiwillige Walz hervorgegangen, so dass sich vermutlich auch Gründe für die Walz, Aufgaben der Schächte und Funktion der Walz hinsichtlich der beruflichen Bildung gewandelt haben.

In diesem Zusammenhang bitte ich Sie/Dich, den folgenden Fragebogen auszufüllen, dessen Antworten mir für meine Ausarbeitung wichtige Informationen liefern sollen. Die Fragen sind so gestellt, dass die Anonymität gewahrt wird.

Bei Fragen können Sie/kannst Du mich gerne unter meiner E-Mail-Adresse kontaktieren.

Vielen Dank für die Mitarbeit und Hilfe.

Claudia Kemlein

1. Allgemeine Angaben zur Person

a) Geschlecht	Bitte kreuzen Sie nur die passende Antwort an.	
	männlich	<input type="checkbox"/>
	weiblich	<input type="checkbox"/>
	keine Angaben	<input type="checkbox"/>

b) Alter	Bitte kreuzen Sie nur die passende Antwort an.	
	Unter 25	<input type="checkbox"/>
	Über 25	<input type="checkbox"/>
	keine Angaben	<input type="checkbox"/>

c) höchster schulischer Abschluss	Bitte kreuzen Sie nur die passende Antwort an.	
	Hauptschulabschluss/ Berufsbildungsreife (einfach oder erweitert)	<input type="checkbox"/>
	Realschulabschluss/MSA/ Oberschulreife	<input type="checkbox"/>
	Abitur/ Fachabitur	<input type="checkbox"/>
	anderer Abschluss, nämlich:	<input type="checkbox"/>
	keine Angaben	<input type="checkbox"/>

Bitte machen Sie in Stichpunkten folgende Angaben zu

d) Ausbildungsberuf/ Gewerk	
e) Schacht	
f) Unterwegs seit	
g) voraussichtlich noch unterwegs bis	
h) Herkunftsort/ -land	
i) bisherige bereiste Regionen/ Länder	
j) weitere Reiseziele (Orte, Regionen, Länder, ...)	
k) Arbeit: selbständig oder durch Vermittlung des Schachts gefunden	

2. Gründe/Motivation für die Walz

(Bitte setzen Sie ein Kreuz in jeder Zeile.)

<u>2.1) berufliche Gründe</u>	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Keine Aussage
a) handwerkliche Fertigkeiten festigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) handwerkliche Fähigkeiten erweitern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) andere (regionale) handwerkliche Herstellungs-/Produktionsweisen kennenlernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wunsch nach unabhängigem Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) bessere Chancen im späteren Arbeitsleben haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) weitere Gründe,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nämlich:					

<u>2.2) persönliche Gründe</u>	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Keine Aussage
a) andere Sprachen lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) andere Kulturen kennenlernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) einfach nur Spaß am Reisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wunsch nach privater Unabhängigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) eigene Grenzen und Belastbarkeit erkennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) weitere Gründe,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nämlich:					

3) Auswirkung der Walz

(Bitte setzen Sie ein Kreuz in jeder Zeile.)

	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Keine Aussage
a) Meine fachlichen/ handwerklichen Kompetenzen konnte ich erweitern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich habe andere Kulturen kennengelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich habe andere Sprachen gelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Meine Persönlichkeit hat sich verändert (Selbstbewusstsein, Gelassenheit, Toleranz, ...).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Meine Kontakte können mir im späteren Berufsleben nützlich sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Meine neu erworbenen Kenntnisse können mir im späteren Berufsleben nützlich sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Weitere Auswirkungen, nämlich:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4) Weiteres (Diese Angaben sind freiwillig.)

a) Was man meiner Meinung nur auf der Walz lernen kann:
b) Wenn ich an meine Berufstätigkeit in Verbindung mit der Walz denke, dann:
c) Die Rolle der Schächte in der Walz ist im Bezug auf die berufliche Qualifikation folgende:
d) Platz für weitere Anmerkungen

A.1.3 Fragebogen Schächte

Claudia Kemlein

Zur Vorbereitung der Masterarbeit

Die Funktion der Walz in der beruflichen Bildung

von:

Claudia Kemlein
Master-Studium Lehramt Bautechnik
TU Berlin

Betreuung:

Prof. Dr. Susann Fegter
Fachgebiet Allgemeine und Historische Erziehungswissenschaft
Fakultät 1 – Erziehungswissenschaften, TU Berlin

Fragebogen Schächte

Sehr geehrte Damen und Herren, einheimische Gesellinnen und Gesellen,

im Rahmen meiner Masterarbeit im Lehramtsstudium der Bautechnik untersuche ich die historische und die heutige Walz in ihrer Funktion für die berufliche Bildung. Aus der Wanderpflcht in einigen Handwerken ist die freiwillige Walz hervorgegangen, so dass sich vermutlich auch Gründe für die Walz, Aufgaben der Schächte und Funktion der Walz hinsichtlich der beruflichen Bildung gewandelt haben.

In diesem Zusammenhang bitte ich Sie, den folgenden Fragebogen auszufüllen, der Fragen zu den Gründen für die Walz stellt, die sich bei den Gesellen erkennen lassen, aber auch zu den Aufgaben eines Schachtes, und dessen Antworten mir für meine Ausarbeitung wichtige Informationen liefern sollen. Die Fragen sind so gestellt, dass die Anonymität gewahrt wird.

Bei Fragen können Sie mich gerne unter meiner E-Mail-Adresse kontaktieren.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit und Hilfe.

Claudia Kemlein

1. Welche Gründe für die Walz lassen sich bei den fremden Gesellen in der Hauptsache erkennen? (Bitte setzen Sie ein Kreuz in jeder Zeile.)

1.1) berufliche Gründe	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Keine Aussage
a) handwerkliche Fertigkeiten festigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) handwerkliche Fähigkeiten erweitern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) andere (regionale) handwerkliche Herstellungs-/Produktionsweisen kennenlernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wunsch nach unabhängigem Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) bessere Chancen im späteren Arbeitsleben haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) weitere Gründe,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nämlich:					

1.2) persönliche Gründe	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Keine Aussage
a) andere Sprachen lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) andere Kulturen kennenlernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) einfach nur Spaß am Reisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wunsch nach privater Unabhängigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) eigene Grenzen und Belastbarkeit erkennen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) weitere Gründe,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nämlich:					

2. Welche sind (Ihrer Meinung nach) die Aufgaben eines Schachts?

(Bitte setzen Sie ein Kreuz in jeder Zeile.)

	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Keine Aussage
a) Organisation der Walz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Absicherung der Reisenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Soziales Netzwerk für die fremden Gesellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Soziales Netzwerk der einheimischen Gesellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Arbeitsvermittlung für die fremden Gesellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) (politische) Einflussnahme auf die berufliche Ausbildung (z.B. Arbeit in Ausbildungskommissionen u.ä.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) (politische) Einflussnahme auf dem Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) weitere Aufgaben,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

nämlich:

A.2 Tabellarische Übersicht der Antworten

A.2.1 Antworten der Aspiranten

Erhebungen: 23.05.15, 20.06.15, 27.06.15

lfd.Nr.	1 Allgemeine Angaben zur Person														
	a) Geschlecht			b) Alter			c) höchster schulischer Abschluss						d) Ausbildungsberuf/ Gewerk		e) Zukünftiger Schacht
	männlich	weiblich	o. A.	U 25	Ü 25	o.A.	Hauptschulabschluss/ Berufsbildungsreife (einfach oder erweitert)	Realschulabschluss/ MSA/ Oberschulreife	Abitur/ Fachabitur	anderer Abschluss, nämlich:	nämlich	o.A.	Zimmerer	Maurer	
A 1	1			1			1								zukünftiger Rolands- bruder
A 2	1			1				1					1		Rechtschaf- fene Zim- merer und Schiefer- gesellen
A 3	1			1				1							1?
Summe	3	0	0	3	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0

												2.1) berufliche Gründe									
	g) voraussichtlich unterwegs bis	h) Herkunft	j) Reiseziele (Orte, Regionen, Länder, ...)	a) handwerkliche Fertigkeiten festigen					b) handwerkliche Fähigkeiten erweitern												
				Aufzählung	Europa	Nord-amerika	Latein-amerika	Nah-Ost/Mittel-Ost	Fern-Ost/Asien	Afrika	Australien/Neuseeland	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.
A 1	weiß ich noch nicht	Landkreis Osnabrück	Australien, Schweiz, Jamaika, New York	1	1	1					1	1					1				
A 2		Berlin	Südamerika, Asien, Europa	1		1			1		0	1					1				
A 3		0	noch offen									1					1				
Summe	0	0		0	2	1	2	0	1	0	1	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0

																									2.2) persönliche Gründe				
c) andere (regionale) handwerkliche Herstellungs-/ Produktionsweisen kennnenlernen					d) Wunsch nach unabhängigem Arbeiten					e) bessere Chancen im späteren Arbeitsleben haben					f) weitere Gründe	a) andere Sprachen lernen					b) andere Kulturen kennnenlernen								
ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.				
A 1	1									1	1						1							1					
A 2	1						1					1						1							1				
A 3	1						1					1						1							1				
Summe	3	0	0	0	0	0	2	0	0	1	2	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	

	c) einfach nur Spaß am Reisen					d) Wunsch nach privater Unabhängigkeit					e) eigene Grenzen und Belastbarkeit erkennen					f) weitere Gründe, nämlich:	
	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	
A 1	1					1					1						
A 2		1										1					
A 3	1											1				1	Land und Leute besser kennen lernen, P.S. Pauschalurlaub bringt es nicht.
Summe	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0

A.2.2 Antworten der fremden Gesellen

Erhebung: 23.05.15 im Rolandschacht

lfd. Nr.	1 Allgemeine Angaben zur Person			c) höchster schulischer Abschluss							d) Ausbildungsberuf/ Gewerk						
	a) Geschlecht			b) Alter			Hauptschulabschluss/ Berufsbildungsreife (einfach oder erweitert)	Realschulabschluss/ MSA/ Oberschulreife	Abitur/ Fachabitur	anderer Abschluss	nämlich	o.A.	Zimmerer	Steinhauer / Bildhauer	Dachdecker	Holzbildhauer	Tischler
männlich	weiblich	o. A.	U 25	Ü 25	o.A.												
F 1	1				1			1				1					
F 2	1			1						Gestalterischer Vorkurs (Schweiz)			1				
F 3	1				1		1					1					
F 4	1			1							1			1			
F 5	1				1			1				1					
F 6	1			1				1				1				1	
F 7	1				1				1			1					
F 8	1			1				1				1					
F 9	1			1				1				1					
F 10	1				1			1				1					
F 11	1			1				1				1					
F 12	1			1				1						1			
F 13	1			1				1									1
F 14	1				1			1				1					
F 15	1			1			1					1					
F 16	1				1			1								1	
Summe	16	0	0	9	7	0	2	10	2	1	0	1	11	1	2	2	1

		f) (Utervg) voraussichtlich) Herkunfts(i) bisherige bereiste Regionen/ Länder										j) weitere Reiseziele (Orte, Regionen, Länder, ...)									
	seit	noch unter-wegs bis	Anmer-kungen		Aufzählung	Euro-pa	Nord-amerika	Latein-amerika	Nah-Ost/ Mittel-Ost	Fern-Ost/ Asien	Afrika	Austra-lien/ Neusee-land	Aufzählung	Europa	Nord-amerika	Latein-amerika	Nah-Ost/ Mittel-Ost	Fern-Ost/ Asien	Afrika	Austra-lien/ Neusee-land	
F 1	12.05.14	12.07.17		Deutschland	D, A, CH, I, L	1							Norw egen. Irland, Afrika	1						1	
F 2	01.08.12	2016		Schweiz	Nordafrika, Europa, Tasmanien	1						1	Zentralamerika, Ostasien		1	1		1			
F 3				Saarland, Homburg																	
F 4	23.08.14	2017		Deutschland	DK	1															
F 5	10 Monaten			NRW	A, NL, I	1							Kanada, Schw eden	1	1						
F 6	01.04.14	mind April 2017		Eckernförde	D, A, NL	1							Irland, Japan	1					1		
F 7	06.04.25	01.06.17		Fehmarn	Nördliche Schweiz, Neuseeland	1							Schottland, Portugal	1							
F 8	2011	2015		Freudenstadt	alle	1	1	1	1	1	1	1	Rumänien	1							
F 9	Februar 2015	2018	Mindes- tens	Luxemburg	CH, A, Liechtenstein, F, D, DK	1							Australien, Tasmanien, Thailand, Norw egen, Kanada	1	1			1		1	
F 10	2011	2015		Plauen	Afrika, Südamerika, NZ	1		1				1	überall	1	1	1	1	1	1	1	
F 11	17.05.15	3 Jahre und 1 Tag		Bad Gunders- heim Niedersachse n	DK	1							Tasmanien, Irland, Schweiz, ...	1	1	1	1	1	1	1	
F 12	01.08.14	01.10.17			Kanada, A, CH, D	1	1						alle Kontinente, im Winter Afrika	1	1	1	1	1	1	1	
F 13	27.07.14	2017		Stadt Sontra, Hessen	D, A, CH	1							Schottland, Irland, USA (Südstaaten)	1	1						
F 14	2010	2016		Leipzig	USA, D, CH, etc	1	1						Schw eden	1							
F 15	Juli 2013	Oktober 2016		Ansbach, Deutschland	Irland, Luxemburg, F, E, CH, I, A	1							Australien, Kontinent, Afrika, Asien, Nordamerika und Südamerika	1	1	1		1	1	1	
F 16			Dauer der Wander- schaft: 5 Jahre	FL	alle	1	1	1	1	1	1	1	alle	1	1	1	1	1	1	1	
Summe				0	0	0	15	4	3	2	2	4	5	0	13	9	6	4	8	6	6

2.1) berufliche Gründe																								
k) Arbeit: selbständig oder durch Vermittlung des Schachts gefunden			a) handwerkliche Fertigkeiten festigen					b) handwerkliche Fähigkeiten erweitern					c) andere (regionale) handwerkliche Herstellungs-/ Produktionsweisen kennenlernen					d) Wunsch nach unabhängigen Arbeiten						
Selbstständig	Durch Schacht	Anmerkungen	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.		
F 1	1	1	1					1					1						1					
F 2		gerade keine	1					1					1							1				
F 3	1	1	das ist ein Selbstläufer	1				1					1							1				
F 4				1				1					1							1				
F 5	1	1		1				1					1							1				
F 6	1			1				1					1							1				
F 7	1	1	in der Schweiz selbständige Suche, auf Amrum über den Schacht	1				1					1							1				
F 8	1			1				1					1							1				
F 9	1				1				1					1						1				
F 10	1							1																
F 11			(CK: ist vielleicht noch zu früh, ist noch mit Export unterwegs und auf diesen angewiesen)	1				1					1							1				
F 12	1			1				1					1							1				
F 13	1			1				1							1					1				
F 14	1	1	meist selbständig	1				1						1								1		
F 15	1						1	1					1									1		
F 16				1				1					1							1				
Summe	12	5		0	13	1	0	0	1	15	1	0	0	0	11	3	1	0	0	6	7	0	0	2

2.2) persönliche Gründe																									
e) bessere Chancen im späteren Arbeitsleben haben					f) weitere Gründe,					a) andere Sprachen lernen					b) andere Kulturen kennenlernen					c) einfach nur Spaß am Reisen					Anm. CK
ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	nämlich	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.				
F 1		1						1					1					1							
F 2	1						1					1					1								
F 3		1				1			1			1									1				
F 4		1					1					1						1							
F 5			1			1						1					1								
F 6				1		1	Ideen verwirklichen		1			1						1							
F 7	1					1	Traditionen und Lebensbräuche kennenlernen. Durchs Reisen Land und Natur schätzen lernen.		1			1					1					einfach nur vom Gesellen durchgestrichen			
F 8	1					1						1					1								
F 9		1				1			1				1					1							
F 10												1													
F 11	1											1						1							
F 12			1			1	andere Kulturen kennenlernen, selbständig werden, Englischkenntnisse verbessern, offener werden		1			1					1								
F 13	1								1			1					1								
F 14					1	1	Land und Leute sehen und verstehen		1							1	1								
F 15					1	1	Welt bereisen		1			1					1								
F 16				1							1	1									1				
Summe	5	4	2	2	2	9		0	8	4	2	1	0	13	2	0	0	1	8	5	0	2	0		

3) Auswirkung der Walz																											
	d) Wunsch nach privater Unabhängigkeit					e) eigene Grenzen und Belastbarkeit erkennen					f) weitere Gründe,		a) Meine fachlichen/handwerklichen Kompetenzen konnte ich erweitern.					b) Ich habe andere Kulturen kennengelernt.					c) Ich habe andere Sprachen gelernt.				
	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	nämlich	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.
F 1		1					1						1					1					1				
F 2	1					1						1						1					1				
F 3				1		1						1						1					1				
F 4	1					1						1						1					1				
F 5	1					1					1							1					1				
F 6				1			1				Abstand zur Heimat zu bekommen	1						1					1				
F 7		1					1				teilw eise kein Jobangebot in meiner Region	1						1					1				
F 8	1					1					1							1					1				
F 9		1					1						1						1					1		0	
F 10																		1								0	
F 11	1						1																			0	
F 12				1		1						1						1							1	0	
F 13	1					1						1						1					1			0	
F 14	1					1						1						1					1			0	
F 15					1					1		1						1					1			0	
F 16				1		1	0	0	0	0		1						1					1			0	
Summe	7	3	2	2	1	9	5	0	0	1	4	0	11	3	0	0	0	12	3	0	0	0	5	6	2	1	0

															4) Weiteres												
d) Meine Persönlichkeit hat sich verändert (Selbstbewusstsein, Gelassenheit, Toleranz, ...).					e) Meine Kontakte können mir im späteren Berufsleben nützlich sein.					f) Meine neu erworbenen Kenntnisse können mir im späteren Berufsleben nützlich sein.					g) Weitere Auswirkungen,		a) Was man meiner Meinung nur auf der Walz lernen kann:		b) Wenn ich an meine Berufstätigkeit in Verbindung mit der Walz denke, dann:		c) Die Rolle der Schächte in der Walz ist im Bezug auf die berufliche Qualifikation folgende:		d) Platz für weitere Anmerkungen				
	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja											
F 1	1					1					1							mit sehr w wenig auszukommen									
F 2		1				1					1						soziale Intelligenz	absolute persönliche Grenzen									
F 3	1					1					1						1	wie es ist auf der Walz zu sein	hat mich auf jeden Fall w eiter gebracht.								
F 4		1					1					1						Kontaktaufnahme	Schieferdeckung								
F 5		1					1				1							Angst vor der Zukunft verlieren									
F 6	1					1					1							Schnell lernen kann man die Selbständigkeit	[...dann] freue ich mich								
F 7	1					1					1							Zeit schätzen zu lernen	[...dann] ist es mit offenen Augen durch die Städte zu reisen	einen Background für die Weiterbildung zu geben						macht Spaß, ist lehrreich, schnelle Weiterentwicklung des Charakters, Umgang mit anderen Menschen, neue Geschichten hören	
F 8	1					1					1							Leben		nichts							
F 9		1					1				1																
F 10	1					1					1																
F 11																			viele verschiedene Menschen und w wie man diese erkennt		keine						
F 12	1						1				1										keine						der Praxisteil in der Meisterprüfung ist besser zu meistern
F 13	1					1					1							man ist kontaktfreudig und man w eiß, w wie man sich mit anderen Menschen verständigen kann	[...dann] habe ich Arbeitsschritte kennengelernt, die für mich vorher relativ schwer w aren								
F 14	1					1					1							Dass ich in meinem Gew erk auf der ganzen Welt Arbeit finde und davon leben kann.	viel gelernt, gute Freunde, geile Zeit	persönliche Weiterbildung						Du w eißt nicht, w ie die Blumen duften, kennst Arbeit nur und immer schufften. So gehen sie hin , die schönsten Jahre und plötzlich liegst du auf der Bahre. Und hinter dir, da lacht der Tod: Kaputt geackert, du Idiot.	
F 15	1										1							Beste Lebensschule, Persönlichkeit festigt sich, man lernt sich selbst am besten kennen	man baut auf den schönsten Plätzen der Welt etw as	keine, nur noch persönlich							
F 16	1					1					1							mich	ja	ja						ja	
Summe	11	4	0	0	0	10	4	0	0	1	13	1	0	0	1	4	0			0			0		0		0

A.2.3 Antworten der einheimischen Gesellen

Erhebungen: 23.05.15, 20.06.15, 27.06.15, 17.7.15

Lfd. Nr.	1 Allgemeine Angaben zur Person																									
	a) Geschlecht			b) Alter			c) höchster schulischer Abschluss						d) Ausbildungsberuf/ Gewerk								e) Schacht					
	Anm CK	m	w	o.A.	U 25	Ü 25	o.A.	Hauptschulabschluss/Berufsbildungsreife (einfach/erweitert)	Realschulabschluss/MSA/Oberschulreife	Abitur/Fachabitur	anderer Abschluss	nämlich	o.A.	Zimmerer	Dachdecker	Holzbildhauer	Holzbau-techniker	(Bau-)Tischler	Maurer	Steinmetz/Steinbildhauer	Anm.	Fremder Freiheits-schacht	Roland-schacht	Rechtsch. Zimmerer und Schiefer-gesellen	Vogt-länder	
E 0	Pretest	1				1				1				1									1			
E 1		1				1			1					1										1		
E 2		1				1				1				1										1		
E 3		1				1				1				1										1		
E 4		1				1				1					1									1		
E 5	vermutlich nach Walz erworben	1				1				1			1	Meister										1		
E 6	25 Jahre alt, also vor Kurzem erst zurück	1				1					1				1									1		
E 7	einfacher HSA	1				1								1										1		
E 8		1				1				1				1			1							1		
E 9		1				1				1				1				1						1		
E 10	mit S1	1				1				1			1	Techniker/Meister										1		
E 11	mit S 2	1				1				1								1			jetzt Zimmerermeister			1		
E 12	mit S 4	1				1				1														1		
E 13		1				1				1				1											1	
E 14		1				1				1				1											1	
E 15	(mit S 5??)	1				1				1			1	Meister											1	
E 16	mit S 5?	1				1							1	Meister							jetzt Zimmerermeister				1	
E 17		1				1				1				1									1			
E 18		1				1				1				1									1			
E 19		1				1				1				1									1			
E 20		1				1				1										1			1			
E 21		1				1				1									1				1			
E 22		1				1								1									1			
E 23	S 7	1				1				1				1												1
E 24	S 8	1				1				1			1	BA Arch							1					1
E 25	S 9	1				1				1				1												1
Summe		25	0	0	1	24	0	4	11	10	7	0	0	19	2	1	1	2	1	1		6	12	4	3	

	Jah-re	Mo-nate	Aufzählung	Eu-ropa	Nord-ame-rika	Latein-ame-rika	Nah-Ost/ Mittel-Ost	Fern-Ost/ Asien	Af-rika	Austra-lien/ Neusee-land	Selb-stän-dig	Durch Schacht	Anmer-kungen Geselle	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.		
E 0	4	6	Kirgistan	D, CH, A, ROM, H, E (kanarische Inseln), NZ	1					1	1	1	eher selbständig	1					1						
E 1	3	6	Hamburg	D, Kuba, NL, DK, A, CH	1	1						1		1					1						
E 2	4	0	Haslach i.K. (BW)	A, OZ, NZ	1							1		1					1						
E 3	3	3	Sachsen	D, CH, A, NZ, DK, E, Cz	1							1		1					1						
E 4	3	8	Reichelsheim (Hessen)	Europa, Kuba	1	1						1		1					1						
E 5	3	6	Sachsen	Rumänien, NZ, F, CH	1						1	1		1					1						
E 6	4	0	Deutschland	GB, N, CH, NL, E, Marokko, Agypten, Jordanien, Israel, A, Thailand, Kambodcha, Vietnam	1		1	1				1	1	Vorsprechen vor Betrieben muss man selbst!	1				1						
E 7	3	1	Zittau	Lüneburger Heide, Pfalz, Nordw estdeutschland, P, CH, Mecklenburg, Sachsen	1							1		und durch Kameraden	1				1						
E 8	3	9	Deutschland	Europa, Karibik	1		1					1	1	Selbständig mehr, Vermittlung über Rolandsbrüder auch	1				1						
E 9	3	0	Deutschland	N, F, NL, B, Jamaika, Guatemala, Mexiko, USA, D, A, CH, S, Belize	1	1	1					1	1		1						1				
E 10	3	9	Dresden									1	1												
E 11	3	7		BRD, Mitteleuropa, Kanada, Süd-Ost-Asien	1	1			1			1				1			1						
E 12	3	6	Frankfurt am Main	Alle Bundesländer, DK, N, Schottland, Island, F, E, Namibia, Australien, Neuseeland	1					1	1	1	1		1				1						
E 13	3	6	Berlin	D, CH, N, F, A, DK, Ungarn, S, Dayton B. , Florida	1	1						1	1			1			1						
E 14	3	11	Brandenburg	Europa, Nordamerika	1	1						1	1	selbständig, bei Privatpersonen in Zimmereien und über Schachtverbindungen	1				1						
E 15	4	6	Berlin	Nord Norwegen -> Südafrika	1				1			1	1		1				1						
E 16	3	6	Flensburg	USA, CH, A, F, D, Belgien	1	1						1	1	meist selbständig oder durch Vorsprache Einheimische Gesellen		1				1					
E 17	5	0	Berlin	D, DK, S, Nicaragua, H, Argentinien, Brasilien, Uruguay	1		1					1	1	alles		1			1						
E 18	3	6	Deutschland	D, CH, Weißrussland, Australien, Österreich, etc.	1						1	1	1	ca. 25 Arbeitgeber		1				1					
E 19	5	0	Berlin	Asien, Europa, mittlerer Osten, Nordamerika	1	1		1	1			1			1				1						
E 20	6	9	Brandenburg	D, F, Swis, Australien, Afrika	1					1	1	1	1	(kann ich nicht entziffern, s a a = sow ohl als auch?)	1				1						
E 21	4	0	Potsdam	Skandinavien, Baltikum, Südeuropa, Südamerika	1		1					1	1		1				1						
E 22	4	0	Witten/Ruhr (D)	CH, F, E, P	1							1	1		1					1					
E 23	3	6	Deutschland	D, A, CH, Island, USA, Australien Mexiko, Costa Rica	1	1	1					1	1		1				1						
E 24	3	0	Bremerhaven	D, CH, A, I, Griechenland, E, P, Peru, Bolivien, Chile	1		1					1			1				1						
E 25	3	6	Celle	Europa (D, N, S, GB, F, CH, A, I), Welt (Atlantiküberquerung New York -> Frankreich, Tansania)	1	1				1		1		Aber mehrfach aus dem sozialen Netz der Einheimischen und Reisenden	1				1						
Summe					24	8	8	2	3	4	7	25	14		0	19	5	0	0	0	20	4	0	0	0

2.2) persönliche Gründe																																																				
	c) andere (regionale) hand-werkliche Herstellungs-/Produktionsweisen kennenlernen					d) Wunsch nach unabhängigem Arbeiten					e) bessere Chancen im späteren Arbeitsleben haben					f) weitere Gründe, nämlich	a) andere Sprachen lernen					b) andere Kulturen kennenlernen					c) einfach nur Spaß am Reisen					d) Wunsch nach privater Unabhängigkeit					e) eigene Grenzen und Belastbarkeit erkennen															
	eher ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.		ja	eher ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.										
E 0	1					1						1				1	gew erks fremde Arbeiten besser kennenzulernen, Erfahrungen zu machen	1					1							1			1										1									
E 1	1								1					1									1						1																							
E 2	1					1					1					1	andere Möglichkeiten/ Berufe kennenlernen	1					1							1			1										1									
E 3	1							1					1												1					1																1						
E 4											1					1	Reisen			1			1						1									1	1													
E 5	1					1							1										1																				1									
E 6	1									1				1											1					1								1														1
E 7		1						1					1			1	Arbeitslosigkeit, nach Umschulung fit zu sein, mich einen Zimmerer nennen zu können			1					1					1																	1					
E 8	1							1			1												1							1													1									
E 9								1						1		1	Sprache, Kulturen, Lebenseinstellungen, Anerkennung	1					1							1																1						
E 10																																																				
E 11			1					1							1	1	dem Alltagsrott entkommen und das bisherige hinter sich lassen. Reisen!								1					1																1						
E 12	1							1					1												1					1													1									
E 13		1						1			1														1					1																1						
E 14	1							1			1					1	Handwerksbrauch und Gewohnheit	1					1							1													1									
E 15	1							1						1		1	Vergleiche ziehen zu können über Vorurteile						1							1																	1					
E 16	1							1			1														1					1													1									
E 17	1							1			1					1	Erfahren, w as man alles aus Holz machen kann, Erfahrungen in ver wandten Berufen sammeln.	1					1							1													1									
E 18		1							1				1			1	im Handwerk bestehen und gut werden								1					1																1						
E 19	1							1						1		1	der Arbeitslosigkeit entkommen, Reisen, Kultur						1							1																	1					
E 20	1							1			1					1	ein bisschen Abenteuer ist immer dabei						1							1													1									
E 21	1							1					1			1	Fernweh	1					1							1													1									
E 22		1							1		1														1					1													1									
E 23	1							1			1												1							1													1									
E 24			1					1						1		1	sehen, was wo anders los ist, bevor ich mich entscheide, wo ich leben will								1					1													1									
E 25	1							1					1												1					1													1									
Summe	16	4	2	0	0	10	8	3	1	1	10	4	5	5	0	13							0	6	4	11	1	0	18	4	2	0	0	13	7	2	0	0	15	2	2	3	1	15	1	3	4	1				

		3) Auswirkung der Walz																																		
f) weitere Gründe,		a) Meine fachlichen/handwerklichen Kompetenzen konnte ich erweitern.				b) Ich habe andere Kulturen kennengelernt.				c) Ich habe andere Sprachen gelernt.				d) Meine Persönlichkeit hat sich verändert (Selbstbewusstsein, Gelassenheit, Toleranz, ...).				e) Meine Kontakte konnten mir im späteren Berufsleben nützlich sein.				f) Meine neu erworbenen Kenntnisse konnten mir im späteren Berufsleben nützlich sein.				g) Weitere Auswirkungen,										
ja nämlich:		eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher nein	nein	k.A.	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja						
E 0	1 Ein Teil von einer alten Tradition zu sein, diese mit zu gestalten. Z.T. mit alten Traditionen zu brechen, neue Einflüsse zu geben/mit zu gestalten	1				1				1				1				1				1				1				1	1 lange Zeit in Rumänien (5 Jahre) nach meiner Wanderschaft gelebt und selbständig gearbeitet					
E 1		1				1				1				1												1										
E 2		1				1						1		1				1								1										
E 3		1				1						1				1									1				1							
E 4			1			1						1		1								1					1									
E 5		1				1						1		1				1				1														
E 6	1 Freiheit und Brüderlichkeit erleben	1				1						1		1				1				1								1	1 Alkoholproblem, andere Menschen wirken oft langweilig					
E 7		1					1					1				1						1				1										
E 8		1				1						1		1				1				1								1	1 nicht vorgehabt, aber doch passiert: starker Gewinn an Selbständigkeit + Persönlichkeit (erwachsen geworden)					
E 9		1				1						1		1								1				1				1	1 Gelassenheit					
E 10																																				
E 11		1				1						1		1				1				1														
E 12																																				
E 13		1				1						1													1				1							
E 14	1 Neugier und Abenteuerlust; Freizeit; den Beruf mit seinen Bräuchen und Traditionen in vollem Umfang leben	1				1						1		1				1				1								1	1 Schärfen d Bewusstseins f komplexe Zusammenhänge zw. Handwerk u Gesellschaft sowie produktive u unprod. Tätigkeiten in d Gesellschaft					
E 15	1 siehe oben	1				1						1		1				1				1														
E 16		1				1						1		1				1				1														
E 17		1				1						1		1				1				1									1 und vieles mehr					
E 18	1 Land und Leute kennen lernen, Abenteuer, Neugier	1				1						1		1				1				1								1	1 Politik. Soziale Entwicklung hin zum Heute. Mit 19 war mir die Welt unbekannt					
E 19	1 Reisen, Kultur, Abenteuer	1				1						1		1											1				1	1 Abschluss der Persönlichkeitsentwicklung, Wertschätzung erlernt, Gleichmut gefestigt						
E 20		1				1						1		1				1				1														
E 21	1 endlich alle Nummernschilder auswendig kennen	1				1						1		1				1				1														
E 22		1				1						1		1											1				1	0						
E 23		1				1						1		1				1				1														
E 24			1			1						1				1						1														
E 25		1				1						1		1				1				1														
Sum.	6	0	21	2	0	0	0	22	1	0	0	0	0	12	3	8	0	0	0	20	3	0	0	0	0	15	4	2	2	0	20	2	0	1	0	8

4) Weiteres				
	a) Was man meiner Meinung nur auf der Walz lernen kann:	b) Wenn ich an meine Berufstätigkeit in Verbindung mit der Walz denke, dann:	c) Die Rolle der Schächte in der Walz ist im Bezug auf die berufliche Qualifikation folgende:	d) Platz für weitere Anmerkungen
E 0	Mind 3 Jahre nicht nach Hause (zu) gehen (zu dürfen ... freiw illig ausgesucht). Die Bereitschaft v Menschen einem zu helfen, ohne einen zu kennen, w eil man/frau einen bestimmten Anzug trägt.	Die Bereitschaft, neue Arbeitstechniken anzunehmen/ auszuprobieren. Die Beritschaft, öfter den Arbeitsplatz zu w echseln	keine	
E 1				
E 2				
E 3				
E 4	Kulturen und Handw erkliches		keine, überall gleich gut	
E 5	Das w ahre Leben	denk ich gerne daran zurück	Leitung, Stützfunktion, Zukunftsorientiert	
E 6	Die Gesellschaft an sich beurteilen können und die w irklich wichtigen Dinge im Leben früh im Leben erkennen.	Sache zum Geld verdienen.	Keine, außer dem ständigen Kontakt zu anderen Gew erke	Jeder macht seine eigene Tippelei
E 7	Menschenkenntnisse, Brüderlichkeit			
E 8		ohne Walz könnte ich mich nicht mit Recht Zimmermann nennen	Unterstützung der beruflichen Reifung durch ein erlebtes Wir-Gefühl, Versuche, persönliche Macken einzuhegen u Berufe neben mir ebenfalls als w ichtig w ahrgzunehmen	
E 9	intensive Auseinandersetzung mit Gleichaltrigen im Bereich: Handw erk, Politik, Emanzipation, Teamw erk	daß die Unterhaltung mit Ihnen mir das Gefühl gibt, dass d Probleme im Unternehmen oftmals gleich sind u mit Ihnen positiv umgegangen w erden muß	Überblick des Machbaren	Gesprächspartner im Beruf und Leben fürs ganze Leben
E 10				
E 11	Kommunikationsfähigkeit. Dinge zu kultivieren	[... dann] w ar es wert, die [Walz] zu machen.	keine	
E 12				
E 13	mit geringsten Mitteln auskommen, Handw erksbräuche	[...dann] ist mir klar, dass an jedem Örtchen w eltweit andere Handw erkstätigkeiten bzw . andere Wege zum gleichen Ziel führen	nicht von Bedeutung!	
E 14	"die Welt hat ne Scheibe"; Handw erksbrauch und Gew ohnheit; das Leben geht immer w eiter, Optimismus	[...dann] an die pers. Verantwortung, ein Gleichgewicht zw ischen Handw erk und Industrie zu w ahren	sehr w ichtig, um den Jungesellen eine starken Rückhalt für sein ganzes Berufsleben zu gew ährleisten	die Walz bei den r.frd. Zimmereren ist ein Bund für's Leben und die Reisezeit zeigt, wie frei und unabhängig das Leben als reisender Handw erker ist
E 15	Mit Nix den meisten Erfolg und Spaß haben. Und nach jedem Tief kommt ein Hoch. Alles ist möglich.	Selbstbew usstsein und sicheres Auftreten (?) bei absoluter Planlosigkeit	Schächte formen einen mit, Toleranz und ...	Das Leben ist kein Jammertal, w arum auch nicht w ir machen schmall.
E 16	Freiheit in Verbindung mit Sicherheit kennen lernen -> Herbergen, Einh. Gesellen haben immer geholfen, Zusammenhalt, Kameradschaft	[...dann] an interne Fortbildungen als Fa.hhaber (?); die Beeinflussung Jugendlicher, auf die Wanderschaft zu gehen	Beruflicher Zusammenhalt untereinander	
E 17	w ie w eh Fußsohlenfieber tun kann	hab viele Erfahrung von Walz später anw enden können		
E 18	nichts. Aber man lernt in 3 Jahren – 20 Jahre. Eventuell, dass das Leben immer w eiter geht.	ohne die Walz w äre ich heute ein anderer. Mit Walz bin ich heute hier.	Als Freiheitsbruder fühle ich mich w ohl.	
E 19	die Überzeugung, dass zw ischen Menschen eine Verbindung herrscht, unabhängig von der Herkunft	[...] w ar es die Verbindung, die alles Lernen, beruflich und persönlich, ermöglicht hat.	nicht jeder Schacht vertritt jedes handw erk	
E 20	w enn man das richtig anstellt, fast alles	(da reicht der Platz nicht)	Weiterbildung auf ganzer Linie menschlich - beruflich	
E 21	das gew isse Etw as zw ischen einem selbst und anderen Menschen	hätte ich einen anderen Beruf lernen sollen	völlig irrelevant	w äre gern bei der Verteidigung dabei
E 22	selbständiger gew orden	viel gelernt		
E 23				
E 24				
E 25				
Sum				

A.2.4 Antworten der Schächte

Erhebungen: 23.05.15, 20.06.15, 27./28.06.15, 17.7.15

lfd. NR	Schacht			Verknüpfung zu		1.1) berufliche Gründe																			
						a) handwerkliche Fertigkeiten festigen					b) handwerkliche Fähigkeiten erweitern					c) Steuerungs-/Produktionsweisen kennenlernen					d) Wunsch nach unabhängigem Arbeit				
Fremder Freiheits-schacht	Roland-schacht	Rechtsch. Zimmerer und Schiefer-gesellen	Vogt-länder	Anm. CK	Anmerkungen Befragter	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	
S 0	1				Pretest	1					1					1							1		
S 1		1		E 10		1					1											1			
S 2		1		E 11				1			1								1				1		
S 3		1							1					1						1					1
S 4		1		E 12																					
S 5			1	E 16 ?																					
S 6	1					1					1					1						1			
S 7				1 E 23		1					1					1						1			
S 8				1 E 24	Der Fragebogen ist seltsam und vermittelt aufgrund der Fragestellung nicht w irklich ein Bild von dem, was Wanderschaft für die Gesellen bedeutet. (sorry)	1					1								1			1			
S 9				1 E 25		1					1					1						1			
Sum.	1	4	1	3		5	1	0	1	0	6	0	0	1	0	3	0	2	1	0	5	1	0	1	

							1.2) persönliche Gründe																							
e) bessere Chancen im späteren Arbeitsleben haben					f) weitere Gründe,		a) andere Sprachen lernen					b) andere Kulturen kennenlernen				c) einfach nur Spaß am Reisen					d) Wunsch nach privater Unabhängigkeit									
ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	nämlich:	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.	Anmerkung C.K.	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A.			
S 0		1			1	in anderen Handwerksbereichen (artgleich/nicht artgleich) Erfahrungen sammeln zu können. z.B. Tischler<-> Zimmerer, Metall <-> Holzgewerbe, Zimmerer -> Maurer -> Lehmbau					1	1							1											
S 1	1						1					1										1							1	
S 2				1	1	Siehe 2.1	1					1							1			einfach nur wurde durchgestr.						1		
S 3				1						1						1													1	
S 4																														
S 5																														
S 6			1		1	Kennenlernen von verwandten und/oder anderen Gewerken	1					1									1							1		
S 7	1				1		1					1							1									1		
S 8				1	1	Siehe 2.1 (Bezug auf einheimischer Fragebogen)				1				1					1									1		
S 9		1								1		1							1									1		
Summe	2	1	1	3	0	4		0	4	0	2	1	0	5	1	0	1	0	4	1	1	0	1		0	4	0	1	1	1

2) Aufgaben des Schachts																									
e) eigene Grenzen und Belastbarkeit erkennen						f) weitere Gründe,	a) Organisation der Walz						b) Absicherung der Reisenden					c) Soziales Netzwerk für die fremden Gesellen							
ja	eher ja	eher nein	nein	k.A	Anmerkungen	ja nämlich:	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A	Anmerkungen	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A	Anmerkungen	ja	eher ja	eher nein	nein	k.A		
S 0	1									1					1					1					
S 1	1						1							1						1					
S 2				1					1						1					1					
S 3				1						1							1			1					
S 4								1							1					1					
S 5							1							1						1					
S 6				1	bitte keine Abenteuerarten	Hochsprache erlernen – Tippelei als Vorbereitung für die Meisterschule					1	das macht der Fremde selbst – nur Einhalten/ Erstellen von kleineren Regeln, die die Walz betreffen				1		nur Erleichtern d Reise durch Vorhalten v Anlaufpunkten (Buden/ Krüge/ Herbergen)	1						
S 7	1					1	1							1						1					
S 8	1								1						1					1					
S 9	1						1							1						1					
Sum.	4	0	0	3	0	0	2	0	4	1	2	2	0	0	4	3	0	2	0	0	9	0	0	0	0

	d) Soziales Netzwerk der einheimischen Gesellen					e) Arbeitsvermittlung für die fremden Gesellen					f) (politische) Einflussnahme auf die berufliche Ausbildung (z.B. Arbeit in Ausbildungskommissionen u.ä.)					g) (politische) Einflussnahme auf dem Arbeitsmarkt					h) weitere Aufgaben			
	eher ja	eher nein	nein	k.A.	Anmerkungen	eher ja	eher nein	nein	k.A.	Anmerkungen	eher ja	eher nein	nein	k.A.	Anmerkungen	eher ja	eher nein	nein	k.A.	Anmerkungen C.K.	ja	nämlich		
S 0								1					1					1						
S 1	1					1													1					
S 2	1							1				1						1						
S 3	1							1				1						1						
S 4	1							1				1						1		politisch gestrichen				
S 5			1					1			1			politisch gestrichen (C.K.)				1						
S 6		1			Vorrang hat unbedingt die Unterstützung der Fremden			1				1		und Gewerkschaften mit, z.B. In Prüfungskommissionen				1			1	Erhalt von Kulturgütern, z.B. 1 Gesellenliedern		
S 7	1							1				1						1						
S 8	1							1			1							1						
S 9	1							1				1						1						
Summe	7	1	1	0	0	0	1	0	6	2	0	0	2	3	3	0	0	0	0	2	6	1	0	1

A.3 Berechnungen

A.3.1 Gründe für die Wanderschaft

a) Fachliche Kompetenzentwicklung

Handwerkliche Fertigkeiten festigen (2.1.a)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	24	1	1,208
Fremde Gesellen	14	1	1,071
Aspiranten	3	1	1,000
Gesamt	41	1	1,146
Mit Hauptschulabschluss	6	1	1,167
Mit Realschulabschluss	22	1	1,136
Mit Hochschulreife	11	1	1,182
Einschätzung der Schächte (1.1a)	7 (6) *	1	1,571 (1,167) *

Handwerkliche Fertigkeiten erweitern (2.1.b)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	24	1	1,167
Fremde Gesellen	16	1	1,063
Aspiranten	3	1	1,000
Gesamt	43	1	1,116
Mit Hauptschulabschluss	7	1	1,286
Mit Realschulabschluss	23	1	1,087
Mit Hochschulreife	11	1	1,091
Einschätzung der Schächte (1.1.b)	7 (6) *	1	1,429 (1,000) *

Andere (region.) handwerkliche Herstellungs-/Produktionsweisen kennenlernen (2.1.c)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	22	1	1,364
Fremde Gesellen	15	1	1,333
Aspiranten	3	1	1,000
Gesamt	40	1	1,325
Mit Hauptschulabschluss	7	1	1,286
Mit Realschulabschluss	20	1	1,400
Mit Hochschulreife	11	1	1,273
Einschätzung der Schächte (1.1.c)	6 (5) *	1	2,167 (1,800) *

b) Personale und soziale Kompetenzentwicklung

Wunsch nach unabhängigem Arbeiten (2.1.d)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	22	1	1,773
Fremde Gesellen	13	2	1,528
Aspiranten	2	2	2,000
Gesamt	37	2	1,703
Mit Hauptschulabschluss	5	1 / 2	1,800
Mit Realschulabschluss	20	2	1,750
Mit Hochschulreife	10	1	1,500
Einschätzung der Schächte (1.1.d)	7 (6) *	1	1,571 (1,167) *

Wunsch nach privater Unabhängigkeit (2.2.d)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	22	1	1,682
Fremde Gesellen	14	1	1,929
Aspiranten	1	1	1,000
Gesamt	37	1	1,757
Mit Hauptschulabschluss	6	1	2,000
Mit Realschulabschluss	18	1	2,056
Mit Hochschulreife	11	1	1,273
Einschätzung der Schächte (1.2.d)	6 (5) *	1	1,833 (1,400) *

Eigene Grenzen und Belastbarkeit erkennen (2.2.e)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	23	1	1,696
Fremde Gesellen	14	1	1,357
Aspiranten	3	2	1,667
Gesamt	40	1	1,650
Mit Hauptschulabschluss	6	1	1,500
Mit Realschulabschluss	22	1	1,773
Mit Hochschulreife	10	1	1,600
Einschätzung der Schächte (1.2.e)	7 (6) *	1	2,286 (1,333) *

c) Transnationale Kompetenzentwicklung

Andere Sprachen lernen (2.2.a)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	22	3	2,318
Fremde Gesellen	15	1	1,733
Aspiranten	3	1	1,333
Gesamt	40	1	2,025
Mit Hauptschulabschluss	7	1 / 3	2,000
Mit Realschulabschluss	20	2	2,200
Mit Hochschulreife	11	1	1,909
Einschätzung der Schächte (1.2.a)	7 (6) *	1	2,000 (1,667) *

Andere Kulturen kennenlernen (2.2.b)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	24	1	1,333
Fremde Gesellen	15	1	1,133
Aspiranten	3	1	1,000
Gesamt	42	1	1,238
Mit Hauptschulabschluss	7	1	1,286
Mit Realschulabschluss	22	1	1,227
Mit Hochschulreife	11	1	1,273
Einschätzung der Schächte (1.2.b)	7 (6) *	1	1,571 (1,167) *

d) Weitere Gründe

Bessere Chancen im späteren Arbeitsleben haben (2.1.e)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	24	1	2,208
Fremde Gesellen	13	1	2,077
Aspiranten	3	1	1,333
Gesamt	40	1	2,100
Mit Hauptschulabschluss	6	1	1,333
Mit Realschulabschluss	21	1	2,238
Mit Hochschulreife	11	1	2,364
Einschätzung der Schächte (1.1.e)	7 (6) *	4	2,714 (2,500) *

Einfach nur Spaß am Reisen (2.2.c)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	22	1	1,500
Fremde Gesellen	15 (13) *	1	1,733 (1,385) *
Aspiranten	3	1	1,333
Gesamt	40 (38) *	1	1,575 (1,447) *
Mit Hauptschulabschluss	7 (6) *	1	1,857 (1,500) *
Mit Realschulabschluss	20 (19) *	1	1,650 (1,526) *
Mit Hochschulreife	11	1	1,273
Einschätzung der Schächte (1.2.c)	6 (5) *	1	1,500 (1,600) *

*) mit Ausreißer (ohne Ausreißer) (F3, F16, S3)

A.3.2 Auswirkungen der Wanderschaft

Meine fachlichen/handwerklichen Kompetenzen konnte ich erweitern. (3.a)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	23	1	1,087
Fremde Gesellen	14	1	1,214
Gesamt	37	1	1,135
Mit Hauptschulabschluss	6	1	1,000
Mit Realschulabschluss	19	1	1,158
Mit Hochschulreife	10	1	1,100

Ich habe andere Kulturen kennengelernt. (3.b)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	23	1	1,043
Fremde Gesellen	15	1	1,200
Gesamt	38	1	1,105
Mit Hauptschulabschluss	6	1	1,167
Mit Realschulabschluss	20	1	1,150
Mit Hochschulreife	10	1	1,000

Ich habe andere Sprachen gelernt. (3.c)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	23	1	1,826
Fremde Gesellen	14	2	1,929
Gesamt	37	1	1,865
Mit Hauptschulabschluss	6	1 / 2 / 3	2,000
Mit Realschulabschluss	19	1	1,789
Mit Hochschulreife	10	1	1,900

Meine Persönlichkeit hat sich verändert (...) (3.d)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen	23	1	1,130
Fremde Gesellen	15	1	1,267
Gesamt	38	1	1,184
Mit Hauptschulabschluss	6	1	1,167
Mit Realschulabschluss	20	1	1,100
Mit Hochschulreife	10	1	1,200

Meine Kontakte konnten/können mir im späteren Berufsleben nützlich sein. (3.e)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen, gesamt	23	1	1,607
mit Hauptschulabschluss	4	1 / 2	1,500
mit Realschulabschluss	11	1	1,818
mit Hochschulreife	8	1	1,375
Fremde Gesellen, gesamt (Erwartung)	14	1	1,286
mit Hauptschulabschluss (Erwartung)	1	1	1,000
mit Realschulabschluss (Erwartung)	9	1	1,222
mit Hochschulreife (Erwartung)	2	1 / 2	1,500

Meine neu erworbenen Kenntnisse konnten/können mir im späteren Berufsleben nützlich sein. (3.f)			
	Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
Einheimische Gesellen, gesamt	23	1	1,217
mit Hauptschulabschluss	4	1	1,250
mit Realschulabschluss	11	1	1,364
mit Hochschulreife	8	1	1,000
Fremde Gesellen, gesamt (Erwartung)	14	1	1,071
mit Hauptschulabschluss (Erwartung)	1	1	1,000
mit Realschulabschluss (Erwartung)	9	1	1,000
mit Hochschulreife (Erwartung)	2	1	1,000

A.3.3 Gegenüberstellung von Gründen und Auswirkungen für einheimische Gesellen

Frage → Frage	2.1.b → 3.a	2.2.a → 3.c	2.2.b → 3.b	2.1.e → 3.e	2.1.e → 3.f	3.a → 3.f
Beschreibung	Erweiterung der hand- werkli. Komp.	Sprach- erwerb	Kennenler- nen anderer Kulturen	Chancen → Nutzen der Kontakte	Chancen → Nutzen der Kenntnisse	erlebte fachliche Erweiterung → Nutzen d. Kenntnisse
E1	0	+1	-	+1	+3	0
E2	0	0	0	-2	0	0
E3	0	0	+2	-1	-1	-3
E4	-1	0	0	-1	-1	0
E5	0	-	0	+1	+1	0
E6	0	0	0	+3	+3	0
E7	0	0	0	0	+1	0
E8	0	+1	0	0	0	0
E9	+1	0	0	+1	+2	0
E10	-	-	-	-	-	-
E11	0	+1	+1	+3	+3	0
E12	-	-	-	-	-	-
E13	0	+2	0	-2	0	0
E14	0	0	0	0	0	0
E15	0	+3	0	+2	+2	0
E16	+1	0	0	0	0	0
E17	0	0	0	0	0	0
E18	+1	+1	+2	+1	+1	0
E19	0	0	0	0	+3	0
E20	0	-	0	0	0	0
E21	0	0	0	+2	+1	0
E22	+1	0	+1	0	-1	-1
E23	0	0	0	0	0	0
E24	-1	0	+1	+3	+3	+1
E25	0	0	0	+2	+2	0

A.3.4 Aufgaben der Schächte

Organisation der Walz (2.a)		
Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
9	1	2,222

Absicherung der Reisenden (2.b)		
Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
9	1	2,000

Soziales Netzwerk für die fremden Gesellen (2.c)		
Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
9	1	1,00

Soziales Netzwerk der einheimischen Gesellen (2.d)		
Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
9	1	1,333

Arbeitsvermittlung für die fremden Gesellen (2.e)		
Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
9	3	3,000

(politische) Einflussnahme auf die berufliche Ausbildung (2.f)		
Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
8	3 / 4	3,125

(politische) Einflussnahme auf dem Arbeitsmarkt (2.g)		
Anzahl n	Modalwert $x(mod)$	Durchschnittswert
8	4	3,75